



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

JÂNIO CÉSAR MENDES FERREIRA

**GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: A INFLUÊNCIA DA
CULTURA ORGANIZACIONAL**

Boa Vista, RR
2015

JÂNIO CÉSAR MENDES FERREIRA

**GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: A INFLUÊNCIA DA
CULTURA ORGANIZACIONAL**

Dissertação submetida ao programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Roraima, como quesito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Ciências da Saúde, modalidade profissional, na área de concentração Gestão de Sistemas de Saúde.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Franco Buenafuente.

Boa Vista, RR
2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Central da Universidade Federal de Roraima

F383g Ferreira, Jânio César Mendes
Gestão socioambiental e qualidade de vida: a influência
da cultura organizacional / Jânio César Mendes Ferreira. --
Boa Vista, 2015.
225 p. : il.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Sandra Maria Franco
Buenafuente.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de
Roraima, Programa de Pós-Graduação em Ciências da
Saúde.

1 – Gestão socioambiental. 2 – Cultura organizacional.
3 – Qualidade de vida. 4 – QVS-80. 5 – Saúde. I - Título. II
– Buenafuente, Sandra Maria Franco (orientadora).

CDU 658:613.72

JÂNIO CÉSAR MENDES FERREIRA

Dissertação de mestrado, sob o título: **GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL**, apresentada à banca examinadora, designada pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Roraima.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Franco Buenafuente
Orientadora / Curso de Economia – UFRR

Prof.^o Dr.^o Calvino Camargo
Curso de Psicologia – UFRR

Prof.^o MSc Romanul de Souza Bispo
Curso de Economia - UFRR

Aprovada em: 12 de março de 2015.

*À minha família biológica.
À minha família de carinho, amor e cuidados.
Aos meus colaboradores e amigos.*

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Franco Buenafuente, que fez parte da melhor fase de minha vida acadêmica, com suas preciosas orientações, sugestões, apoio e incentivo durante todo o processo de construção desta pesquisa.

Aos professores do Programa de Mestrado em Ciências da Saúde - PROCISA, que influenciaram as minhas escolhas acadêmicas com os valiosos conhecimentos disseminados em sala de aula;

Ao Prof.^o Dr.^o Calvino Camargo, que durante o desenvolvimento e elaboração desta pesquisa sempre compartilhou conhecimentos importantes para sua consecução.

Ao Prof.^o MSc Romanul de Souza Bispo, por sua contribuição indispensável durante a análise e tratamento estatístico do estudo;

À secretaria do PROCISA, pelo apoio, atenção e encaminhamento de todos os procedimentos que facilitaram a sistematização e aprovação dos protocolos utilizados na pesquisa;

À todos os meus amigos e colaboradores, que direta e indiretamente me auxiliaram durante os estudos e desenvolvimento da pesquisa; e

Agradeço especialmente, aos meus familiares, que sempre me apoiam de forma incontestável em novas ideias, mesmo se delas divergirem.

“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 [...] (OMS, 2010)”.

RESUMO

A implementação de ações voltadas para a Qualidade de Vida tem se mostrado eficaz no favorecimento do bem-estar e melhoria da produtividade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o estudo tem o objetivo de analisar o impacto da cultura organizacional, a partir dos Programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no trabalho. Estudo de caráter descritivo e transversal, com metodologia qualitativa, quantitativa e analítica sintética. Participaram do estudo 360 funcionários efetivos da UFRR, do SEBRAE-RR e da MMROSS (182 homens e 178 mulheres). Aplicou-se o instrumento QVS-80 para avaliar dados sócio-demográficos, saúde subjetiva, doenças crônicas não-transmissíveis, prática de atividade física, ambiente ocupacional e percepção da qualidade de vida, bem como a entrevista semiestruturada referente aos aspectos da realidade da Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no trabalho. A normalidade dos dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov Smirnov. Utilizou-se os testes U de Mann Whitney, o Qui-quadrado, o Kruskal Wallis, a ANOVA, a correlação de Person, a regressão múltipla e o Alpha de Cronbach para a confiabilidade e consistência interna dos dados. O nível de significância foi de $p \leq 0,05$. Os resultados do QVS-80 demonstram que na amostra geral a média de idade foi de 37,46 anos, o peso de 71,59 Kg, a altura de 166,25 cm e o IMC de 25,81 kg/m². A análise dos domínios do QVS-80 aponta que os domínios da saúde (78,68%) e percepção da qualidade de vida (71,57%) obtiveram escores muito satisfatórios e os domínios do ambiente ocupacional (49,78%) e atividade física (36,22%), insatisfatórios. Os domínios da atividade física e ambiente ocupacional têm a menor correlação com os da saúde e percepção da qualidade de vida. O domínio da saúde tem o maior valor de impacto no domínio da percepção da qualidade de vida e o da atividade física o menor valor. Os resultados das entrevistas demonstram que as organizações pesquisadas não promovem programas de Qualidade de Vida e Gestão Socioambiental aos trabalhadores de forma satisfatória, pois se preocupam apenas em atender algumas leis trabalhistas. 40,9% dos pesquisados dizem não fazer atividades físicas regulares e, com a inatividade física presente na maior parte da amostra, evidencia-se a importância da implementação de programas de Qualidade de Vida e Gestão Socioambiental nas organizações, fins prevenir ou tratar o índice elevado de indivíduos com tendência ao sedentarismo e doenças relacionadas ao estilo de vida inativo, uma nova visão de Cultura Organizacional.

Palavras-chave: Gestão Socioambiental; Cultura Organizacional; Qualidade de Vida; QVS-80. Saúde.

ABSTRACT

The implementation of actions for the Quality of Life has been proven effective in fostering the well-being and improve productivity in the workplace. In this sense, the study aims to analyze the impact of organizational culture, from the Environmental Management Programs and Quality of Life at work. Study descriptive cross-sectional, and qualitative, quantitative and analytical synthetic methodology. The study included 360 permanent employees UFRR, SEBRAE-RR and MMROSS (182 men and 178 women). We used the QVS-80 instrument to assess socio-demographic data, subjective health, chronic non-communicable diseases, physical activity, work environment and perception of quality of life as well as the semi-structured interview concerning the terms of the reality of Environmental Management and Quality of life at work. Data normality was verified using the Kolmogorov-Smirnov test. We used the Mann Whitney U test, Chi-square and Kruskal Wallis, ANOVA, correlation Person, multiple regression and Cronbach's Alpha for reliability and internal consistency of the data. The level of significance was set at $p \leq 0.05$. The QVS-80 results show that the overall sample, the average age was 37.46 years, the weight of 71.59 kg, height of 166.25 cm and the BMI of 25.81 kg / m². The analysis of QVS-80 domains shows that the health areas (78.68%) and perceived quality of life (71.57%) achieved very satisfactory scores and areas of workplace (49.78%) and activity physical (36.22%), unsatisfactory. The domains of physical activity and work environment have the lowest correlation with health and perception of quality of life. The health field has the greatest impact value in the field of perception of quality of life and physical activity the lowest value. The results of the interviews show that the organizations surveyed do not promote quality programs of Life and Environmental Management workers satisfactorily, for care only to meet some labor laws. 40.9% of respondents say they do not do regular physical activity, and with physical inactivity present in most of the sample, highlights the importance of implementing quality programs and Living Environmental Management in organizations, purpose prevent or treat the index high of individuals with sedentary lifestyle and diseases related to inactive lifestyle, a new vision of Organizational Culture.

Keywords: Environmental Management. Organizational culture. Quality of Life. QVS-80. Health.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1	Organograma da ordem dos procedimentos da pesquisa.....	58
Figura 2	Instrumento de pesquisa QVS-80 funcionários/colaboradores/gestores.....	59
Figura 3	Pontos de corte da escala de resposta do QVS-80.....	60
Quadro 1:	Resultado da regressão múltipla para todas as instituições/empresas pesquisadas.....	99
Quadro 2	Resultado da regressão múltipla para a instituição UFRR.....	100
Quadro 3	Resultado da regressão múltipla para a organização SEBRAE- RR.....	101
Quadro 4	Resultado da regressão múltipla para a empresa MMROSS.....	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Coeficiente de fidedignidade de Cronbach dos domínios e questões do QVS-80.....	64
Tabela 2	Dados amostrais das instituições/empresas pesquisada.....s	65
Tabela 3	Características gerais e antropométricas do estudo.....	65
Tabela 4	Classificação do IMC nas instituições/empresas pesquisadas	66
Tabela 5	Variáveis sócio-demográficas das instituições/empresas pesquisadas.....	67
Tabela 6	Variáveis laborais das instituições/empresas pesquisadas.....	68
Tabela 7	Variáveis sobre doenças pessoais nas instituições/empresas pesquisadas.....	70
Tabela 8	Variáveis sobre desconforto/dor nas instituições/empresas pesquisadas.....	71
Tabela 9	Pontuação nos domínios do QVS-80 para todas as instituições/empresas pesquisadas.....	72
Tabela 10	Correlação de Pearson para todas as instituições/empresas pesquisadas.....	74
Tabela 11	Correlação de Pearson para a UFRR.....	74
Tabela 12	Correlação de Pearson para o SEBRAE-RR.....	75
Tabela 13	Correlação de Pearson para a MMROSS.....	75
Tabela 14	Domínio 1 para todas as instituições/empresas pesquisadas	76
Tabela 15	Domínio 2 para todas as instituições/empresas pesquisadas	77
Tabela 16	Domínio 3 para todas as instituições/empresas pesquisadas	77
Tabela 17	Domínio 4 para todas as instituições/empresas pesquisadas	78
Tabela 18	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	80
Tabela 19	Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	81
Tabela 20	Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	82
Tabela 21	Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	82
Tabela 22	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	83
Tabela 23	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	84
Tabela 24	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	85

Tabela 25	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	86
Tabela 26	Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	87
Tabela 27	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	87
Tabela 28	Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	88
Tabela 29	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR	89
Tabela 30	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	90
Tabela 31	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	90
Tabela 32	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas a UFRR.....	91
Tabela 33	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR.....	92
Tabela 34	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAE-RR.....	93
Tabela 35:	Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	94
Tabela 36	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	94
Tabela 37	Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	95
Tabela 38	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS.....	96
Tabela 39:	Frequência geral e por empresas das variáveis do domínio da atividade física.....	96
Tabela 40	Frequência geral e por empresas das variáveis do domínio da atividade física.....	97

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACSM	American College of Sports Medicine
AF	Domínio da Atividade Física
ANOVA	Análise de Variância
AO	Domínio do Ambiente Ocupacional
BITEC	Programa de Iniciação Científica e Tecnológica para Micro e Pequenas Empresas
CCH	Centro de Ciências Humanas
CDE	Conselho Deliberativo Estadual
CDN	Conselho Deliberativo Nacional
CEP/UFRR	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Roraima
CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CGU	Controladoria Geral da União
Cm	Centímetros
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CREPOP	Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas
CuNi	Conselho Universitário
DDS	Diretoria de Desenvolvimento do Servidor
Dom1	Domínio um
Dom2	Domínio dois
Dom3	Domínio três
Dom4	Domínio quatro
±DP	Desvio Padrão
DS	Domínio da Saúde
DS	Desenvolvimento Sustentável
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisas Agropecuárias
FORPLAD	Fórum de Pró-Reitores de Planejamento e Administração
GA	Gestão Ambiental
GL	Ginástica Laboral
IEL	Instituto Euvaldo Lodi

IENS	Instituições de Ensino Superior
IMC	Índice de Massa Corporal
Kg	Quilogramas
Kg/m ²	Quilogramas por metros ao quadrado
NAPRI	Núcleo Amazônico de Pesquisas em Relações Internacionais
NECAR	Núcleo de Estudos Comparados da Amazônia e do Caribe
NEEDES	Núcleo de Estudos do Empreendedorismo, Inovação e Desenvolvimento Sustentável
NPJ	Núcleo de Práticas Jurídicas
NUCELE	Núcleo de Estudos de Língua Estrangeiras
NUHSA	Núcleo Histórico Socioambiental
NUPENERG	Núcleo de Pesquisas Energéticas
NUPEPA	Núcleo de Pesquisas Eleitorais e Políticas da Amazônia
NUPS	Núcleo de Estudos Semióticos da Amazônia
NUREM	Núcleo de Recursos Naturais
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MMROSS	Madeira Mendes Ross
MPEs	Micro e Pequenos Empresários
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PET	Monitoria, Mobilidade Acadêmica e Educação Tutorial
PIBIC	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PIBIC Jr	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica Júnior
PLS	Plano de Logística Sustentável
PNSST	Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho
PPA	Plano Pluri Anual
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
QV	Domínio da Qualidade de Vida
QVS-80	Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
RS	Responsabilidade Social
SER.	Responsabilidade Social Empresarial
SEBRAE-RR	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEMT	Serviços Especializados de Medicina do Trabalho

SESI	Serviço Social da Indústria
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SF-36	Questionário de Estado de Saúde
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU	Tribunal de Contas da União
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRR	Universidade Federal de Roraima
USIRENDAS	Usina de Rendas
WCED	World Commission on Environment and Development
WHOQOL	Instrumento de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde
WHOQOL-BREF	Instrumento de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde Abreviado

LISTA DE SÍMBOLOS

α	Nível de significância
N	Tamanho da população
n	Tamanho da amostra
F	Estatística de teste para análise de variância (ANOVA)
p	O p -valor que indica o mínimo nível de significância com que a hipótese nula pode ser rejeitada
r	Coefficiente de correlação linear de Pearsson
R^2	Coefficiente de determinação (qualidade do ajustamento)
t	Valor da estatística t do teste do modelo de regressão
$<$	Menor que
$>$	Maior que
\leq	Menor igual a
\geq	Maior igual a
$=$	Igual
\pm	Mais ou menos
$\%$	Porcentagem

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	17
1	RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	21
1.1	Responsabilidade social nas organizações.....	21
1.2	Gestão socioambiental e qualidade de vida nas organizações.....	24
1.3	Educação em saúde ambiental e promoção da saúde.....	26
1.4	Qualidade de vida nas organizações.....	28
2	CULTURA ORGANIZACIONAL E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	31
2.1	Cultura organizacional contemporânea.....	31
2.2	Cultura nas organizações e as implicações no trabalho.....	33
2.3	Reestruturação produtiva nas organizações.....	34
2.4	Precarização do trabalho e a qualidade de vida.....	36
2.5	Mundo do trabalho e qualidade de vida nas organizações.....	40
3	ESTRUTURA DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES.....	45
3.1	Estrutura de Gestão Socioambiental.....	45
3.2	Caracterização das instituições/empresas pesquisadas.....	46
3.2.1	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Roraima – SEBRAE-RR.....	47
3.2.1.1	Missão, Visão e Valores do SEBRAE-RR.....	47
3.2.1.2	Perfil e estrutura do SEBRAE-RR.....	48
3.2.2	Universidade Federal de Roraima – UFRR.....	49
3.2.2.1	Contexto histórico da UFRR.....	49
3.2.2.2	Missão, Visão e Valores da UFRR.....	50
3.2.2.3	Perfil e estrutura da UFRR.....	50
3.2.3	Madeira Mendes Ross – MMROSS.....	52
3.2.3.1	Contexto histórico da Madeira Mendes Ross – MMROSS.....	52
3.2.3.2	Missão, Visão e Valores da Madeira Mendes Ross – MMROSS.....	54
3.2.3.3	Perfil e estrutura da Madeira Mendes Ross – MMROSS.....	54
3.2.3.4	Dimensão empresarial, produtos e serviços da Madeira Mendes Ross – MMROSS.....	55
4	METODOLOGIA.....	56
4.1	Desenho da pesquisa.....	56
4.2	Características das instituições/empresas pesquisadas.....	56
4.3	Delineamento do estudo.....	57

4.4	Instrumentos e procedimentos de pesquisa.....	57
4.4.1	Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde/QVS-80.....	58
4.4.2	Entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental”.....	60
4.5	População e amostra.....	61
4.6	Critérios de inclusão.....	61
4.7	Critérios de exclusão.....	62
4.8	Tratamento e análise dos dados.....	62
5	RESULTADOS.....	64
5.1	Resultado geral de aplicação do QVS-80 nas instituições/empresas pesquisadas.....	64
5.2	Correlações entre os escores alcançados nas instituições/empresas pesquisadas.....	73
5.3	Escores sobre qualidade de vida nas instituições/empresas pesquisadas.....	76
5.4	Escores sobre qualidade de vida para a UFRR.....	86
5.5	Escores sobre qualidade de vida para o SEBRAE-RR.....	92
5.6	Escores sobre qualidade de vida para a MMROSS.....	93
5.7	Frequências geral e individual sobre as variáveis do domínio da atividade física.....	96
5.8	Regressão linear aplicada nos domínios do QVS-80.....	99
5.9	Resultados da entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental”	102
6	DISCUSSÃO.....	106
	CONCLUSÃO.....	116
	REFERÊNCIAS.....	122
	APÊNDICES.....	135
	ANEXOS.....	203

INTRODUÇÃO

Toda intervenção com objetivo de melhoria na qualidade de vida das pessoas ocorre em ambientes sociais determinados historicamente, com sujeitos que trazem uma especificidade cultural e de personalidade (VILARTA, 2007). A partir da década de 1990, as empresas no Brasil aumentaram os investimentos em projetos sociais, passaram a defender padrões mais éticos de relação com seus públicos de interesse (fornecedores, funcionários, clientes, governo e acionistas) e práticas ambientais sustentáveis (ARAÚJO, 2006).

Com a expansão capitalista, a busca por mais produtividade e mais lucratividade se acentuou, favorecendo assim, o avanço tecnológico e a concentração de capitais. Essas mudanças tiveram grande impacto sobre o mundo do trabalho, pois, resultou na diminuição de postos de trabalho (BARBARA, 1999). A significativa mudança que vem ocorrendo no sistema de produção mundial trouxe grandes modificações ao mundo do trabalho, pois segundo Antunes e Mattoso (1997, 1995) estas mudanças são tão significativas que se pode falar em metamorfose do mundo do trabalho, devido à reestruturação das formas de produção.

Nas últimas décadas, os problemas sociais (desempregos, menos qualidade de vida, exclusão, poluição, impactos ambientais e a dificuldade dos governos em solucioná-los) estão mobilizando as empresas a dirigir ações no sentido de implementar estratégias de gestão, a fim de sobreviver e fortificar-se em sua arena competitiva, pois o desenvolvimento da consciência social e ambiental na sociedade mundial acaba por envolver as organizações na busca de uma postura socialmente responsável (NASCIMENTO, 2008).

Embora se observe que a temática Qualidade de vida é um termo que vem sendo amplamente estudado, no cenário internacional e nacional por diferentes campos do saber, o que lhe confere sentidos diversificados, quando se trata da realidade de Roraima verifica-se que esta abordagem ainda é incipiente e não há evidências de estudos que apontem para sua relação com o contexto da Gestão Socioambiental. Nessa abordagem Limongi-França (2004), aponta a ideia de que a Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que deve ser tratado nas empresas segundo os pressupostos de uma gestão avançada, com a adoção de informações e práticas especializadas, sustentadas por expectativas legítimas de modernização,

mudanças organizacionais e por visão crítica dos resultados empresariais e pessoais.

No setor público, a otimização da gestão a partir desse tipo de avaliação representa a melhora dos serviços. Isso, por consequência, vai resultar em melhora do atendimento das necessidades sociais e, portanto, da qualidade de vida da população. Para as organizações privadas representa a garantia de que uma grande parcela da população, representada pelo grupo social de trabalhadores, possua um nível de satisfação das necessidades materiais e culturais (MAGALHÃES et al., 2010).

Para Magalhães et al. (2010), as organizações sejam públicas ou privadas, cada vez mais se mobilizam em favor da responsabilidade socioambiental. Um dos pontos basilares para o efetivo exercício da responsabilidade socioambiental é justamente começar dentro da própria organização, melhorando a qualidade de vida dos seus trabalhadores. Essa melhoria só será alcançável pela compreensão de que se pode gerenciar somente o que se mede.

Partindo desse pressuposto, Rodrigues (2000) considera o trabalho como algo inseparável da vida humana e afirma que provavelmente as organizações são o melhor meio para o homem adquirir sua identidade e buscar seu ego ideal, pois a Qualidade de Vida está relacionada ao bem-estar biopsicossocial do ser humano.

Diante dessa contextualização, se acredita que o estudo se configura relevante para Roraima, no sentido em que traz para a discussão um tema de abordagem ampla, mas pouco conhecido na realidade local. Neste cenário, não se identificou estudos nas instituições federais e estaduais de pesquisa de Roraima que abordem a Qualidade de Vida no trabalho alinhado com a Gestão Socioambiental, o que aponta a pesquisa como um estudo inédito e relevante para Roraima e que, certamente, subsidiará o desenvolvimento de novas pesquisas referentes a essa temática.

Limongi-França (2012), afirma que existe um cenário novo, diversificado e amplo para a atuação da Qualidade de Vida no Trabalho, tanto como valor, como ferramenta, produto, serviço e resultados. Para Albuquerque e França (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

Neste contexto, Limongi-França (2012) aponta que vários atores devem ser envolvidos no desafio desse processo a fim de que essa temática não permaneça como o cenário atual, no segundo plano das atividades de gestão nas organizações. Como paradigma de mudança para adaptação de novas atuações e processos que envolvem a QVT, a Responsabilidade Social e Meio Ambiente, aqui abordados como Gestão Socioambiental, se insere neste contexto. Apesar da divergência quanto ao mérito da responsabilidade social, autores contemporâneos consideram que transformações no papel da empresa, governo e, em especial, da sociedade, proporcionaram uma nova visão da questão. Para Ashley (2002); Melo Neto e Froes (1999), a responsabilidade social assumiu recentemente novas características e engloba, além dos públicos internos e externos, a preservação do meio ambiente, como vetores que direcionam o investimento das empresas em responsabilidade social.

De acordo com Gomes (2006), as funções essenciais da cultura organizacional são: o controle, a integração, a motivação, o envolvimento, a implicação, a identificação, o desempenho, o sucesso ou a excelência organizacional. Essa visão influencia nos programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida, essenciais para o alcance de um ambiente de trabalho saudável. Conforme afirma Toledo (1986), princípios e movimentos na área do comportamento organizacional no trabalho foram amplamente propagados, tendo todos como preocupação central a operacionalização de condições que permitissem uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

Pelo exposto, é necessário que a Cultura Organizacional desenvolva, de acordo com as características e necessidades da organização, programas de Gestão Socioambiental e de Qualidade de Vida dentro do ambiente organizacional.

Nesta visão, o estudo tem o objetivo geral de analisar como a Cultura Organizacional influencia os Programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida do Trabalhador em organizações pública federal, privada e do serviço social autônomo no estado de Roraima. A pesquisa tem como objetivos específicos, expor a base teórica da Gestão Socioambiental, da Qualidade de Vida e da Cultura Organizacional; descrever os Programas de Gestão Socioambiental das organizações públicas, privadas e de serviço social autônomo; mensurar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e relacionar as variáveis do estudo com a Cultura Organizacional; e analisar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho, no sentido de

identificar como a Cultura Organizacional influencia no contexto da gestão socioambiental, praticadas nas organizações estudadas.

Na abordagem da pesquisa é usado o método dedutivo (GIL, 1999) e quanto aos objetivos é descritiva, combinada com pesquisa bibliográfica e de campo (GIL; FONSECA, 2002). Já em consideração ao objeto de estudo deste trabalho, os métodos de pesquisa adotados são o qualitativo, o quantitativo e o analítico sintético (OLIVEIRA, 2007; FONSECA, 2002; THOMAS; NELSON, 1996). Trata-se de um estudo transversal (RODRIGUES, 2007).

Como instrumentos de pesquisa utiliza-se o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde - QVS-80, composto pelos domínios: da saúde, da atividade física, do ambiente ocupacional e da percepção da qualidade de vida, bem como a entrevista semiestruturada, com perguntas abertas referentes à Qualidade de Vida e Gestão Socioambiental. A amostragem probabilística estratificada é utilizada no estudo (STEVESON, 1986, KARMEL e POLASEK, 1977). O método da análise sob a ótica do conteúdo (BARDIN, 2009) é usado para descrever as entrevistas e, os dados dos questionários têm análises por meio da estatística descritiva (CALLEGARI-JACQUES, 2003), das correlações de Pearson e da regressão multivariada (MOTTA, 2006; VIEIRA, 2010).

A pesquisa está estruturada da seguinte forma: No primeiro capítulo é feito uma abordagem sobre a Responsabilidade Social, com ênfase em quatro subcapítulos, a saber: Responsabilidade social nas organizações; Gestão socioambiental e qualidade de vida nas organizações; Educação em saúde e ambiental e promoção da saúde; Qualidade de vida nas organizações. No segundo capítulo são descritas a Cultura Organizacional e Reestruturação Produtiva, segmentado em cinco subcapítulos: Cultura organizacional contemporânea; Cultura organizacional e as implicações no trabalho; Reestruturação produtiva nas organizações; Precarização do trabalho e a qualidade de vida; Mundo do trabalho e qualidade de vida nas organizações. No terceiro capítulo são descritas a Gestão Socioambiental e Caracterização das organizações, segmentado em dois subcapítulos: Estrutura de Gestão Socioambiental e Caracterização das Instituições/empresas pesquisadas. No quarto capítulo apresenta-se a Metodologia utilizada na pesquisa. No capítulo cinco são apresentados os resultados. No capítulo seis é demonstrado a Discussão e em seguida a Conclusão. Por fim, encontram-se as referências utilizadas, os apêndices e anexos.

1 RESPONSABILIDADE SOCIAL.

A partir da década de 1990, as empresas no Brasil aumentaram os investimentos em projetos sociais, passaram a defender padrões mais éticos de relação com seus públicos de interesse (fornecedores, funcionários, clientes, governo e acionistas) e práticas ambientais sustentáveis (ARAÚJO, 2006). Tem-se o intuito neste estudo de demonstrar a compatibilidade entre a Cultura Organizacional e as questões de Responsabilidade - RS, direcionados à Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida.

1.1 Responsabilidade social nas organizações.

As preocupações de natureza social e ambiental são uma realidade já há algumas décadas. A crescente globalização das economias, acompanhada pelas preferências e valores do mercado, veio acelerar todo o processo associado à definição do conceito de Responsabilidade Social Empresarial - RSE. O surgimento de orientações sobre as políticas de responsabilidade social, bem como o interesse e intervenção de organismos regionais e internacionais revelam também a crescente conscientização das questões sociais no âmbito dos negócios.

A questão da Responsabilidade Social - RS tem aumentado a preocupação e o grau de conscientização dos empresários sobre a necessidade de se analisar a forma pela qual a empresa pode interferir nos interesses conflitantes da sociedade, tendo em vista a melhoria da qualidade de vida e a solução dos problemas de RS (TOMEI, 1984). Trata-se de gestões que avançam na direção de indicadores de desenvolvimento sustentável e de lucratividade proativa, visando tornar as organizações atrativas de mais qualidade (VASSALO, 2000; apud GONÇALVES *et al*, 2006).

A partir desse contexto, Marques e Teixeira (2008, p. 161) afirmam que “a relação entre a responsabilidade social e o desempenho organizacional das empresas, em particular o econômico-financeiro, tem sido objeto de muita investigação, todavia, sem a obtenção de resultados consistentes e conclusivos”. Responsabilidade social empresarial é um dos novos fenômenos de mercado precipitados pela globalização da economia.

Ao longo dos ciclos históricos, a empresa era orientada sucessivamente para o produto, para o mercado e para o cliente. Agora a empresa está orientada para o social. Ações corporativas em responsabilidade social é fruto de um momento histórico e atendem às necessidades mercadológicas do sistema capitalista de produção. Embora possam existir exceções, responsabilidade social, em geral, comparece como uma maneira de converter obstáculos sociais em oportunidade de negócios, usada como estratégia de marketing, visando singularização no mercado e incremento de consumo (ARAÚJO, 2006).

Assim, o conceito de responsabilidade social, a partir da incorporação desses novos paradigmas compreende:

O comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo (TOLDO, 2002, p. 82).

Com essa visão, o que caracteriza uma empresa como socialmente responsável ou empresa cidadã é a sua preocupação com o desenvolvimento social sustentável, manifestada por meio de programas consistentes, que tenham continuidade, que apresentem resultados tangíveis, gerando e disseminando conhecimento e promovendo o crescimento tanto da organização quanto de seus *stakeholders*, todos os públicos que exercem influência ou são influenciados pela empresa (BUENO et al., 2002).

Ainda na abordagem sobre responsabilidade social, outras definições foram construídas, como:

[...] o dever da empresa de ajudar a sociedade a atingir seus objetivos. É uma maneira de a empresa mostrar que não existe apenas para explorar recursos econômicos e humanos, mas também para contribuir com o desenvolvimento social. É, em síntese, uma espécie de prestação de contas (LIMA, 2002, p. 107).

Já, Melo Neto e Froes (1999, p. 78) conceituam a responsabilidade social “como uma decisão da empresa de participar de forma mais direta das ações comunitárias na região em que atua e minorar possíveis danos ambientais decorrentes do tipo de atividade que exerce”. Os autores afirmam que, se a empresa obtém recursos da sociedade, é seu dever restituí-los não apenas sob a forma de produtos e serviços comercializados, mas, principalmente, através de ações

voltadas para a solução dos problemas que afligem esta sociedade (MELO NETO; FROES, 1999).

No Brasil, a gravidade dos problemas sociais e a emergência de alternativas para o enfrentamento dessa realidade trazem à tona a discussão sobre a responsabilidade social das empresas. No setor privado, o movimento da RS é composto por ambiguidades e controvérsias que, somadas às discussões sobre a situação de boa parte da população, cujas necessidades básicas ainda não estão sequer sendo supridas, tornam a RS das empresas brasileiras um desafio ainda maior.

As transformações ocorridas nas ações e atividades desenvolvidas pelas organizações nos ambientes que atuam nas políticas de governo que favorecem o bem-estar da população e, principalmente, na percepção da sociedade quanto aos benefícios positivos dessa nova realidade, proporcionam uma nova visão da RS, o que a afasta da realidade de assistencialismo e marketing institucional. Para Ashley (2002) e Melo Neto e Froes (1999), a RS assumiu recentemente novas características e engloba, além dos públicos internos e externos, a preservação do meio ambiente, como vetores que direcionam o investimento das empresas em responsabilidade social.

Com relação à responsabilidade socioambiental e performance da empresa, Hart (1997) afirma que as empresas precisam criar uma visão de economia global sustentável, ou seja, desenvolver estratégias e competências integradas com o meio ambiente, e, ao mesmo tempo, coerentes com os problemas das diferentes economias (de mercado, de sobrevivência e da natureza). Ainda segundo Hart (1997), as empresas devem assumir o papel de educadoras, direcionando a preferência dos consumidores por produtos e serviços consistentes com a questão da sustentabilidade.

Nesse contexto, as alianças entre empresas de diferentes setores, em especial entre grandes organizações e empresas sem fins lucrativos, são uma ferramenta crucial para incorporar o elemento social e o ambiental na estratégia corporativa. A Gestão Ambiental (GA) é discutida como uma alternativa para se obter melhor ajuste entre a dimensão capitalista de busca de crescimento e a conservação ambiental principalmente nas empresas.

Nesse sentido a Lei 9.795/1999 em seu artigo 1º evidencia que a educação ambiental é entendida como os processos por meio dos quais o indivíduo e a

coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade (BRASIL, 1999).

Logo, as organizações devem direcionar ações internas no sentido de proporcionar educação em saúde e ambiental aos seus colaboradores, com o fim de contribuir para o entendimento e autocuidado nas referidas temáticas, o que fortalece a visão da Gestão Socioambiental para a Qualidade de Vida no trabalho.

1.2 Gestão socioambiental e qualidade de vida nas organizações.

As organizações contemporâneas já adotam novos procedimentos nas formas de desenvolver seus produtos e serviços, pois muitas delas já têm a preocupação de disponibilizar recursos para ações de Responsabilidade Social que tenham enfoque no meio ambiente e sustentabilidade dos negócios e favoreçam a qualidade de vida no trabalho, uma vez que atendem tanto aos interesses dos colaboradores, de seus familiares, da sociedade em geral e também de seus investidores.

Porter (1995) argumenta que os gestores precisam reconhecer na melhoria ambiental uma oportunidade econômica e competitiva, e não um custo que incomoda ou uma meta inevitável. As empresas deveriam se questionar o quanto estão desperdiçando e o quanto poderiam agregar de valor ao consumidor, numa perspectiva claramente utilitária e funcionalista do papel da RS nas empresas e criar programas de gestão socioambiental no âmbito organizacional, que levem em conta o equilíbrio no tripé do desenvolvimento sustentável, uma vez que isso aumenta a Qualidade de Vida das pessoas e agrega valor às ações e processos da organização.

Ainda de acordo com Porter (1995), ambientalistas, agências regulatórias e empresas bem-sucedidas rejeitarão a velha forma de fazer negócios e constituir-se-ão sobre a nova lógica econômica que liga ambiente, produtividade de recursos, inovação e competitividade, bem como às questões que se relacionam com a Qualidade de Vida.

Nesse ajustamento, vários setores estão inter-relacionados e devem desenvolver formas de resolver os muitos imbrólios que as organizações têm no

que se refere às questões que afetam o meio ambiente, o que está relacionado diretamente com o trabalho e a Qualidade de Vida.

O final da década de 1980 foi marcado pela elaboração e implementação de propostas de reformas na gestão, planejamento e organização dos serviços. Neste período registrou-se também o desenvolvimento de um interesse crescente, na área de planejamento e gestão em saúde, por questões teórico-metodológicas (TEIXEIRA; PAIM, 2006). A Gestão da Qualidade de Vida do Trabalho representa, atualmente, uma condição estratégica de competitividade das organizações no mercado global, vez que a produtividade dos empregados associa-se a um nível satisfatório de qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. Portanto, quando as organizações conseguem contemplar os seus trabalhadores por meio de programas de saúde para a qualidade de vida, certamente, elas alcançam a sustentabilidade organizacional.

Qualidade de vida no trabalho e Gestão Socioambiental guardam uma proximidade e certa identidade, posto que, na generalidade, não estão ligadas, diretamente, aos objetivos primordiais das organizações, pois são consideradas como atividades acessórias, ainda que atualmente venham sendo tratadas como eventos essenciais à consecução dos objetivos organizacionais. No entanto, já é comum nas grandes organizações a destinação de recursos em caráter permanente para ações ligadas à qualidade de vida do trabalhador no âmbito da Gestão Socioambiental, além da criação de órgãos formais, colocados em posição de destaque na estrutura formal da instituição (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para Nahas (2010) quando o tema é promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores, em particular, educação, saúde e lazer, têm contribuições específicas a dar quando se busca educar o trabalhador, incentivá-lo a mudar comportamentos e oferecer oportunidades para que esses comportamentos saudáveis sejam mantidos, pois os fatores socioambientais (no caso do indivíduo trabalhador, o ambiente e as condições em que ele trabalha), somados aos fatores individuais (relacionados ao estilo de vida individual), resultam na percepção de bem-estar do indivíduo, um claro indicador de sua qualidade de vida. Nas organizações isso pode ser contemplado por meio dos Programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida.

1.3 Educação em saúde ambiental e promoção da saúde.

No Art. 225 da Constituição Federal do Brasil está assegurado que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988, art. 225).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS, (1948) “Saúde é o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade”. Já o relatório da 8ª Conferência Nacional de Saúde – CNS, diz que em seu sentido mais amplo, a saúde resulta das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde, isto é, antes de tudo, a resultante das formas de organização social da produção, o que pode gerar vultosas desigualdades nos níveis de vida (CNS, 1986).

O campo da saúde abrange a biologia humana (herança genética e processos biológicos); o meio ambiente (o solo, a água, o ar, a moradia, o local de trabalho); o estilo de vida; e a organização da assistência à saúde. Dessa forma, os cuidados primários de saúde, adaptados às condições econômicas, socioculturais e políticas de uma região deveriam incluir, pelo menos, mas em sentido amplo a educação em saúde ambiental.

A educação ambiental atinge todos os cidadãos por meio da variável meio ambiente em suas dimensões física, química, biológica, econômica, política e cultural. Portanto, o componente ecológico-chave para a manutenção do desenvolvimento em seu sentido mais amplo é uma mudança em direção ao cuidado preventivo do meio ambiente. A educação em saúde está ancorada no conceito de promoção da saúde, que trata de processos que abrangem a participação de toda a população, no contexto de sua vida cotidiana e não apenas das pessoas sob o risco de adoecer (MACHADO et al., 2007).

Neste sentido, a Política Nacional de Saúde Ambiental deverá contribuir para proteger e promover a saúde humana por meio de um conjunto de ações integradas com instâncias de governo e da sociedade civil para fortalecer atores sociais e indivíduos no enfrentamento dos determinantes socioambientais e na prevenção dos agravos decorrentes da exposição humana a ambientes adversos. As políticas

públicas de promoção da saúde têm compromisso social com a transformação das realidades, com a proteção de espaços institucionais ou sociogeográficos e com a criação de ambientes seguros e acolhedores (BRASIL, 2007).

Para isso, essas políticas devem criar condições para a adoção de modos de viver mais saudáveis, a redução da morbimortalidade da população por causas evitáveis e a superação da discriminação, das iniquidades, da intolerância e do preconceito. Devem, ainda, contribuir para a qualificação dos sistemas e das distintas redes existentes em cada território, assim como para a consolidação de uma cultura de paz e não violência (SOUSA; PARREIRA, 2010).

Tradicionalmente, no Brasil, vem se desenvolvendo uma abordagem de educação e saúde que privilegia conselhos e normas para o indivíduo, fazendo com que o acesso à saúde seja um esforço individual e, conseqüentemente, uma responsabilidade individual (VALLA, 1992).

Os diversos programas de desenvolvimento realizados no país, em especial na Amazônia, não tem conseguido atingir os objetivos de harmonizar as atividades antrópicas com a preservação ambiental, condição primordial para que os processos que controlam o equilíbrio dinâmico natural existente neste ecossistema sejam mantidos. O estabelecimento do desenvolvimento sustentável é o grande desafio para a geração atual (SALATI et al., 1998). Tal situação impõe à sociedade condições adversas a produtos e serviços que antes podiam ser alcançados com maior facilidade, nisto estão inclusos o acesso à moradia digna, ao saneamento básico, ao transporte, entre outros.

Neste contexto, Bensusan (2008) afirma que:

A degradação dos serviços ambientais causa um aumento no custo de geração de produtos e serviços. Esse efeito faz com que muitos, que antes podiam pagar por tais serviços e produtos, já não possam comprá-los. O resultado final é o aumento da exclusão social e econômica de uma parcela maior da população (Bensusan, 2008, p. 28).

Acredita-se que para a disseminação de conhecimentos acerca das necessidades de se preservar o meio ambiente, por meio do uso racional dos recursos naturais pelas gerações atuais com vistas à conservação desses recursos para as futuras gerações, torna-se primordial que sejam desenvolvidas políticas para toda a sociedade, por meio de uma cultura de educação ambiental no ambiente escolar, no cotidiano das pessoas, no lar e, principalmente, no ambiente de trabalho,

local onde as pessoas em idade produtiva passam a maior parte de seu tempo.

As condições de vida são resultantes da forma como esse grupo se insere também no processo de reprodução da sociedade, em um momento histórico e em determinadas condições naturais. A consciência de que os problemas ambientais são globais parece consenso no mundo atual. Contudo, no âmbito da formulação das políticas de meio ambiente e das suas práticas é uma questão ainda bastante polêmica, pois as organizações trabalhistas ainda têm grande resistência por essa temática, no que se refere a promover a melhoria da saúde de seus colaboradores (BARROSO, 2005).

Outra questão presente nos debates sobre trabalho, meio ambiente, educação e saúde consiste na mudança de seus paradigmas diante das transformações do mundo globalizado, a exigir novas concepções e novas afirmações sobre o “mundo real” e a “vida real” (ALTVATER, 1999). Nessa dinâmica, a questão ambiental se torna cada vez mais urgente e importante para a sociedade, pois as gerações futuras dependerão da relação estabelecida entre a natureza e o uso pelo homem. Pois, quando realizada de forma consciente, a educação ambiental leva a mudanças de comportamentos pessoais e a atitudes e valores de cidadania que tem consequências sociais positivas.

1.4 Qualidade de Vida nas organizações.

Após a histórica 8ª Conferência Nacional de Saúde, a Comissão Nacional da Reforma Sanitária, composta por representantes de todos os segmentos públicos, privados, sociais e partidários envolvidos com a saúde e reconhecida por portaria interministerial, debateu por mais de um ano a formulação da proposta do que viria a ser o Sistema Único de Saúde - SUS, e que se transformou na base da discussão e aprovação na Assembleia Nacional Constituinte (SANTOS, 2008).

Desde a Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da saúde, realizada em Ottawa, em 1986, até as mais recentes, evidenciou-se uma constante preocupação com os aspectos que têm influenciado negativamente as condições do meio ambiente e conseqüentemente a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos (TOLEDO, 2006). Isso, portanto, envolve uma combinação de ações sociais, políticas educacionais, econômicas, culturais e de serviços de saúde para

proporcionar condições saudáveis e prevenir o surgimento de doenças.

Ademais, as organizações têm de adotar um novo olhar no que se refere à saúde ocupacional. Pois, como aponta Fernandes (1996), esta questão impõe novo paradigma à gestão da saúde para qualidade de vida dos trabalhadores das organizações. Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho.

A saúde e a qualidade de vida das pessoas não se resumem ao seu estado de saúde, identificado pelos resultados de exames laboratoriais, pela sua pressão arterial ou pela necessidade ou não de tratamentos ou uso de medicamentos. Trata-se de um conceito mais amplo, que envolve a sensação de bem-estar das pessoas em seu ambiente familiar, na escola, no trabalho, no seu contexto socioeconômico e cultural, bem como sua convivência em um meio ambiente sustentável (SELIGMANN-SILVA, 2003).

Deste modo, o desafio não é "como viver mais", e sim como "viver melhor". Com esta concepção, a busca de um estilo de vida mais saudável, requer que as pessoas sejam mais ativas, se alimentem melhor, tenham bons hábitos e também façam uso dos recursos disponíveis no meio ambiente de forma equilibrada, além de que participem de ações sociais e também usufruam de um convívio harmonioso com seus amigos e familiares.

Nesse propósito, as formas como as organizações adotam esta conduta por meio de programas de Gestão Socioambiental que contemplam a Qualidade de Vida, contribuem para a promoção de saúde dos seus trabalhadores. É crescente o número de instituições que utilizam o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de satisfazer o empregado no seu ambiente. Esta postura é alicerçada, na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade socioambiental da organização, o que se apresenta como um novo paradigma nas organizações contemporâneas (FERNANDES, 1996).

Como aponta Vilara (2007), a implementação de políticas e programas de melhoria da qualidade de vida em ambientes corporativos não é, neste sentido, uma exceção à regra. Aponta, isso sim, para uma especificidade. Exige um conhecimento do ambiente organizacional, de como ele exerce pressões específicas sobre seus membros, dos seus próprios limites de tolerância e das suas relações com o ambiente mais amplo das relações econômicas, políticas e culturais. Considera-se que o capital humano está em frequente risco no que se refere à sua qualidade de

vida e há a necessidade de maior comprometimento com a saúde corporativa por meio de ações de responsabilidade socioambiental (KOMPIER; KRISTENSEN, 2003).

Dessa forma, as organizações na busca de atingir os pilares do bem-estar e saúde no ambiente de trabalho deveriam disponibilizar aos funcionários atividades de socialização que resgatem a autoestima, a diminuição do estresse, a redução do absenteísmo e a subtração dos trabalhadores da “zona de conforto”, por meio da prática de atividades recreativas, de ginástica laboral, de consultas médicas e nutricionais, da avaliação física e da condição de saúde, tudo isso contemplado em programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Pesquisas focadas na relação saúde e trabalho não são novas na academia, e já estão sendo estudadas pelos profissionais da área de saúde há muitos anos. No entanto, a literatura da área de recursos humanos recentemente tem dado maior destaque à temática, uma vez que hoje investir na qualidade de vida no trabalho e de saúde dos trabalhadores, mais do que um fator competitivo, faz parte da relação ética e de responsabilidade social na relação empresa funcionário (WEINGRILL, 2003 apud SANTOS; CORREA, 2007).

2 CULTURA ORGANIZACIONAL E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.

Com a expansão capitalista, a busca por mais produtividade e mais lucratividade se acentuou, favorecendo assim, o avanço tecnológico e a concentração de capitais. Essas mudanças tiveram grande impacto sobre o mundo do trabalho, pois, resultou na diminuição de postos de trabalho (BARBARA, 1999). A significativa mudança que vem ocorrendo no sistema de produção mundial trouxe grandes modificações ao mundo do trabalho, pois segundo (ANTUNES, 1997; MATTOSO, 1995) estas mudanças são tão significativas que se pode falar em metamorfose do mundo do trabalho, devido à reestruturação das formas de produção. Objetiva-se demonstrar como a Cultura Organizacional e a Reestruturação Produtiva impulsionam as mudanças ambientais nas organizações.

2.1 Cultura organizacional contemporânea.

O estudo sobre cultura tem sido um campo frutífero para a compreensão dos fenômenos organizacionais, sobretudo no ambiente moderno, com a ampliação da competitividade entre as empresas e com a emergência de processos complexos, isto porque a cultura organizacional permeia os diversos setores e níveis das empresas, exercendo reconhecida influência sobre diversos aspectos, desde o comportamento dos seus profissionais e gestores até a formulação de estratégias e o desempenho organizacional (SORENSEN, 2002; SCHULZ, 2001 apud BARRETO *et al.*, 2009).

Para Hofstede (1991), a cultura das organizações recebe influência dos níveis mais abrangentes da cultura (nacionais, regionais, sociais, etc.), isto é, a cultura determina a identidade de um grupo humano do mesmo modo que a personalidade determina a identidade de um indivíduo. Fleury (1996) percebe a cultura organizacional como um sistema de ideias, em que a ela não representa meramente uma rede de padrões de comportamentos, mas um conjunto de mecanismos de controle para modelar tais comportamentos.

O desenvolvimento e a sedimentação de uma cultura organizacional "forte e coesa" busca restaurar perdas psicológicas nos indivíduos que nela trabalham,

repondo um quadro de valores, crenças e pressupostos, orientador de um comportamento coletivo conveniente aos seus objetivos (FREITAS, 1989).

A partir das décadas de 1970 e 1980, as organizações têm se confrontado com mudanças e pressões de diversas naturezas – sociais, econômicas, ambientais e políticas, a fim de revisar seus modelos de gestão e a lidar com mudanças não apenas lineares e incrementais. Estas mudanças são muito mais abrangentes e multidimensionais, já que atingem diversos espaços e processos da organização, em especial, os que englobam as ações de responsabilidade socioambiental, os programas para a qualidade de vida do trabalhador, que são fatores que impactam na saúde ocupacional (BARRETO et al., 2013).

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho as organizações foram obrigadas a repensarem suas culturas internas, no sentido de se compreender como essas mudanças impactam o ambiente de trabalho, visto que tal temática já era bastante abordada em estudos contínuos e sistemáticos sobre cultura organizacional. Neste sentido, Fadul e Silva (2010) afirmam que a cultura organizacional constitui elemento importante no contexto organizacional e que desde a década de 1980, quando surgiram os primeiros estudos sobre cultura organizacional, foi-lhe atribuída a capacidade de solucionar todos os problemas organizacionais.

Para Schein (2004, p. 17), a Cultura Organizacional é “o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu, que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros, como a forma correta de perceber, pensar e sentir”. Já, para Aktouf (1994, p. 42), a Cultura Organizacional é “uma maneira diferente de designar um sistema informal generalizado, irracional e talvez, profundamente subjetivo ou inconsciente”.

Nesse contexto, Fadul e Silva (2010) afirmam que a Cultura Organizacional deve abranger:

Um conjunto de valores que refletem e se refletem em artefatos visíveis, que se alteram em função de fatores internos e/ou externos à própria cultura organizacional. A cultura deve considerar as diversas interações de indivíduos e grupos, o que lhe confere características específicas dentro do mesmo grupo organizacional em função de fatores diversos, como o grupo profissional no qual se situam os interesses individuais e do grupo, etnia e classe social. Os artefatos visíveis ou elementos materiais da cultura são aqueles que podem ser vistos, sentidos e ouvidos. Incluem-se aí produtos, estrutura física, linguagem, tecnologia, roupas, mitos, histórias, lista de valores publicados, rituais e cerimônias (FADUL; SILVA, 2010, p. 654).

De acordo com essa contextualização pode-se entender também os valores, como as necessidades sociais que incluem a habitação, o saneamento, a saúde, a remuneração a qualidade de vida dos trabalhadores, entre outros, todos com impactos diretos nas ações de gestão socioambiental nas organizações.

2.2 Cultura nas organizações e as implicações no trabalho.

O mundo do trabalho passa por profundas transformações. Temáticas como a globalização, flexibilização, competitividade e novas formas de organização do trabalho têm lugar garantido nas análises daqueles que atuam ou estudam as organizações. Na fase denominada terceira Revolução Industrial, as pessoas que atuam nas organizações passam a ser fonte de maior interesse. Essas transformações geram um ambiente complexo, marcado pelos avanços tecnológicos e científicos, mudanças de conceito, de valores e quebra de paradigmas que norteiam todos os segmentos da sociedade (PIRES; MACEDO, 2006).

Pires e Macedo (2006) acreditam que no ambiente globalizado, turbulento, onde as interações sociais ocorrem entre pessoas de diferentes regiões e países, a palavra cultura emerge como uma das variáveis fundamentais para a compreensão do fenômeno organizacional. À medida que um grupo de pessoas se reúne para desenvolver uma determinada atividade, esse grupo inicia também a construção de seus hábitos, sua linguagem e sua cultura.

Fleury e Fischer (1989) apontam que a cultura faz parte do escopo da organização e expõe que:

Concebida como um conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação (FLEURY; FISCHER, 1989, p. 117).

As organizações brasileiras possuem características peculiares em relação a organizações de outras culturas ou países e refletem os valores culturais da sociedade maior. Os valores culturais são transmitidos para as pessoas pelo processo de socialização e consolidados com sua prática social no cotidiano das instituições sociais como família, escola, religião e nas organizações (PIRES; MACÊDO, 2006).

Conforme Schein (1985 apud PIRES; MACEDO, 2006), a cultura é propriedade de um determinado grupo humano e esses grupos ou organizações precisam lidar com dois tipos fundamentais de assuntos. Esses assuntos se referem à adaptação externa e à integração interna. Os grupos lidam com esses assuntos nos níveis comportamental, cognitivo e emocional.

Com esse argumento, se pode inferir que os aspectos socioambientais devem ser considerados na realidade dos trabalhadores, pois isso implica às empresas a valorização dos meios naturais e dos aspectos sociais em que se inserem e agem para sua sustentabilidade. Para Freitas (2001), não só os sujeitos estão em crise de identidade, mas também as organizações como um todo, pela miopia das estratégias adotadas, fruto de decisões fechadas e restritas que excluem o homem e que lhes oferecem um simulacro de processo sublimatório.

Isso implica dizer que muitas vezes os trabalhadores não têm atendidas suas necessidades sociais básicas no ambiente laboral, o que acarreta em desequilíbrio familiar, no desapego por ações de voluntariado para a sociedade da qual também é parte integrante e se ver desvalorizado e, principalmente, por profundos impactos negativos em sua qualidade de vida.

2.3 Reestruturação produtiva nas organizações.

A Revolução Industrial marca transformações brutais tanto na cultura como na organização social e na ciência, cujos efeitos ressoam como paradigma até os dias de hoje. Corpos des-territorializados, adaptados aos meios de produção e explorados para benefício de uma minoria fazem parte dessa história. O que se pode denominar, o Homo-Motor, a serviço do capitalismo e dos modos de produção vigentes (UGARTE, 2005). A industrialização fora também detentora de transformações acerca dos condicionantes Socioambientais e da Qualidade de Vida.

Com o processo de globalização, a lógica no mercado de capitais apontou para mudanças profundas no mundo do trabalho, o que obrigou as empresas a tornarem a organização do trabalho menos flexível, sem se preocupar com aqueles que são os responsáveis por toda essa engrenagem, o que acarreta fatores de risco biopsicossociais. Uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao homem está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico

direto, mas também de outras doenças do corpo mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental, já que, as exigências no trabalho apontam mais em direção à produtividade do que ao bem-estar daqueles, que são responsáveis pelos processos de produção (DEJOURS, 1992).

De 1914 a 1968 foi que progressivamente, o tema das condições de trabalho se depreendeu das reivindicações operárias na frente pela saúde, pois a luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo e, concomitantemente, a palavra de ordem da redução da jornada de trabalho deu lugar à luta pela melhoria das condições de trabalho, pela segurança, pela higiene e pela prevenção de doenças, que são reivindicações que perduram até hoje nas organizações trabalhistas (DEJOURS, 1992).

Nesse encadeamento, Dejours (1992) contribui quando coloca que mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação.

Como argumenta Sato (2002), as estratégias sutis de controle ganham força, mesclando velhos e novos paradigmas de organização do trabalho. Observa-se a preocupação cada vez maior com os mecanismos de controle simbólico de maior invisibilidade do que aqueles presentes apenas fisicamente e externamente, uma vez que os controles por resultados estão atrelados aos controles internos dos sujeitos. Enquanto no fordismo havia uma subsunção formal-material, no toyotismo tem-se uma subsunção formal-intelectual (ou espiritual) do trabalho ao capital. A nova lógica da produção capitalista, que exige novas qualificações do trabalhador, articula habilidades cognitivas e habilidades comportamentais (GRAMSCI, 1974).

Para o Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas – CREPOP (2008), quando se fala das repercussões dos processos produtivos sobre o ambiente, não se pode esquecer que esses mesmos processos produtivos que prejudicam a saúde da população em geral têm consequências mais graves ainda para a saúde dos trabalhadores diretamente envolvidos.

A partir desse entendimento, para o CREPOP (2008), a saúde do trabalhador:

Adota uma visão da relação entre o trabalho e os processos de saúde-doença que supera aquela do ambiente e seus agentes. Nela, o biológico e o psíquico interagem, constituindo um nexó psicofísico indissociável, cujo desequilíbrio mediado pelas relações sociais pode expressar-se numa ampla e variada gama de transtornos classificados como doenças, mal-estares difusos, sofrimentos e danos, que se somam às doenças ocupacionais clássicas, aos acidentes do trabalho e às doenças relacionadas ao trabalho (CREPOP, 2008, p.18).

As empresas que focam o trabalho apenas no tempo e com ritmo em uma dinâmica Taylorista e não fazem uso de ações preventivas aos trabalhadores, aumentam o medo dos riscos de acidentes e, conseqüentemente, o aumento nos agravos da saúde-doença desses profissionais. No entanto, isso parece se configurar como estratégia fim para as consecuçõs das organizações, que é a produtividade a qualquer custo. O medo relativo ao risco pode ficar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes (DEJOURS, 1992).

Assim, fica evidenciado que a consciência aguda do risco de acidente, mesmo sem maiores envolvimentoS emocionais, obrigaria o trabalhador a tomar tantas precauções individuais que ele se tornaria ineficaz do ponto de vista da produtividade. Esta questão deve servi de parâmetros, para que a organização cada vez mais implemente no trabalho, procedimentos que melhorem a produção, mas que não levem em conta as incertezas que afligem os funcionários em seu ambiente laboral (DEJOURS, 1992).

Neste contexto, para o Ministério da Saúde, entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos:

Os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de riscos ocupacionais - físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho. Assim, as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho, que contemplem as relações saúde-trabalho em toda a sua complexidade (BRASIL, 2001, p. 17).

2.4 Precarização do trabalho e a qualidade de vida.

O relatório da Comissão da OMS sobre os determinantes sociais da saúde, concluiu que a melhoria do padrão de saúde está relacionada com a melhoria da qualidade de vida por meio de investimentos nos cuidados de mulheres e crianças,

educação, condições de trabalho, redução da distribuição desigual da renda e do poder (RATTNER, 2009).

As questões que envolvem a saúde e os determinantes Socioambientais tem relação, com as condições de vida e exclusão social, já que a contemporânea reflexão teórica e a observação da realidade têm trazido à tona, abordagens que possibilitam trabalhar a complexidade das questões socioambientais e sua relação com a saúde humana. No atual mundo globalizado existe maior probabilidade de interação entre os problemas relacionados com a exclusão social e aqueles relacionados com a degradação ambiental (FRANCO NETO, 2009).

Sabe-se que as situações que determinam as relações entre saúde, trabalho e ambiente são fortemente influenciadas, pelo nível de desenvolvimento de uma nação e organizadas em suas bases político-sociais. Neste sentido Gennari e Albuquerque (2012) afirmam que:

A precariedade do emprego, que parece afetar, de forma disseminada, todas as faixas etárias e as categorias profissionais já não se constituem, nas sociedades contemporâneas, como um mero fenômeno conjuntural. Afirmando-se como eixo central de uma nova configuração econômica e social, a precariedade tende a induzir novos comportamentos e reajustes na relação dos trabalhadores com o mundo do trabalho, com impactos decisivos nos processos de coesão social e na solidariedade de classe. Com efeito, a globalização tende a gerar ou potencializar, no âmbito dos processos de reorganização econômica, polarizações no mundo do trabalho e do emprego com consequências evidentes e complexas nas dinâmicas de (re) inserção laboral e social de largos extratos da população (GENNARI; ALBUQUERQUE, 2012, p. 67).

As configurações do mercado de trabalho e as mutações nos modelos organizativos e nos vínculos laborais, associadas à flexibilização, aos contratos a prazo, à prestação de serviços, bem como legislações laborais mais permissivas, permitindo ao empregador, maior facilidade de demissão ou de redução salarial e a orientação para a desregulação do mercado de trabalho, consubstanciam a dimensão estrutural da precarização. Esta acaba, por traduzir-se em formas de trabalho precário, já não esporádicas e periféricas, mas cada vez mais estratégicas e centrais na própria lógica de dominação capitalista atual (LEITE, 2009).

Nessa situação, no quadro da economia globalizada, comandada pela lógica financeira da rentabilidade no curto prazo, legitimada pelas políticas neoliberais e fortemente apoiada nas inovações tecnológicas, é crescente a pressão para flexibilizar continuamente o fator trabalho. Dele se exige resposta rápida, fácil e a

baixo custo às variações do mercado. Neste quadro, o trabalho deixou de ser entendido como um direito e tornou-se um mero recurso ao serviço da competitividade das empresas (HESPANHA, 2007).

Neste ponto de vista, para Dejours (1992) as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico. A organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus integrantes.

Os programas de saúde estão dentro dessa função de tradução ideológica e mais relacionados à estratégia da competitividade da organização do que com uma real preocupação com a saúde física e mental dos integrantes da organização. A gestão de saúde em uma organização não se difere muito do modo de gestão geral da mesma (CHANLAT, 1996).

Ainda de acordo com a explicação de Chanlat (1996), o que se observa nas organizações é que existe um controle que nunca é total e que, portanto, não evita que os conflitos apareçam e se materializem por meio da não adesão de todos os trabalhadores a todas as regras organizacionais, do absenteísmo, dos “boicotes” às ordens impostas, das reclamações, do sofrimento expresso, das doenças biopsicossociais, bem como do explícito declínio da satisfação do trabalhador na execução de suas atividades profissionais.

Neste aspecto, a Qualidade de Vida no Trabalho é tida como um conhecimento de amplas variáveis que podem explicar as relações de saúde, trabalho e ambiente e para Búrigo (1997):

Fala-se em democratização do ambiente de trabalho e satisfação do trabalhador, indo de encontro à busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador (BÚRIGO, 1997, p. 30).

Assim, entende-se que construir locais de trabalho saudáveis, onde exista participação das pessoas nas decisões que afetam suas vidas, contribui para a formação de uma sociedade mais justa e democrática, portanto, torna-se necessário, criar novas formas de encarar o trabalho e o relacionamento interpessoal advindo dele, criando formas alternativas de organização que

estimulem, de diferentes maneiras, o bom relacionamento das pessoas. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT devem ser encarados como alternativa para combinar ambientes participativos com um estilo de vida mais humano, integrando de forma harmônica o homem ao meio ambiente. O estilo de vida mais humano enquadra não somente aspectos físicos, mas também aspectos emocionais e espirituais (BÚRIGO, 1997).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera que a Qualidade de Vida (QV) engloba as seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e de meio ambiente. Esse órgão define a Qualidade de Vida como uma percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Segundo Nahas (2010) as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho inferem que:

A par das questões de qualidade e produtividade, a ênfase dada ao desenvolvimento sustentável e à responsabilidade social das empresas, tem levado a uma crescente preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, de seus familiares e da própria comunidade afetada pelos processos de produção (NAHAS, 2010, p. 174).

Por esta razão, os temas saúde, bem-estar e qualidade de vida no contexto do trabalho vêm ganhando cada vez mais espaço, tanto academicamente quanto nas áreas estratégicas das empresas. Sem deixar de priorizar a produtividade, isso acontece por seu valor no contexto social geral, como também porque as pessoas, concomitantemente, começam a trabalhar cada vez mais cedo e se mantêm por mais tempo ativas no mercado de trabalho, fato que evidencia, que as organizações devem privilegiar programas de Gestão Socioambiental que atendam as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (NAHAS, 2010).

Nessa conjuntura, a ideia de um ambiente de trabalho saudável torna-se fator essencial para a qualidade de vida do trabalhador, do ponto de vista físico e psíquico. Além do que, um ambiente de trabalho seguro e sadio é um cenário propício para que os trabalhadores possam atingir as metas estabelecidas pelas organizações, além da melhoria do clima organizacional.

2.5 Mundo do trabalho e qualidade de vida nas organizações.

O mundo do trabalho tem experimentado profundas mudanças que afetam toda a estrutura organizacional e por consequência, acrescenta impactos no meio ambiente e também no corpo do ser humano, pois como aponta Sanchez (2011), quando a pessoa está em um ambiente agradável e sadio, se sente e experimenta o mesmo no âmbito corporal, porque quando se afeta o meio ambiente, também se é afetado por ele. Ainda de acordo com Sanchez (2011) o corpo não se refere apenas ao conjunto de partes ou órgãos que compõem um organismo (soma), o corpo congrega diferentes dimensões corporais inter-relacionadas: a do corpo fisiológico, a do corpo orgânico e a do corpo psíquico, do corpo social e outros. Ressalta-se que o desequilíbrio em quaisquer dessas dimensões corporais, certamente, compromete a saúde do ser humano, portanto, o meio (ambiente) do trabalho tem de ser seguro, sadio e agradável.

Para Lacaz (2007), as consequências do trabalho para a saúde são resultado da interação do corpo (hospedeiro) com agentes/fatores (físicos, químicos, biológicos, mecânicos), existentes no meio (ambiente) de trabalho, que mantêm uma relação de externalidade aos trabalhadores.

Os “limites de tolerância” e “limites biológicos de exposição”, emprestados da higiene industrial e toxicologia, balizam a intervenção na realidade laboral, buscando “adaptar” ambiente e condições de trabalho a parâmetros preconizados para a média dos trabalhadores normais quanto à suscetibilidade individual aos agentes/fatores. A compreensão dessa realidade impõe que as organizações busquem alternativas para manter o meio (ambiente) do trabalho sempre em condições de atender aos imperativos do rendimento dos trabalhadores e, principalmente, da melhoria da Qualidade de Vida no trabalho (LACAZ, 2007).

Em consequência dessa compreensão, o controle da saúde preconizado pela Saúde Ocupacional resume-se à estratégia de adequar o ambiente de trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho. Daí deriva a importância dos exames admissionais e periódicos, realizados pelos Serviços Especializados de Medicina do Trabalho (SEMT) das empresas, na busca para selecionar os mais hígidos, excluindo aqueles que apresentem algum “desvio” da normalidade (LACAZ, 2007).

A "Saúde Ocupacional" surge, sobretudo, dentro das grandes empresas, com o traço da multi e interdisciplinaridade, com a organização de equipes

progressivamente multiprofissionais, com ênfase na higiene "industrial". Esta postura reflete a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque da indústria nos países "industrializados", o que ficou mais evidenciado com as mudanças políticas, econômicas, ambientais e sociais ocorridas ao longo dos anos (MENDES; DIAS, 1991).

O contexto econômico e político no período das Grandes Guerras e Pós-Guerras evidenciaram os custos, provocado pela perda de vidas - abruptamente por acidentes do trabalho, ou mais insidiosamente por doenças do trabalho - começou a ser também sentido tanto pelos empregadores (ávidos de mão-de-obra produtiva), quanto pelas companhias de seguro, às voltas com o pagamento de pesadas indenizações por incapacidade provocada pelo trabalho. Essas adaptações e ajustes, também resultaram da expansão do processo industrial, em que as organizações tiveram de se adaptar ao modo de produção capitalista, o que modificou as relações trabalhistas e o posicionamento quanto à saúde dos seus trabalhadores (MENDES; DIAS, 1991).

Diante dessa realidade, a Saúde Ocupacional ganha destaque nas organizações de todo o mundo diante da relação trabalho-doença, pois como aponta Dias (1991):

O desenvolvimento da saúde ambiental/saúde ocupacional nas escolas de saúde pública dos Estados Unidos, centrado na higiene ocupacional, deuse, não de forma complementar, mas acompanhado de uma relativa desqualificação do enfoque médico e epidemiológico da relação trabalho-saúde [...]. No Brasil, a adoção e o desenvolvimento da saúde ocupacional deram-se tardiamente, estendendo-se em várias direções. Reproduzem, aliás, o processo ocorrido nos países do Primeiro Mundo (DIAZ, 1991, p. 344).

Nessa disposição, observa-se que o setor trabalho foi muito modificado. Na década de 1970 houve profundas mudanças nos processos de trabalho, com uma forte tendência de "terciarização" da economia dos países desenvolvidos. Este fator de deve, ao início de declínio do setor secundário (indústria), e o crescimento acentuado do setor terciário (serviços), com óbvia mudança do perfil da força de trabalho empregada, o que evidencia um novo olhar sobre a saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

As modificações dos processos de trabalho em nível "macro" (terciarização da economia), e "micro" (automação e informatização), acrescentados à eliminação dos riscos nas antigas condições de trabalho, provocam um deslocamento do perfil

de morbidade causada pelo trabalho: as doenças profissionais clássicas tendem a desaparecer, e a preocupação desloca-se para as outras “doenças relacionadas com o trabalho” (MENDES; DIAS, 1991).

Ademais, passam a serem valorizadas as doenças cardiovasculares (hipertensão arterial e doença coronariana), os distúrbios mentais, o estresse e o câncer, entre outras. Desloca-se, assim, a vocação da saúde ocupacional, passando esta a se ocupar da "promoção de saúde", cuja estratégia principal é a de, por meio de um processo de educação, modificar o comportamento das pessoas e seu "estilo de vida" (MENDES; DIAS, 1991).

Essa promoção da saúde por meio da educação deve fazer parte do escopo da organização, pois a saúde, o trabalho e a qualidade de vida estão intrinsicamente ligados, sendo que o trabalho assume um papel decisivo na saúde e na qualidade de vida dos indivíduos. Um alto nível de estresse resulta em uma queda na qualidade de vida por desmotivação, irritação, impaciência, depressão e infelicidade no ambiente pessoal, modificando a forma como o indivíduo interage nas diversas áreas da sua vida. (REGIS FILHO, 2004; SADIR et al., 2010; apud MEYER et al., 2012).

Como aponta Dias (2006):

No ambiente circunscrito de uma empresa seja qual for seu porte, seu ramo de atividade, haverá sempre a hipótese de que no exercício de sua função social existam possibilidades reais de que seus funcionários diretos e/ou indiretos possam correr riscos de contraírem doenças, sejam por acidentes, sejam por exposições a situações diversas, sejam por múltiplos outros fatores, o que comprometerá o trabalho e a realização de atividades eficazes ou de transformação do meio social almejada pelo empreendedor (DIAS, 2006 p. 2125).

Diante dessa contextualização, Ramos (2010) expõe que seguindo determinações legais, as organizações são obrigadas a criarem serviço de medicina ocupacional para prevenir doenças, manter a saúde e restabelecer a segurança do trabalhador. Não haverá progresso institucional sem atenção e valorização da matéria prima “colaborador-funcionário”. Essas ações podem ser desenvolvidas por meio de programas de Gestão Socioambiental que enfoquem a Qualidade de Vida do Trabalhador.

Lacaz (1996) acredita que o paradigma da causalidade dos agravos à saúde dá-se pela precedência das condições de trabalho, numa visão a-histórica e descontextualizada das relações econômicas, político-ideológicas e sociais que

influem nos nexos entre trabalho e saúde-doença. O limite epistemológico impede que a Saúde Ocupacional considere e opere sobre nexos mais complexos, pouco contribuindo na compreensão da causalidade das doenças relacionadas ao trabalho, especialmente as cardiovasculares, psicossomáticas e mentais, características do adoecimento pelo trabalho hoje, o que pressupõe mudanças e um novo olhar do processo saúde-doença no ambiente de trabalho.

Dessas condições de trabalho de que trata o supracitado autor, Leão (2013) afirma que, nos últimos anos verifica-se um quadro de mudanças caracterizado por globalização dos mercados, reestruturação produtiva e incorporação de novas tecnologias, coexistindo com processos de trabalho tayloristas-fordistas, além da expansão do setor de serviços e do aumento de trabalho informal e exclusão social, ao lado dos problemas estruturais da formação social do Brasil, fatores que de certa maneira influenciaram em nova visão de Cultura Organizacional que leve em conta a Qualidade de Vida dos trabalhadores no enfoque de Saúde Ocupacional.

Neste sentido, Sato (2002) argumenta que essa relação do trabalho com saúde dos colaboradores, está ligada diretamente com a forma de sua organização para a produtividade:

A depender da forma como o processo de trabalho é organizado, o cotidiano no local de trabalho é configurado por contextos nos quais os modos de se trabalhar, de se relacionar, de lidar com o tempo, com o espaço e com os equipamentos são sabidamente danosos à saúde. A alta prevalência de doenças do trabalho representa, para os trabalhadores, o prejuízo para a saúde e para a capacidade de trabalho, mas pode, simultaneamente, representar para a gerência e para os proprietários, o comprometimento da produtividade e da qualidade (SATO, 2002, p. 1152).

Nessa perspectiva, os trabalhadores também buscam formas de reivindicar seus direitos e, as organizações, processos de interação social onde pessoas, também investidas de papéis de trabalho, procuram fazer valer seus interesses, seus valores e crenças. Para se empreender este processo, se deve ter, sobretudo, a certeza de que no local de trabalho, apesar de o corpo gerencial e o capital buscarem “recursos humanos”, as pessoas continuam sendo pessoas, apesar das exigências das condições de trabalho e de processos de trabalho organizados para aqueles “recursos”.

Esta dinâmica pressiona a gerência, por melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, melhoria contínua da Qualidade de Vida, pois na definição do que deve ser objeto da melhoria das condições de trabalho e saúde, os

trabalhadores são atores que conduzem mudanças, no limite do possível, visando a preservação da saúde (SATO, 2002, p. 1155).

Esse conceito ampliado de saúde denota, que este novo enfoque, parte de uma concepção ampla do processo saúde-doença, e aponta para os determinantes múltiplos da saúde e para a intersectorialidade. Neste cenário, se afirma que os requisitos para a saúde são: paz, educação, habitação, alimentação, renda, ecossistema estável, recursos sustentáveis, justiça social e equidade. A partir do momento em que se considera a saúde como algo mais amplo e não apenas a ausência de doenças, as estratégias de intervenção deslocam-se do eixo puramente individual para a atuação sobre esses diferentes elementos, o que demanda, necessariamente, a interdisciplinaridade e a intersectorialidade (BUSS, 2000).

Diante desse contexto, Alves (2003), destaca que o novo enfoque da promoção da saúde no ambiente de trabalho por meio de programas de Gestão Socioambiental e Saúde Ocupacional pretendem integrar-se e sair do isolamento em que se encontra nas políticas públicas de saúde. Estas ações, por meio de sua inserção na proposição de políticas saudáveis, procura demonstrar que os problemas de saúde não dizem respeito apenas aos trabalhadores, mas também ao meio ambiente e à população como um todo, em termos de condições de moradia e de saneamento, acesso à educação e a serviços de saúde, entre outros.

Segundo Alves (2003):

A Saúde Ocupacional necessita considerar que saúde dos trabalhadores não se remete apenas a problemas diretamente relacionados a aspectos do processo de trabalho no qual se insere e atuar sobre ela, mas também considerar a qualidade de vida em todas as suas dimensões (ALVES, 2003, p. 322).

Nesse nexos, a Qualidade de Vida tem sido um tema bastante discutido na atualidade, pois é um termo subjetivo e multidimensional, que inclui tanto facetas positivas quanto negativas. Cabe então, às organizações contemporâneas considerar a Qualidade de Vida de seus trabalhadores nas múltiplas esferas, percepções e expectativas que englobem os domínios biopsicossociais.

3 ESTRUTURA DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E CARACTERIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES/EMPRESAS PESQUISADAS.

Nas últimas décadas, os problemas sociais (desempregos, menos qualidade de vida, exclusão, poluição, impactos ambientais e a dificuldade dos governos em solucioná-los) estão mobilizando as empresas a dirigir ações no sentido de implementar estratégias de gestão, a fim de sobreviver e fortificar-se em sua arena competitiva, pois o desenvolvimento da consciência social e ambiental na sociedade mundial acaba por envolver as organizações na busca de uma postura socialmente responsável (NASCIMENTO, 2008). Pretende-se, demonstrar como as organizações que implementam a Gestão Socioambiental para o desenvolvimento de seus produtos, processos e/ou serviços, buscam posturas socialmente corretas, ambientalmente responsáveis e economicamente viáveis, que melhorem a Qualidade de Vida no ambiente laboral.

3.1 Estrutura de gestão socioambiental.

Para Magalhães et al. (2010), as organizações sejam públicas ou privadas, cada vez mais se mobilizam em favor da responsabilidade socioambiental. Um dos pontos basilares para o efetivo exercício da responsabilidade socioambiental é justamente começar dentro da própria organização, melhorando a qualidade de vida dos seus trabalhadores. Essa melhoria só será alcançável pela compreensão de que se pode gerenciar somente o que se mede.

No setor público, a otimização da gestão a partir desse tipo de avaliação representa a melhora dos serviços. Isso, por consequência, vai resultar em melhora do atendimento das necessidades sociais e, portanto, da qualidade de vida da população. Para as organizações privadas representa a garantia de que, uma grande parcela da população, representada pelo grupo social de trabalhadores, possua um nível de satisfação das necessidades materiais e culturais (MAGALHÃES et al., 2010).

Partindo desse pressuposto, Rodrigues (2000) considera o trabalho como algo inseparável da vida humana e afirma que provavelmente as organizações são o melhor meio para o homem adquirir sua identidade e buscar seu ego ideal, pois a Qualidade de Vida está relacionada ao bem-estar biopsicossocial do ser humano.

Para Odebrech e Pedroso (2010), as pessoas e as organizações estão diretamente ligadas e interagem de forma complexa e incessante entre si. Esta ligação deve-se principalmente ao fato de que as pessoas passam a maior parte do seu tempo dentro dos ambientes de trabalho, do qual retiram os recursos necessários para sobreviverem, já as organizações são compostas por pessoas, sem as quais não poderiam existir.

Young (2004) argumenta que a responsabilidade social corporativa definitivamente tornou-se uma importante ferramenta para a sustentabilidade das organizações, pois os conceitos que norteiam uma gestão socialmente responsável trazem vários benefícios para as organizações. Já, Barbieri (2004), aponta que o Sistema de Gestão Socioambiental é uma estrutura ou um método para alcançar um desempenho sustentável em relação aos objetivos estabelecidos e atender às constantes mudanças na regulamentação, nos riscos ambientais e nas pressões sociais, financeiras, econômicas e competitivas.

Nesse entendimento, a dimensão socioambiental é a de mais difícil implementação no sentido de construção do desenvolvimento sustentável, pois leva em consideração a relação com os valores fundamentais da vida em sociedade, como os direitos humanos, dos funcionários e dos seus *stakeholders*, a proteção do meio ambiente, a relação com as associações representativas em relação à comunidade e fornecedores, o monitoramento e avaliação do desempenho, entre outros.

3.2 Caracterização das instituições/empresas pesquisadas.

A pesquisa foi realizada no contexto da Cultura Organizacional e sua influência nos programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida, nas organizações pública federal, privada e de serviço social autônomo de Roraima, a saber: Universidade Federal de Roraima – UFRR em Boa Vista-RR, que é uma instituição pública da área de ensino, pesquisa e extensão; a Madeireira Mendes Ross – MMROSS, que é uma empresa privada do ramo madeireiro na Cidade de Mucajaí-RR; e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Roraima – SEBRAE-RR localizada na cidade de Boa Vista-RR, uma entidade associativa de direito privado, sem fins lucrativos, que tem seu direcionamento

estratégico baseado na articulação, no foco em resultados e na gestão do conhecimento.

3.2.1 Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Roraima – SEBRAE-RR.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Roraima – SEBRAE-RR é uma entidade associativa de direito privado da cidade de Boa Vista-RR, sem fins lucrativos. A receita principal do SEBRAE-RR advém da contribuição das empresas, em média 0,6% sobre a folha de pagamento, recolhida pelo INSS. A instituição tem por objetivo promover a competitividade, o desenvolvimento sustentável e o aperfeiçoamento técnico das micro e pequenas empresas, bem como fomentar o empreendedorismo (RESOLUÇÃO CDN Nº 53/2010-SEBRAE-RR).

O direcionamento estratégico da instituição está baseado na articulação, no foco em resultados e na gestão do conhecimento. Com base nesse tripé, tem desenvolvido projetos importantes como: Empreendedorismo nas Instituições de Ensino, que tem como objetivo oportunizar o desenvolvimento da cultura empreendedora, visando à formação de profissionais para o mercado de trabalho; o projeto Excelência em Gestão que pretende implantar um novo modelo de gestão baseado na qualidade e na excelência; Turismo de Eventos e Roraima Sustentável.

Além dos novos projetos, a instituição disponibiliza aos empreendedores orientação empresarial, consultorias, capacitação, promove missões técnicas, acesso a mercados e articula políticas para o fortalecimento das pequenas empresas (RIBEIRO, 2014).

3.2.1.1 Missão, Visão e Valores do SEBRAE-RR.

De acordo com Resolução CDN nº 53/2010-SEBRAE-RR, a missão institucional do SEBRAE-RR é promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável das micro e pequenas empresas e fomentar o empreendedorismo. A empresa tem como visão de futuro ter excelência no desenvolvimento das micro e pequenas empresas contribuindo para a construção de um Brasil mais justo,

competitivo e sustentável. Como objetivos estratégicos o SEBRAE-RR apresenta como perspectiva o cumprimento da missão, as partes interessadas, os processos, as pessoas, a organização e as tecnologias.

3.2.1.2 Perfil e estrutura do SEBRAE-RR.

De acordo com relatório de gestão do exercício de 2013 do TCU, o SEBRAE-RR conta com uma Diretoria Executiva (diretora-superintendente, diretor técnico e diretora de administração e finanças), que é o órgão colegiado de natureza executiva sendo responsável pela gestão administrativa e técnica (RESOLUÇÃO Nº 120/2014-SEBRAE-RR).

O Conselho Deliberativo Estadual é o órgão colegiado de direção superior que detém o poder originário e soberano no âmbito do SEBRAE/RR, cabendo-lhe a responsabilidade de gerir os recursos financeiros, decidir sobre políticas, diretrizes e prioridades na aplicação dos recursos e promover ações de orientação e fiscalização das diversas ações da Instituição, tudo em conformidade com as normas aplicáveis, em especial com o Estatuto Social do SEBRAE/RR.

O Colegiado é composto por 13 Conselheiros titulares e respectivos suplentes, representantes das Entidades Associadas do SEBRAE/RR, pertencentes aos segmentos público e privado, que discutem e deliberam, em reuniões mensais, sobre as matérias submetidas e acolhidas para apreciação, com o propósito de estimular e desenvolver as micro e pequenas empresas no Estado de Roraima. O Conselho Fiscal do SEBRAE/RR é o órgão de Assessoramento do Conselho Deliberativo Estadual – CDE, para assuntos de gestão contábil, patrimonial e financeira, sendo composto de 03(três) membros efetivos e 03 (três) suplentes.

Atualmente o SEBRAE-RR dispõe de 149 empregados no seu quadro de funcionários, dos quais 97 são colaboradores efetivos, três em cargos de comissão e 49 são estagiários.

3.2.2 Universidade Federal de Roraima – UFRR.

A UFRR é uma instituição Federal de Ensino Superior situada em Boa Vista-RR, que é uma instituição da área de ensino, pesquisa e extensão, que produz e dissemina conhecimentos na busca contínua de padrões da excelência e relevância no ensino, na pesquisa e na extensão, com a missão de contribuir para o desenvolvimento de Roraima e a elevação da qualidade de vida na região.

No que se refere aos aspectos Socioambientais e de Qualidade de Vida, a instituição tem atualmente núcleos e unidades de pesquisa, como: Núcleo de Recursos Naturais (NUREN); Núcleo Histórico Socioambiental (NUHSA); Núcleo de Estudos do Empreendedorismo, Inovação e Desenvolvimento Sustentável (NEEDS), bem como Unidade de saúde e Academia de Ginástica do Servidor. Como forma de garantir a qualidade de vida da comunidade acadêmica, a organização oferece diversos serviços médicos e psicológicos, nutricionais, odontológicos e de assistência social para os servidores e seus dependentes, alunos e o público externo (CARVALHO, 2014).

3.2.2.1 Contexto histórico da UFRR.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento institucional – PDI (2011-2016), a Universidade Federal de Roraima – UFRR, foi autorizada pela Lei nº 7.364, de 12 de setembro de 1985, e instituída pelo Decreto nº 98.127, de 08 de setembro de 1989. Em outubro do mesmo ano, o Ministro de Educação aprovou por meio da Portaria nº 574, o primeiro Estatuto da Universidade e, na sequência, seu primeiro Regimento Geral foi publicado no Diário Oficial da União e também registrado em Cartório. A UFRR é a primeira Instituição Federal de Ensino Superior a instalar-se em Roraima e ao longo destes anos tem renovado sua missão de contribuir para o desenvolvimento do Estado, sugerindo soluções para os desafios amazônicos, estimulando o convívio entre as populações do espaço fronteiro e elevando a qualidade de vida na região e conta com três campi: Paricarana, Cauamé e Murupu.

3.2.2.2 Missão, Visão e Valores da UFRR.

De acordo com a Resolução nº 003/2011 (PDI 2011-2016) a UFRR tem a missão de contribuir e comprometer-se com a formação de cidadãos éticos, com capacidade crítico-reflexiva, e competentes em suas áreas profissionais, por meio do ensino público e gratuito, da pesquisa e da extensão, que respeitem as diversidades étnicas e culturais, promovendo o convívio entre as muitas populações deste espaço fronteiro e participando da construção do desenvolvimento de Roraima, sugerindo reflexões e soluções para as temáticas que ultrapassem as fronteiras do estado. Como visão de futuro a Universidade Federal de Roraima pretende ser referência nacional e internacional em educação superior, reconhecida pela excelência no saber amazônico e fronteiro.

Já como objetivos institucionais a UFRR tem o intuito de promover a democratização do acesso e permanência no ensino superior como parte da sua função social; contribuir na formação de cidadãos com valores éticos, competência técnica e, comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa, solidária e igualitária; construir conhecimentos novos, próprios, através de práticas interdisciplinares, com vistas a uma melhor compreensão da sociedade; articular elementos empíricos e conceituais, concernentes ao conhecimento científico e tecnológico, por meio do respeito e da valorização das vivências e conhecimentos dos vários atores envolvidos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão; buscar, de forma permanente, a excelência nas atividades de ensino, pesquisa e extensão; oferecer oportunidades de exercício de práticas pedagógicas que contribuam para uma formação crítico-reflexiva; e fomentar uma integração harmônica entre os vários setores internos e externos resultante das ações de ensino, pesquisa e extensão.

3.2.2.3 Perfil e estrutura da UFRR.

De acordo com a Resolução nº 003/2011 (PDI 2011-2016) a UFRR possui 43 cursos de graduação nas mais diversas áreas do conhecimento, além do Colégio de Aplicação (CAp) e a Escola Agrotécnica (EAgro). Na pós-graduação, oferece 10 cursos de mestrado: Agronomia, Física, Química, Recursos Naturais, Letras, Geologia, Desenvolvimento Regional da Amazônia, Ciências da Saúde, Sociedade e

Fronteiras, Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional, bem como doutorado em Recursos Naturais, em Agronomia e um DINTER pela Rede BIONORTE.

Tem atualmente núcleos e unidades de pesquisa, como: Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ) Núcleo Amazônico de Pesquisas em Relações Internacionais (NAPRI), Núcleo de Recursos Naturais (NUREN); Biofábrica; Núcleo Histórico Socioambiental (NUHSA); Núcleo de Estudos Comparados da Amazônia e do Caribe (NECAR); Núcleo de Estudos Semióticos da Amazônia (NUPS); Núcleo de Estudos de Línguas Estrangeiras (NUCELE); Núcleo de Pesquisas Energéticas (NUPENERG), Núcleo de Pesquisas Eleitorais e Políticas da Amazônia (NUPEPA), Núcleo de Estudos do Empreendedorismo, Inovação e Desenvolvimento Sustentável (NEEDS) e Núcleo ObservaRR.

A UFRR conta com o Instituto Insikiran, responsável pela formação intercultural para professores indígenas. Para promover ações afirmativas e discussões sobre inclusão, foi criado o Núcleo Construir de Acessibilidade. A UFRR oferece programas de bolsas nas áreas de ensino (Monitoria, Mobilidade Acadêmica e Educação Tutorial - PET), de pesquisa (PIBIC, PIBIC Jr., PICI) e extensão (conexões de saberes, trabalho, alimentação, transporte urbano).

Na Extensão, a UFRR contribui para a socialização do conhecimento produzido junto às comunidades, articulando-o à realidade nacional e regional e integrando-o às necessidades da sociedade como um todo. Os programas e projetos de extensão da UFRR estão presentes em todos os municípios de Roraima. A instituição conta com outras importantes iniciativas: o Restaurante Universitário e a Residência Universitária.

A Instituição também ganha espaço com a publicação científica de seus professores, pois são mais de 1.500 publicações em jornais e revistas especializados, tanto nacionais quanto internacionais. As três bibliotecas (Paricarana, Cauamé e Murupu) somam mais de 102.255 mil exemplares, entre livros, periódicos, trabalhos de pós-graduação, dentre outros materiais; além da biblioteca virtual com 30 bases de dados nacionais e estrangeiros. A Editora e livraria da UFRR em poucos anos de existência já publicou e comercializou mais de 40 obras de autores locais. Atualmente a UFRR conta em seu quadro de trabalho com 1029 funcionários efetivos, dos quais 574 são docentes, 380 são técnicos administrativos e 75 são assistentes administrativos (SIEMS-MARCONDES, 2014).

3.2.3 Madeireira Mendes Ross – MMROSS.

A Madeireira Mendes Ross – MMROSS é uma empresa do ramo madeireiro situada na Cidade Mucajaí-RR, que fornece produtos de qualidade com respeito ao meio ambiente. A organização tem compromisso com a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e para a responsabilidade social e ambiental, age de forma consistente e responsável, proporcionando trabalho, lazer, cultura, saúde e cidadania, com a finalidade de se ter um ambiente de trabalho saudável.

A organização referida, além de só trabalhar com madeiras certificadas, também desenvolve projetos de reflorestamento no entorno da sede de sua unidade, os programas de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, projetos culturais e, principalmente, programas de Qualidade de Vida aos colaboradores por meio de comemorações de aniversariante do mês, atividades físico-desportivas e de lazer, entre outros.

3.2.3.1 Contexto histórico da Madeireira Mendes Ross – MMROSS.

A empresa começou suas atividades no ano de 1986, por meio da iniciativa do Sr. José Fernando Ross e família, onde trabalhavam sobre o arrendamento da madeireira. No ano de 1990 mudou-se para instalações próprias, onde permanecem até o momento atual. Até 1992 a empresa atendia somente ao mercado interno do Estado de Roraima, quando, com o objetivo de expandir suas atividades seu proprietário tomou a decisão de explorar o mercado internacional por meio da exportação de seus produtos para a Venezuela (ROSS, 2014).

Em 1996 o empresário foi convidado pelo SEBRAE/RR a participar de uma feira de madeiras na França, a qual foi o pontapé inicial para que passasse a exportar para alguns países da Europa, pois nesta feira, conheceu um parceiro que falava vários idiomas e que sugeriu intermediar as relações comerciais entre a empresa e o continente europeu.

Foi no ano de 1999 que a empresa começou a agregar valor a seu produto, construindo estufas que aceleram o processo de secagem da madeira, uma vez que

quando a madeira é extraída, tem em sua constituição 50% de água, e se posta para secar de forma natural (calor do sol) leva até três meses, enquanto na estufa seca em quinze dias. O que aumenta sua oferta no mercado e diminui o preço do frete, uma vez que o peso incide sobre o valor deste. Ainda no presente ano, a empresa passou a trabalhar com o processo de reflorestamento.

A partir de 2001 a empresa passa por ampliações, com investimentos permanentes focados nas: instalações e equipamentos; projetos voltados para o meio ambiente, saúde e educação; melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e comunidade do entorno. Em 2006 a empresa foi agraciada com o Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho no Estado de Roraima e na Região Norte. Em 2008 a empresa recebeu o Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho no Estado de Roraima e participou da etapa nacional na Modalidade Especial.

Em 2010 a empresa Madeireira Mendes Ross participou novamente do Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho recebendo o prêmio em primeiro lugar no Estado de Roraima em duas modalidades sendo elas, Educação e Desenvolvimento Socioambiental, com classificação e participação na etapa nacional com as duas práticas, entre as 05 melhores do país, nas duas temáticas.

Em 2012 a empresa Madeireira Mendes Ross participou do Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho recebendo o prêmio em primeiro lugar no Estado de Roraima na modalidade, Educação e Desenvolvimento com a prática “Educação e cidadania”, tendo novamente classificação e participação na etapa nacional com a prática “Educação e cidadania”, estando entre as 05 melhores do país, na temática Educação e Desenvolvimento.

O lema da empresa é “Desenvolvimento com respeito à natureza”, pois seus proprietários acreditam que se pode muito bem combinar progresso de produção com a preservação do meio ambiente, pois basta que as alterações na natureza sejam bem planejadas, organizadas e feitas com critérios.

A empresa aplica os conceitos de desenvolvimento sustentável diariamente, por que a Madeireira Mendes Ross tem o compromisso de não interferir negativamente no meio ambiente, trabalhando com madeira legalizada, projetos de manejo sustentável e reaproveitamento dos resíduos das matérias-primas utilizadas (ROSS, 2014).

3.2.3.2 Missão, Visão e Valores da Madeireira Mendes Ross – MMROSS.

De acordo com entrevista realizada com Diretora da MMROSS a empresa tem a missão de Promover a busca contínua da qualidade, visando o fornecimento de produtos que satisfaçam e que atendam as necessidades de nossos clientes, respeitando os requisitos legais. Como visão a empresa pretende ser reconhecida por nossos clientes como empresa referência na qualidade dos produtos, buscando obter desempenho diferenciado em um ambiente de negócios desafiadores, com desenvolvimento e respeito à natureza.

Os valores da empresa são respeito; honestidade e integridade na condução dos negócios; humildade e coragem; compromisso com a qualidade expressa na integridade dos produtos que comercializa; e a responsabilidade social e ambiental como princípios que visam garantir que a empresa aja de forma consistente e responsável sob o ponto de vista social.

3.2.3.3 Perfil e estrutura da Madeireira Mendes Ross – MMROSS.

A empresa MMROSS possui uma unidade industrial no município de Mucajaí/RR, que contempla o processo de produção através dos subprocessos de plantio, desdobramento de madeira serrada, a secagem e o beneficiamento.

A estrutura da MMROSS tem como características funcionais uma hierarquia simplificada, dinâmica, ágil, flexível e adaptável às mudanças, por ser uma organização com forte influência humana, autônoma e cooperativa com interesse em construir um futuro que beneficie a todos os envolvidos, pois estabelece relações éticas, comunicação aberta e transparente com colaboradores, clientes e partes interessadas.

A empresa possui áreas plantadas de reflorestamento, tendo iniciado o primeiro plantio no ano de 1998 e já realizou o desbaste nas primeiras áreas reflorestadas e, em consequência da exportação, a empresa tem seus melhores clientes na China, Venezuela, Holanda e Suíça.

As pessoas são consideradas os recursos mais valiosos da organização e por isso sempre se buscam as melhores ações para esses ativos, proporcionando trabalho, lazer, cultura, saúde e cidadania, pois dessa forma se tem um ambiente

saudável para produzir (ROSS, 2014). A empresa desenvolve vários projetos de cunho social juntamente com seus Colaboradores e parceiros como SESI-RR e SENAI-RR, sempre em busca da melhoria da qualidade de vida de seus Colaboradores e comunidade onde está inserida.

3.2.3.4 Dimensão empresarial, produtos e serviços da Madeireira Mendes Ross – MMROSS.

A MMROSS possui em seu quadro de trabalho 57 colaboradores e gestores e o recrutamento e seleção são realizados pelo gerente da empresa. A integração e treinamento são realizados pelos responsáveis por cada setor da empresa, com treinamento de Integração (admissional) sobre Saúde e Segurança no trabalho, conforme data da admissão, mas os treinamentos dependendo da área de atuação dos colaboradores, quando necessário, são terceirizados.

A empresa atua no mercado local, no sul-americano e no europeu, com aproximadamente 90% da produção destinada para exportação. Sua carteira de clientes é composta por 20 empresas e seus principais clientes são Países como a Holanda, a Venezuela, a China e a Suíça. No mercado local, fornece madeiras beneficiadas por meio de um mix de produtos bem específicos e próprios para a região.

A empresa trabalha com madeiras brutas como também beneficiadas. Seu processo de produção parte da extração da madeira bruta, à qual vem da mata nativa, onde sua extração e mobilização são terceirizadas. A madeira, como matéria prima, é entregue na empresa em forma de toras, que se desdobrará em pranchas e tábuas, onde é separada, pois às vezes o cliente prefere a madeira verde em vez de seca.

As que são secadas ficam na estufa por 15 dias, uma vez que em estado natural possui 50% de água. Em seguida repousa por mais quatro dias para estabilizar, para assim atingir uma umidade de 12% e se adequar à temperatura ambiente. Depois é embalada e enviada até o porto de Caracaraí-RR, onde a madeira é transportada até os portos de Manaus-AM e Santarém-PA, de onde são acomodadas em contêineres com destino ao exterior, bem como o escoamento da mercadoria também acontece pela fronteira com Pacaraima (ROSS, 2014).

4 METODOLOGIA.

4.1 Desenho da pesquisa.

A pesquisa aborda a Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida, referente à influência da Cultura Organizacional a partir de programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no ambiente de trabalho. Para a abordagem dessa pesquisa é utilizado o método dedutivo (GIL, 1999) e quanto aos objetivos consiste em uma pesquisa descritiva, combinada com pesquisa bibliográfica e de campo (GIL; FONSECA, 2002). Já em consideração ao objeto de estudo deste trabalho, os métodos de pesquisa adotados são o qualitativo, o quantitativo e o analítico sintético (OLIVEIRA, 2007; FONSECA, 2002; THOMAS; NELSON, 1996).

4.2 Características das instituições/empresas pesquisadas.

As organizações objeto da pesquisa são a UFRR, classificada no contexto público federal, que é uma instituição de Ensino Superior que produz e dissemina conhecimentos na busca contínua de padrões da excelência e relevância no ensino, na pesquisa e na extensão, com a missão de contribuir para o desenvolvimento de Roraima e a elevação da qualidade de vida na região; o SEBRAE-RR, organização classificada como serviço social autônomo, uma entidade associativa de direito privado sem fins lucrativos, que tem por objetivo fomentar o empreendedorismo, promover a competitividade, o desenvolvimento sustentável e o aperfeiçoamento técnico das micro e pequenas empresas de Roraima; e a MMROSS, empresa privada do ramo madeireiro, que fornece produtos com respeito ao meio ambiente, além de ter compromisso com a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e com a responsabilidade social e ambiental no desenvolvimento de seus produtos e serviços.

Assim, participaram do estudo 360 funcionários/colaboradores e gestores efetivos dessas instituições/empresas de ambos os gêneros, idades entre 19 a 69 anos, com média (37,46 ± 10,78), conforme Tabela 2.

3.3 Delineamento do estudo.

Foi realizado um estudo transversal (RODRIGUES, 2007). Durante o desenvolvimento da pesquisa realizou-se os seguintes procedimentos: no primeiro momento foi apresentado o projeto de pesquisa aos gestores e colaboradores das organizações pesquisadas e entregou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo A), de acordo com as diretrizes preconizadas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde – CONEP, que foi datado e assinado por todos aqueles que concordaram participar voluntariamente do trabalho de pesquisa.

No segundo momento, foi realizada uma entrevista semiestruturada com os gestores das organizações pesquisadas, por meio de perguntas abertas relativas aos aspectos da realidade da Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no trabalho, no contexto da Cultura Organizacional.

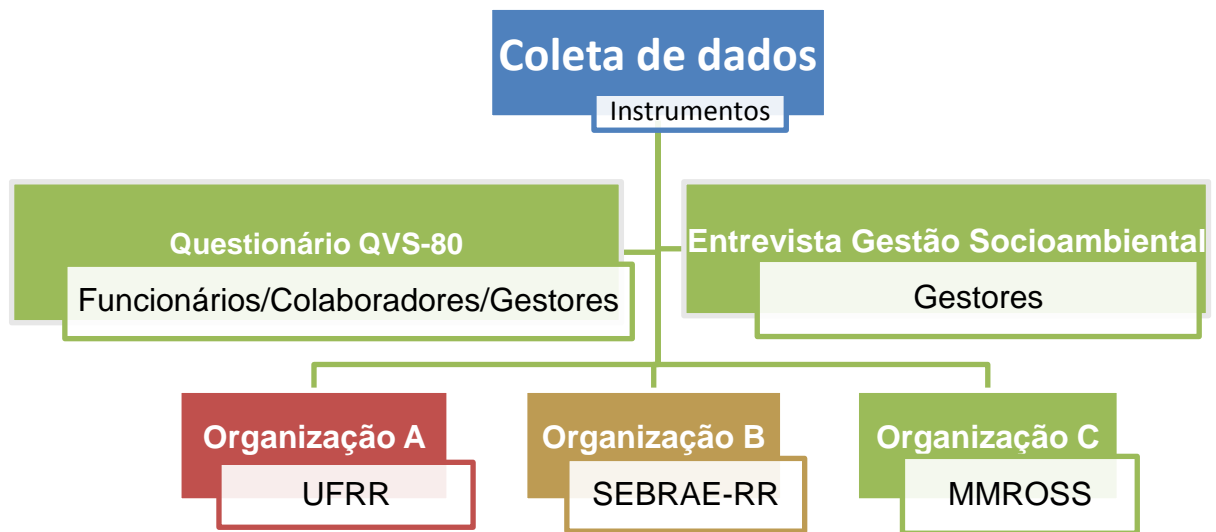
No terceiro momento foi aplicado aos colaboradores o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde (QVS-80), desenvolvido por Vilela et al. (2008) e baseado no WHOQOL (OMS, 1995). O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Roraima – CEP/UFRR, sob o Parecer nº: 694.469 (Anexo B). Na Figura 1 está descrito o plano de estudo e as etapas desenvolvidas na pesquisa.

4.4 Instrumentos e procedimentos de pesquisa.

A pesquisa realizou-se em todos os setores que fazem parte dos organogramas das organizações participantes do estudo, com a aplicação do questionário de Qualidade de Vida e Saúde – QVS/80 aos funcionários/colaboradores e gestores efetivos e a entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental” somente aos Gestores, seguindo-se a ordem indicada na Figura 1. Os questionários foram também enviados por meio eletrônico àquelas instituições/empresas que assim o desejaram.

A classificação quanto à renda média familiar mensal para todas as instituições/empresas participantes do estudo respeitou os valores conforme demonstrado no Anexo A.

Figura 1: Organograma da ordem dos procedimentos da pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2014).

A descrição e condução da pesquisa, sua apresentação aos participantes (funcionários/colaboradores e gestores), a aplicação do instrumento e análise/tabulação dos dados do QVS-80, realizou-se concomitante à aplicação da entrevista aos gestores das organizações pesquisadas.

4.4.1 Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde (QVS-80).

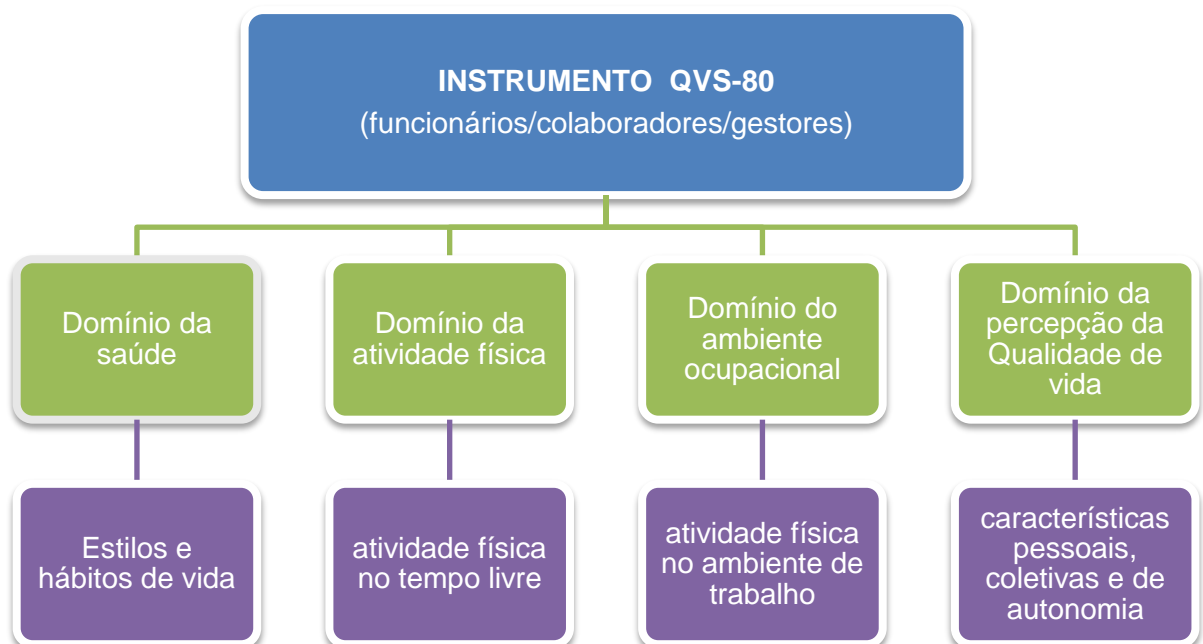
Os dados de origem primária através de pesquisa direta tem ênfase na pesquisa de campo e obtidos pelo questionário QVS-80 como detalhado na Figura 2 e aplicado aos gestores e funcionários/colaboradores das organizações pesquisadas. O QVS-80 (Anexo A), desenvolvido por Vilela et al. (2008) e baseado no WHOQOL (OMS, 1995) e SF-36 foi escolhido para investigar a qualidade de vida e saúde, por ser validado para população brasileira de trabalhadores. O instrumento contém 80 (oitenta) questões, das quais 67 foram estruturadas em Escala Lickert e são as consideradas para calcular o escore do QVS-80, sendo a pontuação mínima 67 e máxima 335 e as 13 restantes são questões abertas que se referem à anamnese.

No QVS-80 são identificados quatro domínios: Domínio da saúde (DS), Domínio da atividade física (AF), Domínio do ambiente ocupacional (AO) e Domínio

da percepção da Qualidade de Vida (QV). O Domínio da Saúde é composto por 30 questões (da questão 1 a 30), com as treze iniciais referindo-se a uma anamnese relativa à existência de doenças crônicas pessoais e históricos familiares (hipertensão, diabetes, obesidade, dislipidemias, bronquite, rinite alérgica e câncer), que não somam pontos no instrumento. São contabilizadas as 17 questões restantes deste domínio no escore do QVS-80 que se referem ao estilo e hábitos de vida, tais como qualidade do sono, tabagismo e consumo de bebida alcoólica, com a seguinte pontuação (mínima = 17; máxima = 85).

O Domínio da Atividade Física é composto por 15 questões (da questão 31 a 45) sobre a atividade física no lazer, isto é, no tempo livre e fora do ambiente de trabalho, com a pontuação (mínima = 15; máxima = 75). O Domínio do Ambiente Ocupacional é composto por 11 questões (da questão 46 a 56) sobre a atividade física no ambiente de trabalho e ao ambiente ocupacional, que vale a seguinte pontuação no questionário (mínima = 11; máxima = 55). O Domínio da percepção da Qualidade de Vida é composto por 24 questões (da questão 57 a 80) sobre características pessoais, coletivas e de autonomia, que foram adaptadas a partir do instrumento WHOQOL-BREF e pontuam da seguinte forma (mínima = 24; máxima = 120).

Figura 2: Instrumento de pesquisa QVS-80 funcionários/colaboradores/gestores

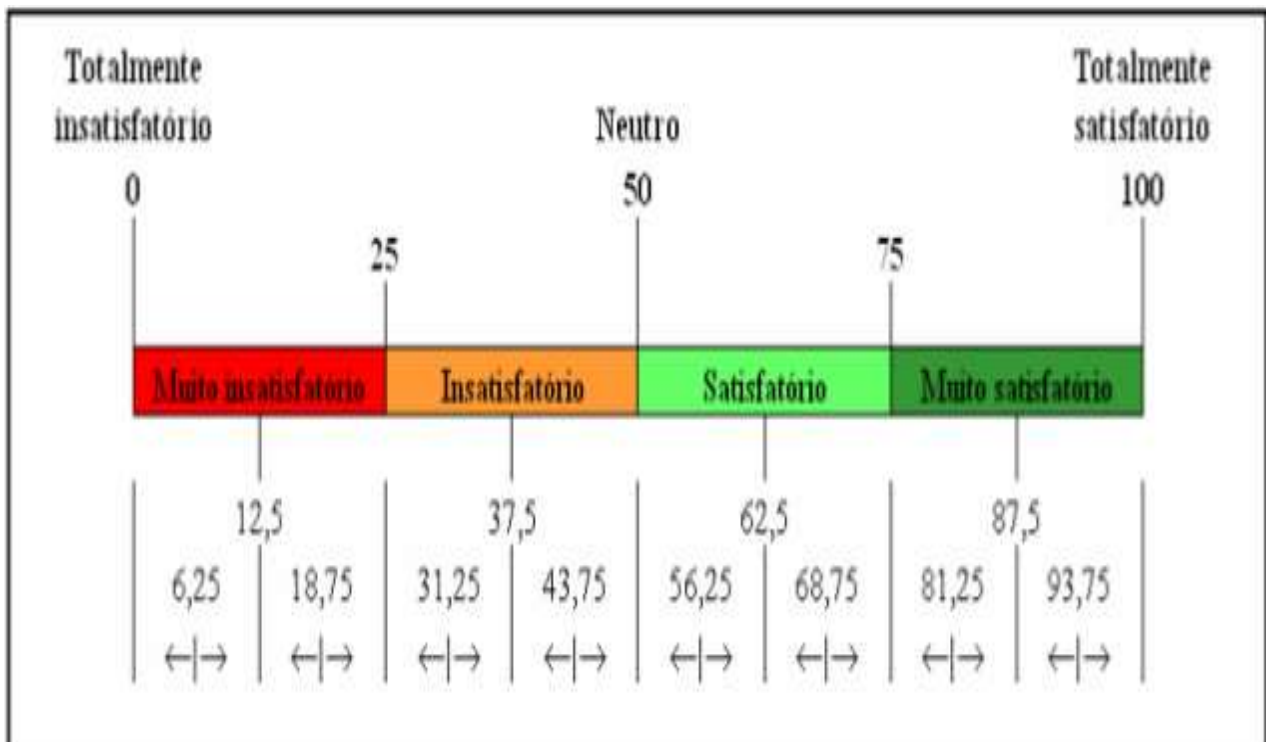


Nota: Adaptado do QVS-80 (LEITE et al., 2008).
Fonte: Elaboração própria (2014).

Nas questões com escala Lickert, em cada um dos quatro domínios, os autores do QVS-80 estabeleceram cinco pontos de corte para as respostas, ou seja, 0%; 25%; 50%; 75% e 100% (TIMOSSO et al., 2009). Seguindo este modelo, a análise dos escores adota o ponto central (50%) como o nível divisório dos valores de classificação, considerado como insatisfação (25% a 49%) e da satisfação (51% a 75%).

Portanto, os valores menores que 25% e maiores que 75% caracterizam, respectivamente, os níveis de elevada insatisfação ou de elevada satisfação no indicador que está sendo avaliado. Desta forma, somente os domínios com escores acima de 50% podem ser considerados positivos e acima de 75% fatores de muita satisfação (MENDES; LEITE, 2012). A classificação descrita pode ser ilustrada da seguinte forma:

Figura 3: Pontos de corte da escala de resposta do QVS-80



Fonte: Timossi et al. (2009).

4.4.2 Entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental”.

A entrevista semiestruturada (TRIVIÑOS, 1987) aplicada a 3 (três) gestores das organizações pesquisadas teve como enfoque a Gestão Socioambiental das

organizações; se é reservado orçamento para os programas de gestão socioambiental; como os colaboradores participam dessas ações; como isso impacta a sociedade beneficiada; bem como qual sua relação com a melhoria da Qualidade de Vida, entre outros.

A referida entrevista foi composta por nove perguntas (Apêndice B) e suas respostas foram gravadas e realizadas a degravação do conteúdo, que foi transcrito de forma escrita em relatório de pesquisa (MANZINI, 2003).

O próprio pesquisador fez a aplicação do instrumento QVS-80 para os 357 funcionários/colaboradores e gestores pesquisados, com a entrega direta de envelopes com os questionários e TCLE (Apêndice A), que depois de respondidos e assinados o TCLE foi recolhido pelo pesquisador.

4.5 População e Amostra.

A amostra (n) da pesquisa é probabilística e, para selecionar os colaboradores e gestores das organizações pesquisadas foi utilizada a amostragem probabilística estratificada (STEVESON, 1986, KARMELE e POLASEK, 1977).

Para determinar o tamanho da amostra do estudo para nível de confiança de 95% utiliza-se uma população (N) de 1186 sujeitos que compõe o número total de funcionários/colaboradores das três organizações pesquisadas, com um erro amostral de +/- 5% e "split" de 50/50 (indica o nível de variação das respostas, ou seja, o grau de homogeneidade da população), e com isso se chegou à amostra de 278 sujeitos da população referida por meio da tabela "Determinante do tamanho da amostra", disponível no site do SEBRAE nacional (SEBRAE, 2013).

As coletas de dados por meio da aplicação do QVS-80 e da entrevista "Gestão Socioambiental" realizou-se no período de 18 de setembro a 14 de novembro de 2014, com uma amostra final de 360 participantes.

4.6 Critérios de Inclusão.

Os critérios de inclusão para participação das instituições/empresas incluiu que fossem do setor público, privado e do Serviço Social Autônomo e que tivessem

interesse em participar da pesquisa. Os critérios de inclusão aos colaboradores e gestores incluiu que fossem funcionários efetivos e/ou com vínculo empregatício com carteira assinada nas organizações pesquisadas.

4.7 Critérios de Exclusão.

Os seguintes critérios de exclusão foram determinados aos participantes da pesquisa: (1) ser colaborador terceirizado nas organizações pesquisadas; (2) não apresentar Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE datado e assinado; (3) preencher incorretamente e/ou de forma ilegível o questionário QVS-80; (4) não concordar em gravar as respostas da entrevista “Gestão Socioambiental”. Após aplicação dos critérios de exclusão a amostra final foi composta por 182 homens e 178 mulheres.

4.8 Tratamento e análise dos dados.

Os dados das entrevistas foram analisados sob a ótica do conteúdo, pois a análise de conteúdo enquanto método é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2009).

Os dados dos questionários foram analisados por meio da estatística descritiva de Média e Desvio Padrão e a Análise de Variância – ANOVA (CALLEGARI-JACQUES, 2003), bem como as correlações de Pearson e a regressão multivariada (MOTTA, 2006; VIEIRA, 2010).

Os dados coletados foram tabulados na planilha Microsoft Excel 2010 para Windows e o tratamento de análise por meio da ferramenta estatística Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versão 22.0.

O teste de normalidade Kolmogorov Smirnov foi utilizado para as variáveis: idade, estatura, massa corporal e IMC. O teste não paramétrico de Kruskal Walis foi utilizado para fazer a análise de variância e, quando os dados foram paramétricos, foi utilizado o teste ANOVA para medidas independentes.

O teste do Qui-quadrado foi utilizado para comparar as variáveis: sexo, empresa, escolaridade, estado civil e renda familiar. O teste Z foi utilizado para comparar as proporções das doenças crônico-degenerativas e as questões do estilo de vida.

A correlação de Person foi utilizada para correlacionar os domínios do QVS-80 (saúde, atividade física, ambiente ocupacional e percepção da qualidade de vida). O teste Alpha de Cronbach foi realizado para verificar a confiabilidade e consistência interna dos dados.

A análise de regressão (estatística multivariada) foi usada para caracterizar a relação entre duas ou mais variáveis, tomando-se uma dada variável como dependente e outra como independente, com o objetivo básico de representar dados e procurar identificar padrões que sugiram a natureza da relação entre as variáveis consideradas (MOTTA, 2006).

A análise e interpretação dos dados coletados na pesquisa realizou-se a partir de abordagens do material bibliográfico e dos resultados da pesquisa de campo e da entrevista semiestruturada. Posteriormente foi feita uma análise sintética de todos os resultados, para identificar se existe políticas efetivas de Qualidade de Vida para os colaboradores das organizações pesquisadas, pela implementação de programas de Gestão socioambiental.

Após a identificação dos resultados procede-se à quantificação dos fatos e a correlação entre as organizações que desenvolvem programas de Gestão Socioambiental como política de Qualidade de Vida para seus funcionários/colaboradores, bem como daquelas que não fazem esse uso, com vistas à sustentabilidade organizacional.

5 RESULTADOS.

Para a verificação da consistência do instrumento QVS-80, a sugestão proposta por Freitas e Rodrigues (2005) da escala para análise do coeficiente alfa de Cronbach ($a \leq 0,30$ = Muito baixa; $0,30 < a \leq 0,60$ = Baixa; $0,60 < a \leq 0,75$ = Moderada; $0,75 < a \leq 0,90$ = Alta; e $a > 0,90$ = Muito alta) é tomada como base para a classificação do questionário usado no estudo.

A consistência interna do QVS-80 avaliada pelo coeficiente alfa de Cronbach para todas as instituições/empresas pesquisadas classifica-se da seguinte forma: para os domínios da saúde, da atividade física e do ambiente ocupacional a confiabilidade é moderada e para a percepção da qualidade de vida é alta; para as 67 (sessenta e sete) questões que compõe a pontuação do questionário a confiabilidade é alta; e no que se refere a todos os domínios o coeficiente alfa de Cronbach é classificado como moderado, conforme é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1: Coeficiente de fidedignidade de Cronbach dos domínios e questões do QVS-80

Variáveis	Coeficiente alfa de Cronbach	Confiabilidade*	Número de casos	Número de itens
Domínios	0,630	Moderada	357	4
67 questões	0,871	Alta	357	67
Domínio da saúde	0,688	Moderada	357	17
Domínio da atividade física	0,70	Moderada	357	15
Domínio do ambiente ocupacional	0,689	Moderada	357	11
Domínio da percepção da qualidade de vida	0,877	Alta	357	24

Nota: * Escala de confiabilidade do alfa de Cronbach proposta por Freitas e Rodrigues (2005).
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

5.1 Resultado geral da aplicação do QVS-80 nas organizações pesquisadas.

A Tabela 2 apresenta a caracterização da participação dos funcionários/colaboradores das instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 2: Dados amostrais das instituições/empresas pesquisadas

EMPRESAS	QUESTIONÁRIO		ENTREVISTA	
	n	(%)	n	(%)
J. F. ROSS	52	14,57	1	33,33
SEBRAE-RR	31	8,68	1	33,33
UFRR	274	76,75	1	33,33
Total Geral	357	100	3	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se pode observar para a aplicação do questionário de avaliação da qualidade de vida - QVS-80, no universo de 357 funcionários/colaboradores, na empresa pública participaram 274 pessoas com um percentual de 76,75 da amostragem; na empresa do serviço social autônomo foram 31 pessoas com percentual de 8,68%; e na empresa privada 52 pessoas com percentual de 14,57%.

Na realização da entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental”, participou um gestor de cada instituição/empresa supracitada, com percentual de 33,33%.

A Tabela 3 apresenta os valores médios das características gerais e antropométricas da amostra pesquisada.

Tabela 3: Características gerais e antropométricas do estudo

Características	Empresas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão (\pm DP)	p_valor*
Idade (anos)	A	19	69	38,79	11,19	0,000
	B	20	54	31,81	7,94	
	C	20	50	33,83	7,82	
	Total	19	69	37,46	10,78	
Peso (kg)	A	36	144	72,26	16,50	0,472
	B	40	104	70,48	15,58	
	C	50	96	68,68	10,57	
	Total	36	144	71,59	15,72	
Altura (cm)	A	133	192	166,15	10,19	0,362
	B	152	195	165,06	8,75	
	C	151	187	167,50	8,12	
	Total	133	195	166,25	9,79	
IMC (kg/m ²)	A	15,42	49,59	26,07	4,97	0,100
	B	17,31	41,01	25,80	5,18	
	C	18,18	31,18	24,44	3,11	
	Total	15,42	49,59	25,81	4,78	

Nota: * Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se pode observar nos resultados da tabela acima, no total da amostra

geral a idade foi de 37,46 anos ($\pm 10,78$), o peso de 71,59 Kg ($\pm 15,72$), a altura de 166,25 cm ($\pm 9,79$) e o IMC de 25,81 kg/m² ($\pm 4,78$).

Já, para a amostra individual por instituições/empresas, têm-se as médias de peso (empresa A: $p=0,472$; 72,26 \pm 16,50; empresa B: $p=0,472$; 70,48 \pm 15,58; empresa C: $p=0,472$; 68,68 \pm 10,57), da altura (empresa A: $p=0,362$; 166,15 \pm 10,19; empresa B: $p=0,362$; 165,06 \pm 8,75; empresa C: $p=0,362$; 167,50 \pm 8,12) e do IMC (empresa A: $p=0,100$; 26,07 \pm 4,97; empresa B: $p=0,100$; 25,80 \pm 5,18; empresa C: $p=0,100$; 24,44 \pm 3,11) não foram significativas entre as empresas, no entanto há diferença significativa entre a média de idade entre as instituições pesquisadas (empresa A: $p=0,000$; 38,79 \pm 11,19; empresa B: $p=0,000$; 31,81 \pm 7,94; empresa C: $p=0,000$; 33,83 \pm 7,82).

O teste de Kruskal-Wallis foi escolhido após ser rejeitada a hipótese de normalidade para as variáveis pelo teste de Kolmogorov-Smirnov, o que impediu o uso do teste da ANOVA pela exigência de normalidade dos dados. O teste de Kruskal-Wallis é conhecido como ANOVA não-paramétrica.

A Tabela 4 se refere somente ao IMC (Índice de Massa Corporal) para os participantes da pesquisa.

Tabela 4: Classificação do IMC nas instituições/empresas pesquisadas.

Variáveis***	Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor**	Total (A, B e C)	
	n	%	n	%	n	%		n	%
IMC (kg/m ²)	Baixo Peso	5	1,8	2	6,5	1	1,9	8	2,2
	Peso Normal	118	43,1	14	45,2	30	57,7	162	45,4
	Sobrepeso	96	35,0	10	32,3	19	36,5	125	35,0
	Obesidade	55	20,1	5	16,1	2	3,8	62	17,4
p_valor*	0,000		0,012		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado.

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes.

Nota 3: *** Adaptado da tabela de IMC (OMS, 1997).

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da Tabela 4 evidenciam de acordo com a classificação da OMS (1997), que na análise geral da amostra aparecem com sobrepeso (35,0%) e obesidade (17,4%) dos participantes na pesquisa, com significância de $p=0,000$.

Na análise do IMC individual por instituições/empresas do estudo, tem-se na empresa A: $p=0,000$, com sobrepeso (35,0%) e obesidade (20,1%); na empresa B: $p=0,012$, com sobrepeso (32,3%) e obesidade (16,1%); e na empresa C: $p=0,000$, com sobrepeso (36,2%). Cabe evidenciar que os valores apresentados são

compatíveis com $p=0,034$ de acordo com o teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes.

Os dados referentes à faixa etária, renda média mensal, estado civil e grau de instrução são representados na Tabela 5, com diferenças significativas para as proporções entre as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 5: Variáveis sócio-demográficas das instituições/empresas pesquisadas

Variáveis	Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor**	Total (A, B e C)		
	n	%	n	%	n	%		n	%	
Faixa Etária (anos)	≤29	76	27,7	15	48,4	19	36,5	0,000	110	30,8
	30 a 39	76	27,7	11	35,5	21	40,4		108	30,3
	40 a 49	59	21,5	4	12,9	11	21,2		74	20,7
	≥50	63	23,0	1	3,2	1	1,9		65	18,2
	p_valor*	0,334		0,001		0,000			0,000	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	165	60,2	7	22,6				172	48,20
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	78	28,5	12	38,7	2	3,8		92	25,80
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	26	9,5	8	25,8	8	15,4	0,000	42	11,80
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	4	1,5	4	12,9	31	59,6		39	10,90
	De R\$ 424,00 a 927,00	1	0,4			11	21,2		12	3,40
	p_valor*	0,000		0,238		0,000		0,000		
	Estado Civil	Casado(a)/vivendo com parceiro	141	51,5	15	48,4	35	67,3	0,655	191
Divorciado(a)/separado		21	7,7	2	6,5	1	1,9	24		6,7
Solteiro(a)		110	40,1	14	45,2	16	30,8	140		39,2
Viúvo(a)		2	0,7					2		0,6
p_valor*		0,000		0,006		0,000		0,000		
Grau de Instrução	Pós-Doutorado	12	4,4						12	3,4
	Doutorado	46	16,8						46	12,9
	Mestrado	61	22,3						61	17,1
	Especialização	67	24,5	14	45,2			0,000	81	22,7
	Superior	54	19,7	14	45,2	2	3,8		70	19,6
	Segundo grau	28	10,2	3	9,7	20	38,5		51	14,3
	Segundo grau incompleto	3	1,1			8	15,4		11	3,1
	Primeiro grau	3	1,1			22	42,3		25	7,0
p_valor*	0,000		0,020		0,000		0,000			

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se pode observar, a amostra geral possui idade igual ou inferior a 29 anos (30,8%) e idade entre 30 e 39 anos (30,3%); para a renda familiar acima de R\$ 4.648,00 (48,2%) e de R\$ 2.804,00 a R\$ 4.648,00 (25,8%); no que se refere ao

estado civil casado (53,5%) e solteiro (39,2%); já para o grau de instrução aparecem indivíduos com doutorado (12,9%), mestrado (17,1%), especialização (22,7%), superior (19,6%) e segundo grau (14,3%), com significância $p=0,000$.

Referente às características principais, a amostra individual nas instituições/empresas participantes do estudo possui idade igual ou menor que 29 anos (empresa B: $p=0,001$, 48,4%; empresa C: $p=0,000$, 36,5%) e idade entre 30 e 39 anos (empresa B: $p=0,001$, 35,5%; empresa C: $p=0,000$, 40,4%). Para a renda familiar acima de R\$ 4.648,00 (empresa A: $p=0,000$, 60,2%), de R\$ 927,00 a R\$ 2.804,00 (empresa C: $p=0,000$, 59,6%); no que se refere ao estado civil casado (empresa A: $p=0,000$, 51,5%; empresa B: $p=0,006$, 48,4%; empresa C: $p=0,000$, 67,3%) e solteiro (empresa A: $p=0,000$, 40,1%; empresa B: $p=0,006$, 45,2%; empresa C: $p=0,000$, 30,8%). Já para o grau de instrução aparecem indivíduos com pós-doutorado (4,4%), doutorado (16,8%), mestrado (22,3%), especialização (24,5%), superior (19,7%) e segundo grau (14,3%), com significância $p=0,000$ para a empresa A; com especialização (45,2%) e superior (45,2%), com significância $p=0,020$ para a empresa B; e com segundo grau (38,5%) e primeiro grau (42,3%), com significância $p=0,000$ para a empresa C.

Os dados referentes ao tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua no turno de trabalho e períodos de trabalho são representados na Tabela 6, com diferenças significativas para as proporções entre as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 6: Variáveis laborais das instituições/empresas pesquisadas

Variáveis		Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor^{***}	Total (A, B e C)	
		n	%	n	%	n	%		n	%
Tempo no Trabalho	0 a 5 anos	133	58,4	21	67,7	29	55,5	0,387	210	58,8
	6 a 20 anos	71	25,9	9	29,0	20	38,5		100	28,0
	Mais de 20 anos	43	15,7	1	3,2	3	5,8		47	13,2
	p_valor^*	0,000		0,000		0,000			0,000	
Função no Trabalho	Administrativo	133	48,5	28	90,3	3	5,8	0,000	164	45,9
	Diretoria (gestão)	15	5,5	1	3,2				16	4,5
	Docência	126	46,0						126	35,3
	Produção			2	6,5	49	94,2		51	14,3
	p_valor^*	0,000		0,000		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Binomial

Nota 3: *** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 6: Variáveis laborais das instituições/empresas pesquisadas

Variáveis		Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor***	Total (A, B e C)	
		N	%	n	%	n	%		n	%
Tipo de Trabalho	Fixo	256	93,4	27	87,1	46	88,5	0,261	329	92,2
	Rodízio/alternado	18	6,6	4	12,9	6	11,5		28	7,8
p_valor**		0,000		0,000		0,000		0,000		
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	29	10,6	9	29,0	3	5,8	0,084	41	11,5
	2 anos a 2 anos e 11 meses	29	10,6	4	12,9	12	23,1		45	12,6
	3 anos ou mais	145	52,9	11	35,5	30	57,7		186	52,1
	6 a 11 meses	45	16,4	3	9,7	5	9,6		53	14,8
	Até seis meses	26	9,5	4	12,9	2	3,8		32	9,0
	p_valor*	0,000		0,085		0,000			0,000	
Períodos de trabalho	Manhã	6	2,2	6	19,4			0,000	12	3,4
	Manhã e tarde	193	70,4	25	80,6	50	96,2		268	75,1
	Manhã e noite	6	2,2						6	1,7
	Manhã, tarde e noite	48	17,5						48	13,4
	Tarde	6	2,2						6	1,7
	Noite	5	1,8			2	3,8		7	2,0
	Tarde e noite	10	3,6						10	2,8
	p_valor*	0,000		0,001**		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Binomial

Nota 3: *** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se pode observar, a amostra geral possui como tempo no trabalho de 0 a 5 anos (58,8%); a função no trabalho como administrativo (45,9%) e docência (35,3%); para o tipo de trabalho como fixo (92,2%); o tempo que atua no turno de trabalho de 3 anos ou mais (52,15%); e os períodos de trabalho manhã e tarde (75,1%), todos com grau de significância $p=0,000$.

No que se refere à amostra individual nas instituições/empresas participantes do estudo, como tempo no trabalho de 0 a 5 anos (empresa A: $p=0,000$, 58,4%; empresa B: $p=0,000$, 67,7%; empresa C: $p=0,000$, 55,5%); a função no trabalho como administrativo (empresa A: $p=0,000$, 48,5%; empresa B: $p=0,000$, 90,3%) e docência (empresa A: $p=0,000$, 46,0%; para o tipo de trabalho como fixo (empresa A: $p=0,000$, 93,4%; empresa B: $p=0,000$, 87,1%; empresa C: $p=0,000$, 88,5%); o tempo que atua nos turnos de trabalho de 2 anos a 2 anos e 11 meses (empresa C: $p=0,000$, 23,1%) de 3 anos ou mais (empresa A: $p=0,000$, 52,9%; empresa C:

$p=0,000$, 57,7%); e os períodos de trabalho manhã e tarde (empresa A: $p=0,000$, 70,4%; empresa B: $p=0,001$, 80,6%; empresa C: $p=0,000$, 96,2%)

Os dados referentes às doenças pessoais e familiares são representados na Tabela 7, com diferenças significativas para as proporções entre as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 7: Variáveis relacionadas a doenças nas instituições/empresas pesquisadas

Variáveis	Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor^{**}	Total (A, B e C)	
	N	%	n	%	n	%		n	%
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	28	10,2	5	16,1	1	1,9	34	9,5
	Colesterol alto	35	12,8	2	6,5			37	10,4
	Diabetes	9	3,3					9	2,5
	Pressão alta	26	9,5	2	6,5	3	5,8	31	8,7
	Nenhuma doença	176	64,2	22	71,0	48	92,3	246	68,9
p_valor^*	0,000		0,000		0,000			0,000	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	5	1,8					5	1,4
	Doenças da tireoide	4	1,5					4	1,1
	Triglicerídeos altos	34	12,4	4	12,9	1	1,9	39	10,9
	Outros	36	13,1	3	9,7	5	9,6	44	12,3
	Nenhuma doença	195	71,2	24	77,4	46	88,5	265	74,2
p_valor^*	0,000		0,000		0,000			0,000	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	3	1,1	2	6,5	1	1,9	6	1,7
	Colesterol alto	14	5,1	2	6,5			16	4,5
	Diabetes	83	30,3	7	22,5	3	5,8	93	26,1
	Pressão alta	47	17,2	4	12,9	15	28,8	66	18,5
	Nenhuma doença	127	46,4	16	51,6	33	63,5	176	49,3
p_valor^*	0,000		0,000		0,000			0,000	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	66	24,1	8	25,8	5	9,6	79	22,1
	Doenças da tireoide	9	3,3	1	3,2			10	2,8
	Triglicerídeos altos	12	4,4	4	12,9	2	3,8	18	5,0
	Câncer	60	21,9	4	12,9	6	11,5	70	19,6
	Câncer e doenças cardíacas	21	7,7	1	3,2			22	6,2
	Outros	13	4,7			5	9,6	18	5,0
	Nenhuma doença	93	33,9	13	41,9	34	65,4	140	39,2
p_valor^*	0,000		0,001		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se pode observar, a amostra geral possui como doenças pessoais atualmente para nenhuma doença (68,9%), colesterol alto (10,4%), asma/bronquite/rinite (9,5%) e pressão alta (8,7%); como outras doenças pessoais para nenhuma doença (74,2%), outros (12,3%) e triglicerídeos alto (10,9%); como

doenças familiares atualmente para nenhuma doença (49,3%), diabetes (26,1%) e pressão alta (18,5%); como outras doenças familiares para nenhuma doença (39,2%), doenças cardíacas (22,15) e câncer (19,6%), todos com grau de significância $p=0,000$.

No que se refere à amostra individual nas instituições/empresas participantes do estudo, as variáveis doenças pessoais para nenhuma doença (empresa A: $p=0,000$, 64,2%; empresa B: $p=0,000$, 71,0%; empresa C: $p=0,000$, 92,3%), colesterol alto (empresa A: $p=0,000$, 12,8%), asma/bronquite/rinite (empresa A: $p=0,000$, 10,2%; empresa B: $p=0,000$, 16,1%) e pressão alta (empresa A: $p=0,000$, 9,5%); como outras doenças pessoais para nenhuma doença (empresa A: $p=0,000$, 71,2%; empresa B: $p=0,000$, 77,4%; empresa C: $p=0,000$, 88,5%), outros (empresa A: $p=0,000$, 13,1%; empresa B: $p=0,000$, 9,7%; empresa C: $p=0,000$, 9,6%) e triglicerídeos alto (empresa A: $p=0,000$, 12,4%; empresa B: $p=0,000$, 12,9%).

Para doenças familiares atualmente para nenhuma doença (empresa A: $p=0,000$, 46,4%; empresa B: $p=0,000$, 51,6%; empresa C: $p=0,000$, 63,5%), diabetes (empresa A: $p=0,000$, 30,3%; empresa B: $p=0,000$, 22,5%) e pressão alta (empresa A: $p=0,000$, 17,2%; empresa B: $p=0,000$, 12,9%; empresa C: $p=0,000$, 28,8%); como outras doenças familiares para nenhuma doença (empresa A: $p=0,000$, 33,9%; empresa B: $p=0,001$, 41,9%; empresa C: $p=0,000$, 65,4%), doenças cardíacas (empresa A: $p=0,000$, 24,1%; empresa B: $p=0,001$, 25,8%), câncer (empresa A: $p=0,000$, 21,9%; empresa B: $p=0,001$, 12,9%; empresa C: $p=0,000$, 11,5%), triglicerídeos alto (empresa B: $p=0,001$, 12,9%).

Os dados referentes aos locais de desconforto/dor são representados na Tabela 8, com diferenças significativas para as proporções entre as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 8: Variáveis sobre desconforto/dor nas instituições/empresas pesquisadas

Variáveis		Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor^{**}	Total (A, B e C)	
		N	%	n	%	n	%		n	%
Locais de desconforto e dor	Cabeça e olhos	43	15,7	2	6,5	4	7,7	0,009	49	13,7
	Cabeça, olhos e coluna	44	16,1	7	22,6	3	5,8		54	15,1
	Coluna	77	28,1	11	35,5	19	36,5		107	30,0
p_valor^*		0,000		0,004		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 8: Variáveis sobre desconforto/dor nas instituições/empresas pesquisadas

Variáveis	Empresa (A)		Empresa (B)		Empresa (C)		p_valor**	Total (A, B e C)	
	N	%	n	%	n	%		n	%
Braços e ombros	19	6,9	6	19,4	2	3,8	0,009	27	7,6
Punhos e mãos	4	1,5	1	3,2	2	3,8		7	2,0
Pernas e pés	16	5,8	1	3,2				17	4,8
Nenhuma dor	71	25,9	3	9,7	22	42,3		96	26,9
p_valor*	0,000		0,004		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados demonstram na amostra geral, como características principais para nenhuma dor (26,9%), coluna (30,0%), cabeça/olhos/coluna (15,1%) e cabeça e olhos (13,7), todos com grau de significância $p=0,000$.

No que se refere à amostra individual das instituições/empresas referidas no estudo, para nenhuma dor (empresa A: $p=0,000$, 25,9%; empresa C: $p=0,000$, 42,3%), coluna (empresa A: $p=0,000$, 28,1%; empresa B: $p=0,004$, 35,5%; empresa C: $p=0,000$, 36,5%), cabeça/olhos/coluna (empresa A: $p=0,000$, 16,1%; empresa B: $p=0,004$, 22,6%) e cabeça e olhos (empresa A: $p=0,000$, 15,7%).

Com o delineamento dos participantes da pesquisa foi analisada a sintaxe do questionário, pelos domínios propostos no QVS-80.

Para a correlação entre os testes subjetivos, primeiramente fez-se necessário dicotomizar os dados do questionário e as variáveis foram colocadas na escala de 0 a 100, no qual o valor 50 é neutro e os valores abaixo dele são considerados de insatisfação e acima de 75 pontos de muita satisfação, conforme Figura 3 (TIMOSSO et al.; 2009).

A Tabela 9 representa a pontuação média dos domínios do QVS-80 para todas as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 9: Pontuação nos domínios do QVS-80 para todas as instituições/empresas pesquisadas.

Domínios	Empresas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão (\pm DP)	p_valor*
Domínio 1 (D1)	A	48,53	97,06	77,97	8,87	0,004
	B	61,76	89,71	78,42	7,52	
	C	64,71	95,59	82,58	7,30	
	Total	48,53	97,6	78,68	8,68	

Nota: * Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 9: Pontuação nos domínios do QVS-80 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Domínios	Empresas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão (\pm DP)	<i>p_valor*</i>
Domínio 2 (D2)	A	6,67	76,67	35,62	13,52	0,219
	B	18,33	61,67	39,14	11,80	
	C	0,00	68,33	37,66	15,58	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Domínio 3 (D3)	A	18,18	84,09	47,69	11,64	0,000
	B	38,64	100,00	64,22	12,11	
	C	34,09	81,82	52,14	10,47	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Domínio 4 (D4)	A	36,46	97,92	70,96	10,71	0,001
	B	41,67	85,42	69,79	10,62	
	C	43,75	88,54	75,80	8,93	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota: * Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Pode-se verificar, que na média geral, que os domínios da atividade física e ambiente ocupacional estão abaixo do que é considerado satisfatório, enquanto que os domínios da saúde e da percepção da qualidade de vida estão acima da média para satisfação.

O teste Kruskal-Wallis de amostras independentes foi escolhido após ser rejeitada a hipótese de normalidade para as variáveis pelo teste de Kolmogorov-Smirnov, o que impediu o uso do teste da ANOVA pela exigência de normalidade dos dados.

5.2 Correlações entre os escores alcançados nas instituições/empresas pesquisadas.

A partir da análise supracitada das respostas dos participantes da pesquisa nos questionamentos do QVS-80, tem-se uma visão em relação à qualidade de vida nas organizações do referido estudo.

A partir destes dados, a sintaxe dos domínios foi aplicada e se correlacionam as diferentes variáveis do questionário QVS-80.

A Tabela 10 representa a correlação entre os escores alcançados nos domínios do QVS-80 para todas as instituições/empresas pesquisadas.

Tabela 10: Correlação de Pearson para todas as instituições/empresas pesquisadas.

Correlação de Pearson	Domínio 1 (D1)	Domínio 2 (D2)	Domínio 3 (D3)	Domínio 4 (D4)
Domínio 1 (D1)	-----	0,226**	0,241**	0,453**
Domínio 2 (D2)	0,226**	-----	0,267**	0,348**
Domínio 3 (D3)	0,241**	0,267**	-----	0,335**
Domínio 4 (D4)	0,453**	0,348**	0,335**	-----

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Observa-se a partir dos dados, que os domínios 2 (atividade física) e domínio 3 (ambiente ocupacional), apesar de apresentarem correlação significativa, estas tem a menor correlação com os domínios 1 (saúde) e domínio 4 (percepção da qualidade de vida). Percebe-se, então, que a atividade física no lazer, ou seja, no tempo livre e fora do ambiente de trabalho, bem como a atividade física no ambiente de trabalho e questões relacionadas ao ambiente ocupacional tem a menor relação da percepção que os funcionários/colaboradores têm de sua saúde e qualidade de vida, o que já era esperado, visto que, o domínio atividade física e ambiente ocupacional ficaram na faixa de insatisfação na pontuação dos domínios no QVS-80 para os participantes da pesquisa.

A Tabela 11 representa a correlação nos domínios do QVS-80, em relação à qualidade de vida da instituição UFRR.

Tabela 11: Correlação de Pearson para a UFRR.

Correlação de Pearson	Domínio 1 (D1)	Domínio 2 (D2)	Domínio 3 (D3)	Domínio 4 (D4)
Domínio 1 (D1)	-----	0,227**	0,244**	0,411**
Domínio 2 (D2)	0,227**	-----	0,249**	0,346**
Domínio 3 (D3)	0,244**	0,249**	-----	0,347**
Domínio 4 (D4)	0,411**	0,346**	0,347**	-----

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Nos dados, se verifica que os domínios 2 e 3 apresentam correlação significativa, porém são as menores correlações com os domínios 1 e 4. Assim pode-se afirmar que os domínios da atividade física e do ambiente ocupacional tem a menor relação da percepção que os funcionários tem de sua qualidade de vida e

saúde, o que está de acordo com a baixa pontuação dos domínios 2 e 3 na pontuação do QVS-80 para os funcionários da UFRR.

A Tabela 11 apresenta a correlação nos domínios do QVS-80 relacionado à qualidade de vida da organização SEBRAR-RR.

Tabela 12: Correlação de Pearson para o SEBRAE-RR.

Correlação de Pearson	Domínio 1 (D1)	Domínio 2 (D2)	Domínio 3 (D3)	Domínio 4 (D4)
Domínio 1 (D1)	-----	0,412*	0,376*	0,739**
Domínio 2 (D2)	0,412*	-----	0,385*	0,499**
Domínio 3 (D3)	0,376*	0,385*	-----	0,533**
Domínio 4 (D4)	0,739**	0,499**	0,533**	-----

Nota 1: * A correlação é significativa no nível 0,05.

Nota 2: ** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados evidenciam que os domínios 2 e 3 tem significativa correlação, mas são as menores correlações com os domínios 1 e 4, o que indica que a atividade física e o ambiente ocupacional tem pouco impacto na relação da percepção que os colaboradores do SEBRAE-RR têm de sua qualidade de vida e saúde, já apontado na pontuação, abaixo do esperado, para os domínios 2 e 3 na pontuação do QVS-80. Cabe evidenciar nos resultados a forte correlação com 0,739 e significância $p=0,01$ entre os domínios da saúde e da percepção da qualidade de vida para a referida organização.

A Tabela 13 aponta os resultados da correlação nos domínios do QVS-80 relacionado à qualidade de vida da organização MMROSS.

Tabela 13: Correlação de Pearson para a MMROSS.

Correlação de Pearson	Domínio 1 (D1)	Domínio 2 (D2)	Domínio 3 (D3)	Domínio 4 (D4)
Domínio 1 (D1)	-----	0,116	0,149	0,425**
Domínio 2 (D2)	0,116	-----	0,244	0,307*
Domínio 3 (D3)	0,149	0,244	-----	0,362**
Domínio 4 (D4)	0,425**	0,307*	0,362**	-----

Nota 1: * A correlação é significativa no nível 0,05.

Nota 2: ** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Verifica-se que os domínios 2 e 3 apresentam correlação significativa, mas estas correlações são fracas em relação aos domínios 1 e 4, o que evidencia a baixa influência da atividade física e do ambiente ocupacional na percepção que os trabalhadores da MMROSS têm da qualidade de vida e saúde, já indicado na pontuação dada aos questionamentos do QVS-80 para os domínios 2 e 3.

5.3 Escores alcançados sobre qualidade de vida nas instituições/empresas pesquisadas.

Os dados da análise do domínio da saúde referentes à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 14.

Tabela 14: Domínio 1 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	48,53	97,06	78,00	8,99	0,025**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	60,29	94,12	77,59	8,57	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	61,76	92,65	79,41	7,53	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	61,76	95,59	82,32	8,03	
	De R\$ 424,00 a 927,00	72,06	94,12	82,35	7,81	
	Total		48,53	97,06	78,68	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	63,24	91,18	77,02	9,56	0,001**
	Peso normal	57,35	97,06	80,17	9,11	
	Sobrepeso	57,35	94,12	78,60	7,98	
	Obesidade	48,53	89,71	75,14	7,88	
	Total		48,53	97,06	78,68	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Evidencia-se na Tabela 14, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), que na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de elevada satisfação para as variáveis avaliadas. Como características principais para o referido domínio as médias da renda (de R\$ 424,00 a R\$ 927,00: $p=0,025$; $82,35\pm 7,81$; e de R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00: $p=0,025$; $82,32\pm 8,03$); e para o IMC (peso normal: $p=0,001$; $80,17\pm 9,11$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice F.

Os dados da análise do domínio da atividade física referentes à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 15.

Tabela 15: Domínio 2 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	0,00	66,67	34,07	13,14	0,004*
	Masculino	6,67	76,67	38,30	13,96	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	0,00	66,67	27,92	19,45	0,005**
	Peso normal	10,00	68,33	36,92	13,90	
	Sobrepeso	6,67	76,67	38,17	13,74	
	Obesidade	15,00	61,67	31,57	10,92	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como demonstrado na Tabela 15, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de insatisfação e elevada insatisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de sexo (feminino: $p=0,004$; $34,07\pm 13,14$; masculino: $p=0,004$; $38,30\pm 13,96$); e para o IMC (baixo peso: $p=0,005$; $27,92\pm 19,45$; obesidade: $p=0,005$; $31,57\pm 10,92$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice F.1.

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referentes à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 16.

Tabela 16: Domínio 3 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	20,45	77,27	47,28	11,57	0,007**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	18,18	100,00	51,06	13,16	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	22,73	84,09	52,32	13,64	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	34,09	81,82	53,61	12,40	
	De R\$ 424,00 a 927,00	45,45	63,64	54,36	6,39	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 16: Domínio 3 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Grau de instrução	Pós-Doutorado	31,82	54,55	42,42	7,65	0,000**
	Doutorado	20,45	61,36	41,60	10,74	
	Mestrado	22,73	77,27	49,29	11,34	
	Especialização	29,55	100,00	51,43	13,12	
	Superior	22,73	81,82	51,46	13,12	
	Segundo grau	34,09	77,27	52,85	11,09	
	Segundo grau incompleto	18,18	65,91	49,38	13,41	
	Primeiro grau	36,36	81,82	53,36	10,82	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como se observa na Tabela 16, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de insatisfação e satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias da renda (de R\$ 424,00 a R\$ 927,00: $p=0,007$; $54,36\pm 6,39$; e acima de R\$ 4.648,00: $p=0,007$; $47,28\pm 11,57$); e para o grau de instrução (primeiro grau: $p=0,000$; $53,36\pm 10,82$; e doutorado: $p=0,000$; $41,60\pm 10,74$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice F.2.

Os dados da análise do domínio da percepção da qualidade de vida referentes à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 17.

Tabela 17: Domínio 4 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	36,46	94,79	69,89	11,83	0,004*
	Masculino	42,71	97,92	73,19	8,97	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	42,71	97,92	72,64	10,73	0,016**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	36,46	92,71	70,14	10,25	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	45,83	87,50	67,63	10,66	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	43,75	88,54	73,59	10,52	
	De R\$ 424,00 a 927,00	65,63	83,33	74,31	6,67	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 17: Domínio 4 para todas as instituições/empresas pesquisadas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	48,96	97,92	73,87	9,69	0,000**
	Divorciado(a)/separado	55,21	83,33	68,58	7,95	
	Solteiro(a)	36,46	93,75	68,85	11,47	
	Viúvo(a)	76,04	78,13	77,08	1,47	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	62,50	91,67	77,95	10,24	0,012**
	Doutorado	42,71	89,58	70,26	10,60	
	Mestrado	50,00	97,92	72,59	11,59	
	Especialização	41,67	88,54	71,24	9,59	
	Superior	45,83	94,79	69,24	10,56	
	Segundo grau	36,46	92,71	71,28	11,00	
	Segundo grau incompleto	48,96	87,50	70,17	11,93	
	Primeiro grau	60,42	88,54	77,13	7,32	
Total	36,46	97,92	71,57	10,59		

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados demonstrados na Tabela 17, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de sexo (feminino: $p=0,004$; $69,89\pm 11,83$; e masculino: $p=0,004$; $73,19\pm 8,97$); da renda (de R\$ 424,00 a R\$ 927,00: $p=0,016$; $74,31\pm 6,67$; e de R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00: $p=0,016$; $73,59\pm 10,52$); do estado civil (casado(a)/vivendo com parceiro(a): $p=0,000$; $73,87\pm 9,69$; e viúvo: $p=0,000$; $77,08\pm 1,47$); e para o grau de instrução (primeiro grau: $p=0,012$; $77,13\pm 7,32$; e pós-doutorado: $p=0,012$; $77,95\pm 10,24$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice F.3.

Os dados da análise do domínio da saúde referentes à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 18.

Tabela 18: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Função no trabalho	Administrativo	57,35	94,12	78,04	8,29	0,001**
	Diretoria (gestão)	57,35	89,71	73,07	8,93	
	Docência	48,53	97,06	78,62	9,12	
	Produção	64,71	95,59	82,64	7,31	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Períodos de trabalho	Manhã	63,24	86,76	76,59	7,00	0,006**
	Manhã e tarde	57,35	97,06	79,52	8,32	
	Manhã e noite	69,12	91,18	82,60	8,99	
	Manhã, tarde e noite	48,53	94,12	73,93	9,83	
	Tarde	61,76	92,65	82,60	11,22	
	Noite	64,71	88,24	77,73	9,16	
	Tarde e noite	69,12	83,82	77,50	4,86	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados demonstrados na Tabela 18, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de função no trabalho (administrativo: $p=0,001$; $78,04\pm 8,29$; docência: $p=0,001$; $78,62\pm 9,12$; e produção: $p=0,001$; $82,64\pm 7,31$); dos períodos de trabalho (manhã e noite: $p=0,006$; $82,60\pm 8,99$; e tarde: $p=0,006$; $82,60\pm 11,22$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice G.

Os dados analisados para o domínio da atividade física para as categorias relacionadas ao trabalho (tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho) tiveram pontuação com classificações de insatisfação para todas as instituições/empresas pesquisadas (TIMOSSI et al., 2009), conforme demonstrado no Apêndice G.1, porém sem significância estatística.

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referentes à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 19.

Tabela 19: Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Função no trabalho	Administrativo	18,18	100,00	51,07	13,01	0,012**
	Diretoria (gestão)	27,27	68,18	50,00	10,79	
	Docência	20,45	84,09	46,97	12,19	
	Produção	34,09	81,82	52,50	10,35	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Tipo de trabalho	Fixo	18,18	100,00	49,20	11,93	0,012*
	Rodízio/alternado	22,73	84,09	56,49	15,96	
	Total	18,18	100,00	49,77	12,41	
Períodos de trabalho	Manhã	34,09	75,00	58,33	13,09	0,013**
	Manhã e tarde	18,18	100,00	49,70	11,86	
	Manhã e noite	43,18	77,27	62,50	12,43	
	Manhã, tarde e noite	20,45	75,00	46,02	13,06	
	Tarde	36,36	70,45	50,76	12,91	
	Noite	31,82	84,09	54,87	16,36	
	Tarde e noite	29,55	75,00	47,73	12,99	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

De acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), os dados apresentados na tabela 19, na avaliação dos funcionários/colaboradores, apresentam no referido domínio, pontuação com classificações consideradas de insatisfação e satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de função no trabalho (docência: $p=0,012$; $46,97\pm 12,19$; e produção: $p=0,012$; $52,50\pm 10,35$); do tipo de trabalho (fixo: $p=0,012$; $49,20\pm 11,93$; rodízio/alternado: $p=0,012$; $56,49\pm 15,96$); e dos períodos de trabalho (manhã, tarde e noite: $p=0,013$; $46,02\pm 13,06$; e manhã: $p=0,013$; $58,33\pm 13,09$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice G.2.

Os dados da análise do domínio da percepção da qualidade de vida referentes à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 20.

Tabela 20: Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Função no trabalho	Administrativo	36,46	94,79	69,36	10,08	0,000**
	Diretoria (gestão)	58,33	89,58	75,13	9,31	
	Docência	42,71	97,92	72,34	11,28	
	Produção	43,75	88,54	75,63	9,17	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Na Tabela 20, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), sobre a avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de função no trabalho (diretoria (gestão): $p=0,000$; $75,13\pm 9,31$; e produção: $p=0,000$; $75,63\pm 9,17$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice G.3.

Os dados da análise do domínio da saúde referentes às variáveis doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 21.

Tabela 21: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	61,76	92,65	77,72	7,71	0,006*
	Colesterol alto	48,53	91,18	74,28	8,21	
	Diabetes	67,65	88,24	79,09	5,69	
	Pressão alta	57,35	92,65	76,71	10,10	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,70	8,57	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	57,35	86,76	72,35	10,93	0,001*
	Doenças a tireoide	67,65	82,35	75,00	6,12	
	Triglicerídeos altos	48,53	88,24	74,32	8,17	
	Outros	61,76	92,65	76,67	8,67	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
Total	48,53	97,06	78,68	8,68		
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	60,29	92,65	77,64	7,87	0,011*
	Doenças da tireoide	61,76	91,18	79,41	10,16	
	Triglicerídeos altos	57,35	95,59	78,19	8,62	
	Câncer	57,35	97,06	77,06	8,51	
	Câncer e doenças cardíacas	60,29	94,12	75,94	8,30	
	Outros	48,53	89,71	77,78	9,39	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 21: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Outras doenças familiares	Nenhuma doença	57,35	95,59	80,63	8,85	0,000*
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
	Cabeça e olhos	57,35	92,65	76,74	8,22	
	Cabeça, olhos e coluna	48,53	92,65	73,34	9,14	
Locais de desconforto/dor	Coluna	57,35	97,06	78,51	7,98	
	Braços e ombros	60,29	89,71	76,85	8,06	
	Punhos e mãos	69,12	91,18	80,88	6,74	
	Pernas e pés	57,29	83,33	71,28	8,63	
	Nenhuma dor	59,38	87,50	70,21	7,63	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Percebe-se na Tabela 21, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), que sobre a avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de doenças pessoais atualmente (diabetes: $p=0,006$; $79,09\pm 5,69$; e nenhuma doença: $p=0,006$; $79,70\pm 8,57$); outras doenças pessoais (outros: $p=0,001$; $76,67\pm 8,67$; e nenhuma doença: $p=0,001$; $79,83\pm 8,47$); outras doenças familiares (doenças da tireoide: $p=0,011$; $79,41\pm 10,16$; e nenhuma doença: $p=0,011$; $80,63\pm 8,85$); e locais de desconforto/dor (coluna: $p=0,000$; $78,51\pm 7,98$; e punhos e mãos: $p=0,000$; $80,88\pm 6,74$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice H.

Os dados da análise do domínio da atividade física referentes às variáveis doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 22.

Tabela 22: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	21,67	60,00	39,67	14,60	0,011*
	Doenças a tireoide	21,67	31,67	25,42	4,79	
	Triglicérides altos	16,67	56,67	32,44	10,93	
	Outros	0,00	55,00	31,21	12,56	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 22: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	6,67	60,00	30,24	12,07	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	11,67	63,33	30,09	10,87	
	Coluna	0,00	68,33	37,29	13,59	
	Braços e ombros	16,67	68,33	36,05	14,59	
	Punhos e mãos	21,67	45,00	34,05	8,16	
	Pernas e pés	13,33	61,67	39,22	14,36	
	Nenhuma dor	16,67	76,67	41,22	13,91	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Na Tabela 22, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), sobre a avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de insatisfação e de elevada insatisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de outras doenças pessoais (doenças da tireoide: $p=0,011$; $25,42\pm 4,79$; e nenhuma doença: $p=0,011$; $79,83\pm 8,47$); e locais de desconforto/dor (cabeça e olhos: $p=0,000$; $30,24\pm 12,07$; e cabeça, olhos e coluna: $p=0,000$; $30,09\pm 10,87$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice H.1.

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referentes às variáveis doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 23.

Tabela 23: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	27,27	100,00	45,39	13,86	0,008*
	Colesterol alto	22,73	68,18	46,81	11,57	
	Diabetes	45,45	70,45	57,83	9,24	
	Pressão alta	22,73	77,27	48,83	13,25	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	50,66	12,13	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados demonstrados na Tabela 23, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de insatisfação e satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de

doenças pessoais atualmente (asma/bronquite/rinite: $p=0,008$; $45,39\pm 13,86$; e diabetes: $p=0,008$; $57,83\pm 9,24$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice H.2.

Os dados da análise do domínio da percepção da qualidade de vida referentes às variáveis doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para todas as instituições/empresas pesquisadas é demonstrado na Tabela 24.

Tabela 24: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	43,75	86,46	64,83	10,90	0,001*
	Colesterol alto	41,67	89,58	70,95	10,43	
	Diabetes	62,50	76,04	69,79	4,20	
	Pressão alta	48,96	97,92	70,16	11,34	
	Nenhuma doença	36,46	94,79	72,83	10,31	
	Total	36,56	97,92	71,57	10,59	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	55,21	89,58	74,58	12,58	0,021*
	Doenças a tireoide	61,46	76,04	67,97	7,13	
	Triglicérides altos	47,92	85,42	69,95	9,36	
	Outros	41,67	88,54	67,09	11,58	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	72,54	10,42	
Total	36,46	97,92	71,57	10,59		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	36,46	87,50	67,69	10,37	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	41,67	88,54	63,75	10,49	
	Coluna	43,75	97,92	71,86	10,07	
	Braços e ombros	53,13	85,42	72,92	8,49	
	Punhos e mãos	64,58	86,46	70,83	7,84	
	Pernas e pés	53,13	85,42	73,84	8,44	
	Nenhuma dor	42,71	93,75	76,89	9,10	
Total	36,46	97,92	71,57	10,59		

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados demonstrados na Tabela 24, de acordo com a classificação de Timossi et al., (2009), na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação. Como características principais para o referido domínio as médias de doenças pessoais atualmente (colesterol alto: $p=0,001$; $70,95\pm 10,43$; e nenhuma doença: $p=0,001$; $72,83\pm 10,31$); outras doenças pessoais (doenças cardíacas: $p=0,021$; $74,58\pm 12,58$; e nenhuma doença: $p=0,021$; $72,54\pm 10,42$); e locais de desconforto/dor (pernas e pés: $p=0,000$; $73,84\pm 8,44$; nenhuma dor:

$p=0,000$; $76,89\pm 9,10$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice H.3.

5.4 Escores alcançados sobre qualidade de vida para a UFRR.

Os dados da análise do domínio da saúde referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para instituições UFRR é demonstrado na Tabela 25. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, com a média de IMC (peso normal: $p=0,008$; $79,53\pm 9,39$; sobrepeso: $p=0,008$; $77,99\pm 8,26$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice I.

Tabela 25: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
IMC (kg/m ²)	Baixo peso	67,65	91,18	77,94	9,70	0,008**
	Peso normal	57,35	97,06	79,53	9,39	
	Sobrepeso	57,35	94,12	77,99	8,26	
	Obesidade	48,53	89,71	74,57	7,94	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da atividade física referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para instituição UFRR é demonstrado na Tabela 26. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de insatisfação e de elevada insatisfação, com as médias de sexo (feminino: $p=0,004$; $33,48\pm 12,90$; e masculino: $p=0,004$; $38,25\pm 13,85$); e para o IMC (baixo peso: $p=0,024$; $34,67\pm 20,12$; obesidade: $p=0,024$; $30,79\pm 10,56$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice I.1.

Tabela 26: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	11,67	66,67	33,48	12,90	0,004*
	Masculino	6,67	76,67	38,25	13,85	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	18,33	66,67	34,67	20,12	0,024**
	Peso normal	11,67	63,33	36,03	13,53	
	Sobrepeso	6,67	76,67	37,93	14,15	
	Obesidade	15,00	55,00	30,79	10,56	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 27. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de insatisfação e satisfação, com as médias de idade (≤ 29 anos: $p=0,015$; $45,00 \pm 9,91$; e de 40 a 49 anos: $p=0,015$; $50,27 \pm 12,93$); e para grau de instrução (doutorado: $p=0,003$; $41,60 \pm 10,74$; segundo grau: $p=0,003$; $51,79 \pm 10,91$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice I.2.

Tabela 27: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Idade (anos)	≤ 29	27,27	75,00	45,00	9,91	0,015**
	30 a 39	18,18	77,27	46,77	11,08	
	40 a 49	22,73	84,09	50,27	12,93	
	≥ 50	20,45	75,00	49,64	12,35	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	31,82	54,55	42,42	7,65	0,003**
	Doutorado	20,45	61,36	41,60	10,74	
	Mestrado	22,73	77,27	49,29	11,34	
	Especialização	29,55	84,09	48,64	11,11	
	Superior	13,33	65,00	48,53	12,01	
	Segundo grau	34,09	77,27	51,79	10,91	
	Segundo grau incompleto	18,18	59,09	43,18	21,92	
	Primeiro grau	52,27	70,45	59,85	9,46	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise da percepção da qualidade de vida referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 28. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, com médias de idade (de 40 a 49 anos: $p=0,044$; $73,32\pm 10,73$; e de ≥ 50 anos: $p=0,044$; $72,69\pm 9,46$); para renda (de R\$ 2.804,00 a R\$ 4.648,00: $p=0,000$; $72,84\pm 10,78$; e acima de R\$ 4.648,00: $p=0,000$; $69,68\pm 9,93$); e estado civil (casado(a)/vivendo com companheiro(a): $p=0,002$; $73,38\pm 10,08$; viúvo: $p=0,002$; $77,08\pm 1,47$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice I.3.

Tabela 28: Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	p_valor
Idade (anos)	≤ 29	36,46	94,79	69,05	10,84	0,044**
	30 a 39	42,71	92,71	69,61	11,16	
	40 a 49	50,00	92,71	73,32	10,73	
	≥ 50	47,92	97,92	72,69	9,46	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	42,71	97,92	72,84	10,78	0,000**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	36,46	92,71	69,68	9,93	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	45,83	83,33	63,94	9,33	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	52,08	77,08	65,36	10,33	
	De R\$ 424,00 a 927,00	65,63	65,63	65,63	0,00	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	51,04	97,92	73,38	10,08	0,002**
	Divorciado(a)/separado	55,21	83,33	67,91	8,09	
	Solteiro(a)	36,46	93,75	68,33	11,30	
	Viúvo(a)	76,04	78,13	77,08	1,47	
Total	36,46	97,92	71,57	10,59		

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da saúde referente à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 29. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, com médias de tempo que atua nos turnos (de 1 ano a 1 ano e 11 meses: $p=0,023$; $81,49\pm 7,35$; e até seis meses:

$p=0,023$; $81,11\pm 7,61$); e para períodos de trabalho (manhã e noite: $p=0,039$; $82,60\pm 8,99$; tarde: $p=0,039$; $82,60\pm 11,22$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no APÊNDICE J.

Tabela 29: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	p_valor
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	61,76	94,12	81,49	7,35	0,023**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	61,76	91,18	77,89	8,20	
	3 anos ou mais	48,53	95,59	77,10	9,02	
	6 a 11 meses	57,35	97,06	76,73	9,70	
	Até seis meses	64,71	92,65	81,11	7,61	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Períodos de trabalho	Manhã	70,59	86,76	79,90	6,75	0,039**
	Manhã e tarde	57,35	97,06	78,69	8,52	
	Manhã e noite	69,12	91,18	82,60	8,99	
	Manhã, tarde e noite	48,53	94,12	73,93	9,83	
	Tarde	61,76	92,65	82,60	11,22	
	Noite	64,71	85,29	76,47	9,59	
	Tarde e noite	69,12	83,82	77,50	4,86	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da atividade física para as variáveis supracitadas para a instituição UFRR apresentam pontuação com classificação considerada de insatisfação. No domínio do ambiente ocupacional a pontuação teve classificações consideradas de insatisfação e satisfação. Já, para o domínio da percepção da qualidade de vida a pontuação apresentada teve classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação. Todos os domínios não apresentaram significância estatística nessas categorias. As tabelas com as análises para os domínio 2, 3 e 4 podem ser observadas nos Apêndices J.1, J.2 e J.3.

Os dados da análise do domínio da saúde referente às doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para a instituição UFRR teve classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, porém sem significância estatística. A tabela com análise para o domínio 1 é apresentada no Apêndice K.

Os dados da análise do domínio da atividade física referente às doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 30. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido

domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de insatisfação e de elevada satisfação, com médias de outras doenças pessoais (doenças da tireoide: $p=0,038$; $25,42\pm 4,79$; e nenhuma doença: $p=0,038$; $79,83\pm 8,47$); e locais de desconforto/dor (cabeça, olhos e coluna: $p=0,000$; $29,13\pm 11,25$; braços e ombros: $p=0,000$; $31,40\pm 11,06$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice K.1.

Tabela 30: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	21,67	60,00	39,67	14,60	0,038*
	Doenças a tireoide	21,67	31,67	25,42	4,79	
	Triglicerídeos altos	16,67	56,67	32,01	10,93	
	Outros	6,67	55,00	31,25	11,97	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	6,67	60,00	31,63	12,03	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	11,67	63,33	29,13	11,25	
	Coluna	18,33	61,67	35,48	13,15	
	Braços e ombros	16,67	50,00	31,40	11,06	
	Punhos e mãos	21,67	45,00	34,42	10,92	
	Pernas e pés	13,33	61,67	38,75	14,70	
	Nenhuma dor	16,67	76,67	42,65	13,57	
Total	6,67	76,67	35,62	13,52		

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referente às doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 31. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de insatisfação e de satisfação, com médias de doenças pessoais atualmente (asma/bronquite/rinite: $p=0,013$; $42,78\pm 9,38$; e diabetes: $p=0,013$; $57,83\pm 9,24$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice K.2.

Tabela 31: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	27,27	59,09	42,78	9,38	0,013*
	Colesterol alto	22,73	68,18	46,19	11,57	
	Diabetes	45,45	70,45	57,83	9,24	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Continuação da Tabela 31: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
	Pressão alta	22,73	70,45	47,81	12,96	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	48,94	11,60	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da percepção da qualidade de vida referente às doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para a instituição UFRR é demonstrado na Tabela 32. Na avaliação dos funcionários da UFRR, o referido domínio apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação e de elevada satisfação, com médias de doenças pessoais atualmente (colesterol alto: $p=0,008$; $71,93\pm 9,39$; e nenhuma doença: $p=0,008$; $71,92\pm 11,06$); e locais de desconforto/dor (punhos e mãos: $p=0,000$; $73,70\pm 9,79$; nenhuma dor: $p=0,000$; $76,19\pm 9,94$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice K.3.

Tabela 32: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	51,04	86,46	64,81	9,46	0,008*
	Colesterol alto	47,92	89,58	71,93	9,39	
	Diabetes	62,50	76,04	69,79	4,20	
	Pressão alta	50,00	97,92	70,23	11,12	
	Nenhuma doença	36,46	94,79	71,92	11,06	
	Total	36,56	97,92	70,96	10,71	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	36,46	87,50	67,10	10,63	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	46,88	88,54	63,87	9,84	
	Coluna	54,17	97,92	71,58	10,08	
	Braços e ombros	53,13	83,33	71,22	8,78	
	Punhos e mãos	64,58	86,46	73,70	9,79	
	Pernas e pés	53,13	85,42	73,70	8,70	
	Nenhuma dor	42,71	93,75	76,19	9,94	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

5.5 Escores alcançados sobre qualidade de vida para o SEBRAE-RR.

Os dados da análise do domínio da saúde referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a organização SEBRAE-RR apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e elevada satisfação. No domínio da atividade física as classificações são de insatisfação e elevada satisfação. Cabe evidenciar pelos resultados que os domínios não apresentam significância estatística nessas variáveis. As tabelas com as análises completas para os domínio 1 e 2 podem ser observadas nos Apêndices L e L.1.

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a organização SEBRAE-RR é representada na Tabela 33. Na avaliação dos colaboradores do SEBRAE-RR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação, com médias de sexo (feminino: $p=0,041$; $66,94\pm 11,30$; e masculino: $p=0,041$; $57,58\pm 12,02$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice L.2.

Tabela 33: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	<i>p_valor</i>
Sexo	Feminino	38,64	100,00	66,94	11,30	0,041*
	Masculino	38,64	75,00	57,58	12,02	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Na análise do domínio da percepção da qualidade de vida para as variáveis supracitadas para o SEBRAE-RR, apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação, porém sem significância estatística. A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice L.3.

Os dados da análise do domínio da saúde referente à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para a organização SEBRAE-RR é representada na Tabela 34. Na avaliação dos colaboradores do SEBRAE-RR, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação,

com médias de períodos de trabalho (manhã: $p=0,031$; $73,28\pm 5,99$; e manhã e tarde: $p=0,031$; $79,65\pm 7,42$). A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice M.

Tabela 34: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Períodos de trabalho	Manhã	63,24	79,41	73,28	5,99	0,031*
	Manhã e tarde	61,76	89,71	79,65	7,42	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da atividade física referente à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para a organização SEBRAE-RR teve pontuação com classificação considerada de insatisfação. Nos domínios do ambiente ocupacional e da percepção da qualidade de vida a pontuação teve classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação. Todos os domínios não apresentaram significância estatística nas variáveis supracitadas. As tabelas com as análises completas para os domínios 2, 3 e 4 podem ser observadas nos Apêndices M.1, M.2 e M.3.

Os dados da análise do domínio da saúde, do ambiente ocupacional e da percepção da qualidade de vida referente às variáveis doenças pessoais, familiares e de locais de desconforto/dor para o SEBRAE-RR teve pontuação com classificações consideradas de satisfação e de elevada satisfação. Já para o domínio da atividade física a pontuação teve classificação considerada de insatisfação e satisfação. Todos os domínios aparecem sem significância estatística. As tabelas com as análises completas para os domínios 1, 2, 3 e 4 podem ser observadas nos Apêndices N, N.1, N.2 e N.3.

5.6. Escores alcançados sobre qualidade de vida para a MMROSS.

Os dados da análise do domínio da saúde referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a empresa MMROSS teve pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, porém sem

significância estatística nessas variáveis. A tabela com a análise completa para o domínio 1 pode ser observada no Apêndice O.

Os dados da análise do domínio da atividade física referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a empresa MMROSS é representada na Tabela 35. Na avaliação dos empregados da MMROSS, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação, de insatisfação e de elevada insatisfação, com médias de grau de instrução (superior: $p=0,011$; $36,53\pm 25,83$; e primeiro grau: $p=0,011$; $30,68\pm 13,07$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice O.1.

Tabela 35: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Grau de instrução	Superior	0,00	51,67	36,53	25,83	0,011**
	Segundo grau	23,33	68,33	43,00	15,01	
	Segundo incompleto	28,33	56,67	46,46	9,49	
	Primeiro grau	10,00	65,00	30,68	13,07	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	

Nota 1: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio do ambiente ocupacional referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a empresa MMROSS é representada na Tabela 36. Na avaliação dos empregados da MMROSS, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de insatisfação e satisfação, com médias de sexo (feminino: $p=0,045$; $40,91\pm 0,00$; e masculino: $p=0,045$; $52,59\pm 10,43$). A tabela com a análise completa para o domínio 3 pode ser observada no Apêndice O.2.

Tabela 36: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	<i>p_valor</i>
Sexo	Feminino	40,91	40,91	40,91	0,00	0,045*
	Masculino	34,09	81,82	52,59	10,43	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise da percepção da qualidade de vida referente à sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC para a empresa MMROSS é representada na Tabela 37. Na avaliação dos empregados da MMROSS, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de

elevada satisfação, com médias de sexo (feminino: $p=0,045$; $56,25\pm 17,68$; e masculino: $p=0,045$; $76,58\pm 7,77$). A tabela com a análise completa para o domínio 4 pode ser observada no Apêndice O.3.

Tabela 37: Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(\pm DP)	p_valor
Sexo	Feminino	43,75	68,75	56,25	17,68	0,045*
	Masculino	48,96	88,54	76,58	7,77	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	

Nota: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Os dados da análise do domínio da saúde e da percepção da qualidade de vida referente à tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho para a empresa MMROSS teve pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, porém sem significância estatística nessas variáveis. Já nos domínios da atividade física e do ambiente ocupacional a pontuação teve classificações consideradas de insatisfação e satisfação. Todos os domínios não apresentaram significância estatística nas variáveis supracitadas. As tabelas com as análises completas para os domínios 1, 2, 3 e 4 podem ser observadas nos Apêndices P, P.1, P.2 e P.3.

Os dados da análise do domínio da saúde, do ambiente ocupacional e da percepção da qualidade de vida referente às doenças pessoais, familiares e locais de desconforto/dor para a empresa MMROSS teve pontuação com classificação considerada de insatisfação, satisfação e elevada satisfação, porém sem significância estatística nessas variáveis, de acordo com os Apêndices Q, Q.2 e Q.3.

Os dados da análise do domínio da atividade física referente às doenças pessoais, familiares e locais de desconforto/dor para a empresa MMROSS são representados na Tabela 38. Na avaliação dos empregados da MMROSS, o referido domínio apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação, de insatisfação e de elevada insatisfação, com médias de locais de desconforto/dor (cabeça e olhos: $p=0,010$; $18,33\pm 6,24$; e punhos e mãos: $p=0,010$; $30,83\pm 3,54$). A tabela com a análise completa para o domínio 2 pode ser observada no Apêndice Q.1.

Tabela 38: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	10,00	25,00	18,33	6,24	0,010*
	Cabeça, olhos e coluna	25,00	41,67	33,00	8,33	
	Coluna	0,00	68,33	43,60	6,13	
	Braços e ombros	45,00	68,33	56,67	16,50	
	Punhos e mãos	28,33	33,33	30,83	3,54	
	Nenhuma dor	18,33	65,00	35,53	14,10	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

5.7 Frequências geral e individual sobre as variáveis do domínio da atividade física.

A análise da frequência para os itens que compõem o domínio da atividade física para as instituições/empresas pesquisadas são demonstrados na Tabela 39.

Tabela 39: Frequência geral e por empresas das variáveis do domínio da atividade física

Questões	Pontuação	Empresa (A) UFRR		Empresa (B) SEBRAE-RR		Empresa (C) MMROSS		p_valor**	Total (A, B e C)	
		N	%	n	%	n	%		n	%
Você pratica exercícios físicos regularmente?	Nunca	46	16,8	2	6,5	15	28,8	0,036	63	17,6
	Muito raramente	57	20,8	4	12,9	4	7,7		65	18,2
	Às vezes	62	22,6	10	32,3	17	32,7		89	24,9
	Frequentemente	71	25,9	7	22,6	14	26,9		92	25,8
	Muito frequentemente	38	13,9	8	25,8	2	3,8		48	13,4
	p_valor*	0,015		0,160		0,000			0,001	
Quantas horas por semana você pratica caminhada?	Não pratico	136	49,6	12	38,7	35	67,3	0,126	183	51,3
	Entre 1/2h e 1h	48	17,5	6	19,4	5	9,6		59	16,5
	Entre 1h e 2h	39	14,2	8	25,8	2	3,8		49	13,7
	Entre 2h e 4h	32	11,7	2	6,5	2	3,8		36	10,1
	Mais de 4h	19	6,9	3	9,7	8	15,4		30	8,4
	p_valor*	0,000		0,033		0,000			0,000	
Quantas horas por semana você pratica corrida?	Não pratico	218	79,6	17	54,8	41	78,8	0,003	276	77,3
	Entre 1/2h e 1h	29	10,6	3	9,7	5	9,6		37	10,4
	Entre 1h e 2h	10	3,6	4	12,9	2	3,8		16	4,5
	Entre 2h e 4h	8	2,9	5	16,1				13	3,6
	Mais de 4h	9	3,3	2	6,5	4	7,7		15	4,2
	p_valor*	0,000		0,000		0,000			0,000	
Quantas horas por semana você pratica musculação ou artes marciais?	Não pratico	185	67,5	22	71,0	48	92,3	0,001	255	71,4
	Entre 1/2h e 1h	11	4,0	1	3,2	1	1,9		13	3,6
	Entre 1h e 2h	20	7,3	2	6,5	2	3,8		24	6,7
	Entre 2h e 4h	25	9,1	3	9,7		3,8		28	7,8
	Mais de 4h	33	12,0	3	9,7	1	1,9		37	10,4
	p_valor*	0,000		0,000		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como demonstrado na Tabela 39, na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta frequências para a questão “você pratica exercícios físicos regularmente?”, no geral ($p=0,001$; às vezes: 24,9%; e frequentemente: 25,8%); para a Empresa A ($p=0,015$; às vezes: 22,6%; e frequentemente: 25,9%); e Empresa C ($p=0,000$; às vezes: 32,7%; e frequentemente: 26,9%). Para a questão “quantas horas por semana você pratica caminhada?” no geral ($p=0,000$; não pratico: 51,3%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 49,6%) Empresa B ($p=0,033$; não pratico: 38,7%; entre 1h e 2h: 25,8%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 67,3%).

Para a questão “quantas horas por semana você pratica corrida?” ($p=0,000$; não pratico: 77,3%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 79,6%); Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 54,8%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 78,8%). Para a questão “quantas horas por semana você pratica musculação ou artes marciais?” no geral ($p=0,000$; não pratico: 71,4%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 67,5%) Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 71,0%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 92,3%).

Os dados da análise da frequência para outros itens que compõem o domínio da atividade física para todas as instituições/empresas pesquisadas são demonstrados na Tabela 40.

Tabela 40: Frequência geral e por empresas das variáveis do domínio da atividade física

Questões	Pontuação	Empresa (A) UFRR		Empresa (B) SEBRAE-RR		Empresa (C) MMROSS		p_valor^{**}	Total (A, B e C)	
		N	%	n	%	n	%		n	%
Quantas horas por semana você pratica atividades aquáticas (natação/hidroginástica)?	Não pratico	261	95,3	29	93,5	51	98,1	0,560	341	95,5
	Entre 1/2h e 1h	6	2,2	1	3,2	1	1,9		8	2,2
	Entre 1h e 2h	3	1,1						3	0,8
	Entre 2h e 4h	3	1,1						3	0,8
	Mais de 4h	1	0,4	1	3,2				2	0,6
	p_valor^*	0,000		0,000		0,000		0,000		
Quantas horas por semana você pratica atividades esportivas (futebol, vôlei, basquete, futsal)?	Não pratico	243	88,7	28	90,3	28	53,8	0,000	299	83,8
	Entre 1/2h e 1h	13	4,7			7	13,5		20	5,6
	Entre 1h e 2h	10	3,6			4	7,7		14	3,9
	Entre 2h e 4h	4	1,5	3	9,7	4	7,7		11	3,1
	Mais de 4h	4	1,5			9	17,3		13	3,6
	p_valor^*	0,000		0,000		0,000		0,000		

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Conclusão da Tabela 40: Frequência geral e por empresas das variáveis do domínio da atividade física

Questões	Pontuação	Empresa (A) UFRR		Empresa (B) SEBRAE-RR		Empresa (C) MMROSS		<i>p_valor**</i>	Total (A, B e C)	
		N	%	n	%	n	%		n	%
	<i>p_valor*</i>	0,000		0,000		0,000			0,000	
Quantas horas por semana você pratica dança ou ginástica?	Não pratico	232	84,7	25	80,6	50	96,2	0,061	307	86,0
	Entre 1/2h e 1h	14	5,1			1	1,9		15	4,2
	Entre 1h e 2h	9	3,3	5	16,1				14	3,9
	Entre 2h e 4h	14	5,1	1	3,2	1	1,9		16	4,5
	Mais de 4h	5	1,8						5	1,4
	<i>p_valor*</i>	0,000		0,000		0,000			0,000	
Há quanto tempo você pratica atividades físicas regulares?	Não pratico	113	41,2	8	25,8	25	48,1	0,915	146	40,9
	Menos de 3 meses	25	9,1	8	25,8	2	3,8		35	9,8
	De 3 a 12 meses	31	11,3	2	6,5	2	3,8		35	9,8
	De 1 a 2 anos	23	8,4	7	22,5	5	9,6		35	9,8
	Mais de 2 anos	89	29,9	6	19,4	18	34,6		106	29,7
	<i>p_valor*</i>	0,000		0,406		0,000			0,000	

Nota 1: * Teste Qui-quadrado

Nota 2: ** Teste Kruskal-Wallis de Amostras independentes

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Como demonstrado na Tabela 40, na avaliação dos funcionários/colaboradores, o referido domínio apresenta frequências para a questão “quantas horas por semana você pratica atividades aquáticas (natação/hidroginástica)?”, no geral ($p=0,000$; não pratico: 95,5%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 95,3%); Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 93,5%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 98,1%). Para a questão “quantas horas por semana você pratica atividades esportivas (futebol, vôlei, basquete e futsal)?” no geral ($p=0,000$; não pratico: 83,8%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 88,7%) Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 90,3%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 53,8%).

Na questão “quantas horas por semana você pratica dança ou ginástica?”, no geral ($p=0,000$; não pratico: 86,0%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 84,7%); Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 80,6%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 96,2%). Para a questão “há quanto tempo você pratica atividades físicas regulares?”, no geral ($p=0,000$; não pratico: 40,9%; mais de 2 anos: 29,7%). Empresa A ($p=0,000$; não pratico: 41,2%; mais de 2 anos: 29,9); Empresa B ($p=0,000$; não pratico: 25,8%; menos de 3 meses: 25,8%); e Empresa C ($p=0,000$; não pratico: 48,1%; mais de 2 anos: 34,6%).

5.8 Regressão linear aplicada nos domínios do QVS-80.

A estatística multivariada foi utilizada na análise de regressão para estimar equações estruturais que expliquem variações no domínio 4 (percepção da qualidade de vida), utilizada aqui como variável dependente, e variações nos domínios 1 (saúde), domínio 2 (atividade física) e domínio 3 (ambiente ocupacional) como variáveis independentes no QVS-80. As regressões encontradas para todas as instituições/empresas referidas no estudo e para cada uma individualmente são analisadas a seguir e estão representadas na forma tradicional de apresentação de regressões segundo Gujarati (2006).

O resultado da análise da regressão múltipla, para todas as instituições/empresas é representado no Quadro 1.

Quadro 1: Resultado da regressão múltipla para todas as instituições/empresas pesquisadas

Dom4	=	23,041	+ 0,437 . Dom1	+ 0,167 . Dom2	+ 0,162 . Dom3
Erro padrão		4,384	0,057	0,036	0,040
<i>t</i>		5,256	7,707	4,607	4,051
valor <i>p</i>		0,000	0,000	0,000	0,000
<i>F</i> = 50,800		valor <i>p</i> (<i>F</i>) = 0,000			
<i>R</i> ² = 0,302					

Nota 1: Modelo de apresentação de regressão múltipla proposto por Gujarati (2006)

Nota 2: Teste ANOVA

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80.

Os resultados da regressão demonstrados no Quadro 1 indicam que os domínios da saúde, da atividade física e do ambiente ocupacional são explicativos para variações no domínio da percepção da qualidade de vida. O teste *t* para significância dos coeficientes apresenta valor *p* inferiores a 0,01, o que demonstram confiança acima de 99% nos resultados do teste de hipótese com rejeição da hipótese nula dos coeficientes apresentarem valores iguais à zero (Vieira, 2010). Cabe observar pelos valores dos coeficientes encontrados que o Domínio da saúde tem o maior valor de impacto sobre o resultado do Domínio da percepção da qualidade de vida.

O teste *F* testa o modelo como um todo, e o seu resultado *F* = 50,800 com valor *p* (*F*) = 0,000, demonstram que a soma dos quadrados da regressão é estatisticamente (significativa) superior à soma dos quadrados dos resíduos (o modelo é significativo como um todo e individualmente nas variáveis

independentes).

Observa-se que a melhor forma de explicar o valor da medida de associação linear de duas variáveis é elevá-lo ao quadrado para a obtenção de R^2 (coeficiente de determinação), que representa a fração de variabilidade que é compartilhada entre a variável dependente e as independentes, ou seja, é a percentagem de variação explicada pelo conjunto das variáveis independentes. Este valor de R^2 varia entre 0 e 1. Então quanto maior for o valor de R^2 , melhor será o ajuste do modelo aos dados analisados (Motta, 2006).

O R^2 ou coeficiente de determinação indica quanto das variações na variável dependente são explicadas pelas variações nas variáveis independentes. No modelo estimado pela regressão acima o $R^2 = 0,302$, ou seja, 30,2% das variações no domínio da percepção da qualidade de vida são explicadas por variações nos demais domínios. Também se pode dizer que, 30,2% da variabilidade são compartilhados entre as variáveis relacionadas. Na realidade, valores de $R^2 > 0,1$ podem ser significantes (Motta, 2006). O valor de R^2 encontrado, apesar de significativo é pouco explicativo, o que demonstra que variáveis explicativas do domínio da percepção da qualidade de vida não foram consideradas no modelo.

O resultado da análise da regressão múltipla, para a instituição UFRR é representado no Quadro 2.

Quadro 2: Resultado da regressão múltipla para a instituição UFRR

Dom4	=	26,216	+ 0,371 . Dom1	+ 0,176 . Dom2	+ 0,200 . Dom3
Erro padrão		5,023	0,065	0,043	0,050
t		5,219	5,682	4,094	3,983
valor p		0,000	0,000	0,000	0,000
F = 34,759		valor p (F) = 0,000			
$R^2 = 0,279$					

Nota 1: Modelo de apresentação de regressão múltipla proposto por Gujarati (2006)

Nota 2: Teste ANOVA

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80

Os resultados da regressão demonstrados no Quadro 2 indicam que os domínios 1, 2 e 3 são explicativos para variações no domínio 4. O teste t para significância dos coeficientes apresenta valor p inferiores a 0,01, o que demonstram confiança acima de 99% nos resultados do teste de hipótese com rejeição da hipótese nula dos coeficientes apresentarem valores iguais à zero (Vieira, 2010). O domínio 1 tem o maior valor de impacto sobre o resultado do domínio 4, conforme os

valores dos coeficientes encontrados.

O resultado do teste $F = 34,759$ com valor $p (F) = 0,000$ demonstra que a soma dos quadrados da regressão é estatisticamente (significativa) superior à soma dos quadrados dos resíduos.

No modelo estimado pela regressão acima o $R^2 = 0,279$, ou seja, 27,9% das variações no Dom4 são explicadas por variações nos demais domínios. O valor de R^2 , qualidade do ajustamento, que foi encontrado apesar de significativo é pouco explicativo e demonstra que variáveis explicativas do domínio 4 não foram consideradas no modelo.

O resultado da análise da regressão múltipla, para o SEBRAE-RR é representado no Quadro 3.

Quadro 3: Resultado da regressão múltipla para a organização SEBRAE-RR

Dom4	=	-16,318	+ 0,885 . Dom1	+ 0,260 . Dom3
Erro padrão		13,060	0,177	0,110
t		-1,249	4,995	2,367
valor p		0,222	0,000	0,025
$F = 22,968$		valor p (F) = 0,000		
$R^2 = 0,621$				

Nota 1: Modelo de apresentação de regressão múltipla proposto por Gujarati (2006)

Nota 2: Teste ANOVA

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80

Os resultados da regressão demonstrados no Quadro 3 indicam que apenas os domínios 1 e 3 são explicativos para variações no domínio 4. O teste t para significância dos coeficientes apresenta valor p inferiores a 0,05, com exceção da constante, o que demonstram confiança acima de 95% nos resultados do teste de hipótese com rejeição da hipótese nula dos coeficientes apresentarem valores iguais à zero (Vieira, 2010). O valor da constante por tratar-se de um valor de ajuste do modelo não é avaliado. Pelos valores dos coeficientes encontrados o domínio 1 continua apresentando o maior valor de impacto sobre o resultado do domínio 4.

O resultado do teste $F = 34,759$ com valor $p (F) = 0,000$ demonstra que a soma dos quadrados da regressão é estatisticamente (significativa) superior à soma dos quadrados dos resíduos.

No modelo estimado pela regressão acima o $R^2 = 0,621$, ou seja, 62,1% das variações no domínio 4 são explicadas por variações nos domínios 1 e domínio 3. O valor de R^2 , qualidade do ajustamento, que foi encontrado apresenta-se significativo

e bastante explicativo.

O resultado da análise da regressão múltipla, para a MMROSS é representado no Quadro 4.

Quadro 4: Resultado da regressão múltipla para a empresa MMROSS

Dom4	=	23,913	+ 0,464 . Dom1	+ 0,260 . Dom3
Erro padrão		12,884	0,151	0,105
t		1,856	3,077	2,475
valor p		0,069	0,003	0,017
$F = 9,131$		valor $p(F) = 0,000$		
$R^2 = 0,272$				

Nota 1: Modelo de apresentação de regressão múltipla proposto por Gujarati (2006)

Nota 2: Teste ANOVA

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80

Os resultados da regressão demonstrados no Quadro 4 indicam que apenas os domínios 1 e 3 são explicativos para variações no domínio 4. O teste t para significância dos coeficientes apresenta valor p inferiores a 0,05, com exceção da constante, o que demonstra confiança acima de 95% nos resultados do teste de hipótese com rejeição da hipótese nula dos coeficientes apresentarem valores iguais à zero (Vieira, 2010). O valor da constante por tratar-se de um valor de ajuste do modelo não é avaliado. Os valores dos coeficientes encontrados no domínio 1 continuam apresentando o maior valor de impacto sobre o resultado do domínio 4.

O resultado do teste $F = 9,131$ com valor $p(F) = 0,000$ demonstra que a soma dos quadrados da regressão é estatisticamente significativa e superior à soma dos quadrados dos resíduos. No modelo estimado pela regressão acima o $R^2 = 0,272$, isto é, 27,2% das variações no domínio 4 são explicadas por variações nos domínios 1 e 3. O valor de R^2 , qualidade do ajustamento, que foi encontrado é significativo, mas pouco explicativo, o que indica que variáveis explicativas do domínio 4 não foram consideradas no modelo.

5.9 Resultado da entrevista semiestruturada “Gestão Socioambiental”.

Os gestores das instituições/empresas pesquisadas responderam a perguntas abertas referentes às questões sobre Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida e, os dados foram gravados com autorização dos entrevistados e depois degravados

(MANZINI, 2003; BARDIN, 2009). Os resultados das transcrições das referidas entrevistas são demonstrados nos trechos a seguir e as respostas completas das entrevistas podem ser observadas nos Apêndices C, D e E.

Ao ser perguntado aos gestores se as questões Socioambientais fazem parte dos processos das instituições/empresas pesquisadas e de que maneira isso ocorre, os entrevistados responderam que:

- Essas ações são bem incipientes na UFRR por conta da IEN que fala sobre os Planos de Logística Sustentável - PLS. Pois, até então o que existia na instituição eram ações bem pontuais, às vezes relacionadas a algum setor e/ou unidade específica¹.
- A resposta positiva se impõe. A Sustentabilidade não é apenas um dos VALORES indicados no Mapa Estratégico do SEBRAE/RR, ela também está inserida na MISSÃO e na VISÃO da instituição. O compromisso socioambiental do SEBRAE/RR traduz-se em diversas ações e iniciativas não apenas institucionais, como também de seus colaboradores. Temos um projeto nomeado “Sustentabilidade com foco na excelência” que é um conjunto de ações específicas, com orçamento próprio, orientadas para a sustentabilidade ambiental, econômica e social².
- A preocupação permanente da empresa desde sua criação (1986) foi focada nos aspectos econômicos, sociais e ambientais e, consciente da necessidade e da importância da proteção ambiental, a MMROSS desenvolve constantemente medidas com vista a minimizar o impacto ambiental de todas as suas atividades, gerencia os negócios de maneira ética e desenvolve ações que envolvem colaboradores e comunidade do entorno para contribuir com o desenvolvimento social e preservação ambiental³.

Quando questionado aos gestores se é reservado orçamento para os programas de Gestão Socioambiental, os entrevistados disseram que:

- Na UFRR, em cada ação prevista no PLS na época de sua elaboração foi estimado orçamentos específicos e hoje aqui na universidade trabalhamos dessa forma: às vezes tem unidades que são responsáveis por essas ações lá no PLS, por que elas têm orçamento pra executar no exercício e são responsáveis pela execução desse orçamento. Então às vezes depende tão somente da contrapartida da unidade em realizar essas ações⁴.
- O SEBRAE-RR possui recursos próprios para o desenvolvimento de ações de Sustentabilidade que visem a Excelência na Gestão⁵.
- A MMROSS tem orçamento para desenvolver as ações, porém não tem uma quantia fixada. Existe um cronograma de ações que são desenvolvidas ao longo de cada ano e a verba é destinada de acordo com as possibilidades e necessidades das referidas ações, além de atender a instituições que fazem suas solicitações durante o ano⁶.

¹⁴ Trechos da entrevista concedida por Carvalho a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

²⁵ Trechos da entrevista concedida por Ribeiro a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em outubro de 2014.

³⁶ Trechos da entrevista concedida por Ross a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

Ao se perguntar aos gestores como os funcionários/colaboradores participam das ações sobre Gestão Socioambiental nas organizações, os entrevistados responderam que:

- Na UFRR a forma como nós permitimos a participação dos funcionários foi na época da elaboração do PLS, por meio de reuniões presenciais que eram abertas e públicas, no entanto se o funcionário não tinha condições de participar nas datas que foram previamente divulgadas a toda comunidade universitária, poderia apresentar suas sugestões enviando-as por um site que foi disponibilizado especificamente para a elaboração do Plano de Logística Sustentável. As sugestões propostas pela comunidade universitária como um todo, um servidor, um aluno ou qualquer cidadão foram colocadas em discussões, de como eles gostariam que a universidade fosse de melhor forma sustentável⁷.
- Os colaboradores do SEBRAE-RR têm o compromisso de adotar práticas de sustentabilidade no trabalho e alguns ainda realizam atividades extras voluntárias que são compartilhadas com todos⁸.
- Os trabalhadores da MMROSS participam por meio de ações educativas com foco na questão meio ambiente, uma constante preocupação da Madeireira Mendes Ross, que aplica os conceitos de desenvolvimento sustentável diariamente, com ênfase para os esforços de estímulo a reutilização dos resíduos da madeira. Entre as várias iniciativas da empresa destacam-se os Projetos de Reflorestamento, que vem sendo desenvolvidos há vários anos⁹.

Ao ser perguntado aos gestores como a sociedade é beneficiada com as ações de Gestão Socioambiental desenvolvidas nas organizações, os entrevistados responderam que:

- A UFRR como órgão público, tudo aquilo que fazemos temos sempre que pensar no reflexo que isso traz para a sociedade, mas dentro do PLS, além daquilo que a universidade entrega de serviço ao cidadão, foram previstas ações onde todos pudessem ser beneficiados. Tem-se a previsão de implantar um projeto de coleta de óleo de cozinha já utilizado, onde os tonéis vão ser disponibilizados para qualquer cidadão depositar esses resíduos¹⁰.
- A sociedade do entorno do SEBRAE-RR é beneficiada de diversas formas, a começar pelo consumo consciente dos recursos naturais, com vistas a não afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades. Além disso, pretendemos em breve oferecer consultorias e instrutorias voltadas à economia de energia e demais recursos naturais, entre outros temas concernentes à sustentabilidade. É importante destacar a oportunidade de aprendizado que é dada aos jovens que participam tanto dos programas de estágio quanto dos jovens aprendizes e guardas mirins e a parceria com as Cooperativas de catadores de resíduos¹¹.

⁷¹⁰ Trechos da entrevista concedida por Carvalho a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

⁸¹¹ Trechos da entrevista concedida por Ribeiro a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em outubro de 2014.

⁹ Trechos da entrevista concedida por Ross a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

- A comunidade do entorno da MMROSS é beneficiada participando de algumas ações desenvolvidas pela empresa e seus colaboradores. A sociedade também é beneficiada tendo uma empresa no município que gera emprego que beneficia várias famílias com renda, que acaba circulando no comércio local¹².

Quando questionado aos gestores se a Gestão Socioambiental da das instituições/empresas contribui para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores e de que forma isso é feito, os entrevistados responderam que:

- Acredito que na UFRR essa situação se liga diretamente com as ações voltadas para a qualidade de vida do servidor. O servidor tem acesso direto à nossa academia e outras atividades que são promovidas pela Diretoria de Desenvolvimento do Servidor – DDS. Está previsto também a Ginástica Laboral – GL no plano estratégico que está em fase de elaboração [...] ¹³.
- Sim. O SEBRAE-RR possui no rol de suas competências, a competência técnica “Sustentabilidade” que correlaciona algumas evidências a serem realizadas ao longo do ano, fazendo parte direta de um placar de carreira dos empregados [...]. Quando se trata de qualidade de vida, tratamos da consequência de nossas atitudes e ações que por sua vez implicam melhoria da qualidade de vida ou manutenção da mesma dentro da instituição. O SEBRAE-RR promove a prática de atividades como: Ginástica Laboral, massagem anti-stress, ações sociais, atividades físicas, SIPAT e Workshop de Integrações com práticas voltadas à sustentabilidade¹⁴.
- Sim – Acreditamos que na MMROSS a política de Gestão Socioambiental beneficia 100% dos colaboradores. A abrangência das ações visa também estender para os familiares e comunidade do entorno e trabalhadores vinculados a empresas parceiras, melhorando assim Qualidade de Vida de todos¹⁵.

¹³ Trechos da entrevista concedida por Carvalho a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

¹⁴ Trechos da entrevista concedida por Ribeiro a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em outubro de 2014.

¹²/¹⁵ Trechos da entrevista concedida por Ross a Ferreira, J.C.M, na UFRR, Boa Vista, Roraima, em novembro de 2014.

6 DISCUSSÃO

A proposta do referido trabalho foi avaliar como a Cultura Organizacional influencia na Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida em instituições/empresas do serviço público federal, privada e do serviço social autônomo no estado de Roraima.

A qualidade de vida é definida 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 (WHOQOL, 1995). O WCED define a responsabilidade social corporativa como o negócio que contribui para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade, melhorando a qualidade de vida (WCED, 1987). Para Lopes e Pacagnan (2014) a gestão socioambiental inclui todas as atividades operacionais e indiretas da organização.

A cultura de uma organização apresenta-se como um complexo dos padrões de comportamento, das crenças, das instituições e de outros valores, transmitidos coletivamente e típicos de uma sociedade. Entende-se que a cultura organizacional existe como uma força impulsionadora invisível nas organizações, que age sobre todas as estruturas e seus componentes (DEI SVALDI, et al., 2006).

Por meio dos dados verificou-se que os participantes da pesquisa apresentam médias de idade de 37,46 anos ($\pm 10,78$), de peso 71,59 kg ($\pm 15,72$), de altura 166,25 cm ($\pm 9,79$) e de IMC 25,81 kg/m² ($\pm 4,78$). Tais achados corroboram com o estudo de Cavazza (2012), o qual identificou em sua pesquisa média de idade de 37,3 ($\pm 10,43$), de peso 71,3 kg ($\pm 17,91$), de altura 167,0 cm ($\pm 0,87$) e de IMC 25,3 kg/m² ($\pm 5,15$). As médias de peso, altura e IMC não foram significativas para todas as instituições/empresas pesquisadas, porém houve diferença significativa para a média de idade.

Para a OMS (2004a), o aumento da prevalência de sobrepeso e obesidade na população em todo o mundo pode ser resultado da inatividade física e alimentação inadequada, que são fatores que levaram o excesso de peso a se tornar problema de saúde pública, tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento.

No presente estudo, quando se fez a análise apenas pelo IMC de acordo com classificação da OMS (2004) nas instituições/empresas pesquisadas verificou-se

que 52,4% dos voluntários estavam com o IMC elevado (acima de 25), o que evidenciou sobrepeso e/ou obesidade, desse total aparecem com obesidade (17,4%) entre os participantes da pesquisa ($p=0,000$). Tais achados são similares aos encontrados no estudo de Cavazza (2012) que indica que 43,7% dos participantes da pesquisa estão com IMC elevado e desses, 15,9% são obesos ($p=0,001$).

No estudo de Cavazza (2012), de acordo com as variáveis categóricas faixas etárias, estado civil, renda e escolaridade, como características principais, a amostra possuía idade igual ou inferior a 29 anos (30,2%); estado civil casado (57,1%); renda familiar mensal de R\$ 2.327,00 a R\$ 8.099,00 (70,6%); e escolaridade com pós-graduação completa (57,9%). Estes resultados são parecidos com os encontrados neste estudo, ao demonstrar para proporções entre as instituições/empresas pesquisadas de acordo com as variáveis supracitadas, que a amostra geral possui idade igual ou inferior a 29 anos (30,8%), para a renda familiar de R\$ 2.804,00 e acima de R\$ 4.648,00 (74,0%); o estado civil casado (53,5%); e o grau de instrução tem 52,7% de indivíduos com pós-graduação ($p=0,000$).

De acordo com Oliveira (1997), os trabalhadores estão mais qualificados e aumentam suas exigências no desenvolvimento de novos processos de produção, pois empresa e trabalhadores estão em inteira simbiose pelos mesmos objetivos, uma vez que a produtividade e qualidade nas funções exercidas tornam-se essenciais para o trabalhador contemporâneo, que reflete em sua saúde física e mental.

Para Porter (2001), o trabalho tem sido considerado como uma das principais atividades no cotidiano da população mundial e quanto mais as pessoas aumentam suas atividades relacionadas ao trabalho, a tendência é que possa diminuir ou cessar atividades cotidianas essenciais, quais sejam: de lazer, fisiológicas, sociais e outras. Pillati (2007) corrobora afirmando, que essa tendência que preza pelo trabalho gera inconsistências na saúde do trabalhador e aumentam a prevalência de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas ao novo estilo de vida da população.

Mendes e Leite (2008) apontam que cada vez mais instituições/empresas preocupam-se com a qualidade de serviço e satisfação de seus funcionários/colaboradores. Serafim (2005) afirma que estratégias complementares

de gestão no trabalho ajudam a melhorar a ética e moral das empresas e são essenciais para a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Para as variáveis laborais o referido estudo apresenta como características principais, que a amostra geral possui 58,8% dos pesquisados atuando no trabalho de 0 a 5 anos; 45,9% exercem a função administrativa e 35,3% a docência; 92,2% tem trabalho fixo; 52,15% atuam no turno de trabalho de 3 anos ou mais; e 75,1% atuam nos períodos de trabalho manhã e tarde ($p=0,000$). O estudo de Priess (2011) aponta que quanto ao tempo de trabalho 46,6% dos participantes estão atuando a menos de 5 anos na área.

Para a OMS (2010), a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores são preocupações vitais de centenas de milhões de profissionais em todo o mundo, mas a questão se estende para além dos indivíduos e suas famílias. Estes fatores são de suprema importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais.

Mendes e Leite (2008) apontam que a saúde do trabalhador relaciona-se de forma global com o ambiente ocupacional, as relações interpessoais, o nível de atividade física, os hábitos de sono e alimentares, entre outros. A produtividade dos funcionários está ligada com sua condição física, social e mental, sendo função das empresas garantir melhor saúde ao trabalhador, pois além de ser atitude ética, gera vantagens econômicas (SANTOS; VAJDA, 2003).

Segundo a SBC (2007), a população brasileira apresentou aumento significativo nas últimas décadas, nos casos de mortalidade decorrentes de doenças cardiovasculares, com a obesidade, a hipertensão arterial, as dislipidemias, o diabetes e o tabagismo como os principais fatores agravantes dessa incidência.

Os dados do QVS-80, para doenças pessoais e familiares, analisados para a UFRR, o SEBRAE-RR e a MMROSS, têm como características principais, que a amostra geral apresenta para doenças pessoais 10,4% com colesterol alto, 9,5% com asma/bronquite/rinite, 8,7% com pressão alta e 10,9% com triglicerídeos altos; e como doenças familiares 26,1% apresentam diabetes, 18,5% com pressão alta; 22,15% com doenças cardíacas e 19,6% com câncer ($p=0,000$). Tais achados corroboram com o estudo de Priess (2011), o qual identificou em sua pesquisa que a amostra geral apresenta para doenças pessoais 11,4% com colesterol alto, 8,0% com asma/bronquite/rinite, 4,5% com pressão alta e 5,7% com triglicerídeos altos; e

como doenças familiares 25,0% apresentam diabetes, 20,5% com pressão alta; 35,2% com doenças cardíacas e 23,9% com câncer.

Para Cavazza (2012), torna-se importante a criação de estratégias que aumentem o conhecimento sobre a saúde e qualidade de vida de trabalhadores das diversas áreas das instituições/empresas, que visem possíveis tratamentos ou trabalhos educativos por meio do diagnóstico precoce de doenças que possam interferir no bem-estar e produtividade do trabalhador. As empresas que não proporcionam ambientes de trabalho saudáveis deixam os trabalhadores, suas famílias e a população expostos a riscos e sofrimentos e podem se tornar envolvidos em litígios onerosos em relação às leis trabalhistas nacionais ou internacionais (OMS, 2010).

Os novos métodos produtivos no trabalho contribuíram no agravamento de doenças como lesões por esforços repetitivos (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e doenças psicológicas (PNSST, 2004). Os resultados do QVS-80 no que se refere às variáveis sobre locais de desconforto/dor demonstram que a amostra geral apresenta como características principais, que 30,0% têm dores na coluna, 15,1% na cabeça/olhos/coluna, 13,7% na cabeça e olhos, 7,6% dores nos braços e ombros, 2,0% dores nos punhos e/ou mãos e 4,8% dores nas pernas e/ou pés ($p=0,000$).

Tais achados são parecidos com os encontrados no estudo de Priess (2011), no qual os participantes da pesquisa questionados sobre algum tipo de dor ou desconforto, 34,1% demonstraram estar apresentando dores ou situações de desconforto na coluna, 19,3% afirmaram que as maiores incidências de dor são nos braços e ombros, 9,1% citaram que o maior problema são dores na cabeça e/ou olhos, 4,5% nos punhos e/ou mãos e 8,0% relataram dores nas pernas e/ou pés.

No resultado final do QVS-80 para a população total pesquisada é possível observar que os domínios da atividade física com 36,22% e ambiente ocupacional com 49,78% foram classificados no nível de insatisfação, enquanto que os domínios da percepção da qualidade de vida com 71,57% e da saúde com 78,68% estão classificados, respectivamente, nos níveis de satisfação e muita satisfação. Tais resultados corroboram com os encontrados no estudo de Cavazza (2012) ao apontar que na população estudada, o domínio da saúde foi classificado no nível de muita satisfação (81,09%), seguido pelo domínio da percepção da qualidade de vida,

classificado como satisfatório (74,88%). Os domínios da Atividade Física (41,1%) e Ambiente Ocupacional (46,8%) encontraram-se no nível de insatisfação.

Já no estudo de Manzzato (2012) observa-se que os domínios da saúde (80,35%) e percepção da qualidade de vida (78,53%) estão muito acima da média, enquanto que o domínio do ambiente ocupacional (55,77%) é considerado como satisfatório e o domínio da atividade física (20,26%) está classificado como muito insatisfatório.

Pela análise dos domínios do QVS-80 tem-se que, os domínios da atividade física e do ambiente ocupacional foram classificados como insatisfação e apresentam a menor relação da percepção que os funcionários/colaboradores têm da qualidade de vida, por terem apresentado as menores correlações com os domínios da saúde e da percepção da qualidade de vida. Manzzato (2012) apresenta em seu estudo baixas correlações nos domínios da atividade física (0,118 e 0,319) e ambiente ocupacional (0,318 e 0,418), respectivamente, em relação aos domínios da saúde e da percepção da qualidade de vida, o que corrobora com os achados acima citados no que se refere à percepção que os pesquisados têm de sua qualidade de vida.

Para a análise da variável sexo, idade, renda, estado civil, grau de instrução e IMC, todas as instituições/empresas pesquisadas apresentaram pontuação com classificação considerada de elevada satisfação no domínio da saúde, com maior destaque para as médias de renda de R\$ 424,00 a R\$ 1.669,00 e para o IMC com peso normal. Já para a análise do domínio da atividade física, todas as instituições/empresas pesquisadas apresentaram pontuação com classificações consideradas de insatisfação e elevada insatisfação, com menor pontuação para variável sexo e IMC (baixo peso e obesidade).

Para a análise do domínio do ambiente ocupacional nas variáveis supracitadas, a classificação foi insatisfação para quem possui renda média acima de R\$ 4.648,00 e grau de instrução doutorado e, de satisfação para quem têm renda média de R\$ 424,00 a R\$ 927,00 e grau de instrução primeiro grau. O domínio da percepção da qualidade de vida apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação para sexo, renda de R\$ 424,00 a R\$ 1.669,00 e estado civil (casado(a)/vivendo com parceiro(a) e viúvo) e, de elevada satisfação para grau de instrução (primeiro grau e doutorado).

Sobre a análise dos domínios do QVS-80, nas categorias relacionadas ao trabalho (tempo no trabalho, função no trabalho, tipo de trabalho, tempo que atua nos turnos e períodos de trabalho), o domínio da saúde apresenta pontuação com classificações consideradas de satisfação e elevada satisfação, destacando-se a função no trabalho (administrativo, docência e produção) e os períodos de trabalho (manhã/noite e tarde) classificados na elevada satisfação para o domínio em questão.

Nessas categorias o domínio da atividade física obteve pontuação com classificações de insatisfação para todas as instituições/empresas pesquisadas, sem significância entre as variáveis analisadas. Já, para a análise do domínio do ambiente ocupacional, a pontuação apresentada teve classificações consideradas de insatisfação e satisfação, com destaque para as médias de função no trabalho (docência) como insatisfação e (produção) como satisfação; do tipo de trabalho (fixo) como insatisfação e (rodízio/alternado) como satisfação; e dos períodos de trabalho (manhã, tarde e noite) como insatisfação e (manhã) como satisfação.

No que se refere à análise do domínio da percepção da qualidade de vida, a pontuação teve a satisfação considerada como classificação, com relevância para as médias de função no trabalho (diretoria (gestão) e produção).

Na análise do domínio da saúde nas variáveis relacionadas a doenças (pessoais e familiares) e locais de desconforto/dor, apresenta pontuação com classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, com destaque no referido domínio nas médias de doenças pessoais atualmente (diabetes; nenhuma doença e outros); outras doenças familiares (doenças da tireoide e nenhuma doença); e locais de desconforto/dor (coluna, punhos e mãos), todos classificados no grau de elevada satisfação.

Para a análise do domínio da atividade física, a pontuação tem classificações consideradas de insatisfação e de elevada satisfação, com relevância para as médias de outras doenças pessoais (nenhuma doença) com elevada satisfação e locais de desconforto/dor (cabeça/olhos/coluna) com insatisfação.

A análise do domínio do ambiente ocupacional apresenta pontuação com classificações consideradas de insatisfação e satisfação, com média de insatisfação para doenças pessoais atualmente (asma/bronquite/rinite) e grau de satisfação para diabetes.

Já para os dados analisados do domínio da percepção da qualidade de vida, a pontuação teve classificação considerada de satisfação e de elevada satisfação, com ênfase para as médias de doenças pessoais (colesterol alto, doenças cardíacas e nenhuma doença) com classificação no grau de satisfação e locais de desconforto/dor (nenhuma dor) com pontuação de elevada satisfação.

Atualmente as pessoas têm menos tempo para realizar suas atividades sociais e de lazer e utilizam mais horas por dia em atividades consideradas sedentárias, tanto no ambiente ocupacional quanto no lar (SILVA, 2010). Para Felipe e Santos (2004), o sedentarismo tornou-se o agravante mais presente na aquisição de hábitos de vida inadequados, o que causa impactos negativos na saúde e qualidade de vida da população.

De acordo com o ACSM (2011), a recomendação para a prática de exercícios individualizados em adultos saudáveis, visa à quantidade e qualidade do exercício para desenvolver e manter a aptidão cardiorrespiratória, musculoesquelética e neuromotora e, para tanto, essa prática gira em torno de ao menos 150 minutos semanais de exercícios cardiorrespiratórios de intensidade moderada, exercícios de resistência muscular, atividades neuromotoras e de flexibilidade.

Foi realizada a análise dos dados da frequência da população pesquisada no que refere aos itens que compõem o domínio da atividade física e se concluiu que no geral 17,6% nunca praticaram exercícios físicos regularmente e apenas 13,4% o fizeram com muita frequência. 51,3% dos pesquisados disseram nunca ter praticado caminhada e apenas 8,4% praticam mais de 4h semanais desta atividade. 77,3% relataram nunca ter realizado corrida e somente 4,2% a praticam por mais de 4h semanais. 71,4% disseram nunca ter praticado musculação ou artes marciais e apenas 10,4% praticam essas modalidades por mais de 4 horas semanais. 95,5% afirmam que não praticam atividades aquáticas (natação/hidroginástica) e somente 0,6% praticam esta atividade por mais de 4h semanais. 83,8% disseram não praticar atividades esportivas (futebol, vôlei, basquete e futsal) e apenas 3,6% praticam a referida modalidade por 4h semanais. 86,0% ratificam que não praticam dança ou ginástica e somente 1,4% realizam essas atividades por mais de 4h semanais. 40,9% dos participantes da pesquisa disseram não praticar atividades físicas regulares por tempo algum e 29,7% deles afirmam que praticam atividades físicas de forma regular por mais de 2 anos.

No estudo realizado por Monteiro et al., (2003) foi constatado que apenas 13% dos adultos avaliados praticavam o mínimo de 30 minutos de atividade física ao menos uma vez durante a semana, e apenas 3,3% envolviam-se em atividades no período recomendado em 5 ou mais dias semanais. Já, na pesquisa realizada em trabalhadores da indústria paranaense por Leite et al., (2009) mostrou índices elevados de inatividade física na população pesquisada, com 78% para o público feminino e 64% para o masculino. Ainda de acordo com Leite et al, (2009), apenas 31% dos participantes da pesquisa disseram que realizam atividades físicas “frequentemente” ou “muito frequentemente”.

Após a análise da regressão dos domínios do QVS-80, pela utilização da estatística multivariada, para explicar variações no domínio da percepção da qualidade de vida em relação aos domínios da saúde, da atividade física e do ambiente ocupacional observou-se, pelos valores dos coeficientes encontrados, que o domínio da saúde tem o maior valor de impacto sobre o resultado do domínio da percepção da qualidade de vida e os domínios da atividade física e do ambiente ocupacional não são explicativos para variações no domínio da percepção da qualidade de vida.

De acordo com a verificação da consistência interna do QVS-80 proposta por Freitas e Rodrigues (2005), o referido estudo obteve consistência, avaliada pelo coeficiente alfa de Cronbach, com confiabilidade moderada para os domínios da saúde, da atividade física e do ambiente ocupacional e como alta para a percepção da qualidade de vida. Já para as 67 (sessenta e sete) questões que compõe a pontuação do QVS-80, a confiabilidade é alta (0,871). Estes resultados corroboram com o estudo de Vilela Júnior e Leite et al. (2007), que ao avaliarem preliminarmente trabalhadores com a aplicação do QVS-80, encontraram o coeficiente alfa de Cronbach de 0,88, o que demonstra a consistência interna das respostas relativas às 67 questões do QVS-80 como alta.

Ressalta-se que participaram da pesquisa 360 pessoas de instituições/empresas pública, privada e do serviço social autônomo do Estado de Roraima (182 homens e 178 mulheres). Na análise do IMC individual, a empresa A apresenta 35,0% de funcionários/colaboradores com sobrepeso e 20,1% com obesidade; na empresa B 32,3% com sobrepeso e 16,1% com obesidade e na empresa C 36,2% com sobrepeso e apenas 3,8% com obesidade.

A organização do serviço social autônomo tem em sua missão “Promover a

competitividade e o desenvolvimento sustentável das micro e pequenas empresas e fomentar o empreendedorismo” e como visão de futuro “Ter excelência no desenvolvimento das micro e pequenas empresas contribuindo para a construção de um Brasil mais justo, competitivo e sustentável” (Resolução CDN nº 53/2010-SEBRAE-RR).

A instituição pública federal apresenta em sua missão “Contribuir e comprometer-se com a formação de cidadãos éticos, com capacidade crítico-reflexiva, e competentes em suas áreas profissionais, por meio do ensino público e gratuito, da pesquisa e da extensão, que respeitem as diversidades étnicas e culturais, promovendo o convívio entre as muitas populações deste espaço fronteiriço e participando da construção do desenvolvimento de Roraima, sugerindo reflexões e soluções para as temáticas que ultrapassem as fronteiras do estado” e como visão de futuro pretende “Ser referência nacional e internacional em educação superior, reconhecida pela excelência no saber amazônico e fronteiriço” (Resolução nº 003/2011-UFRR).

Já a empresa privada tem em sua missão “Promover a busca contínua da qualidade, visando o fornecimento de produtos que satisfaçam e que atendam as necessidades de nossos clientes, respeitando os requisitos legais” e como visão pretende “Ser reconhecida por nossos clientes como empresa referência na qualidade dos produtos, buscando obter desempenho diferenciado em um ambiente de negócios desafiadores, com desenvolvimento e respeito à natureza” (ROSS, 2014).

Quando se faz a análise qualitativa dos dados obtidos por meio da entrevista sobre Gestão Socioambiental, gravadas e degravadas (MANZINI, 2003; BARDIN, 2009), realizada com os gestores das instituições/empresas pesquisadas, fica demonstrado que na instituição pública federal as respostas evidenciam que não existe a sistematização de ações voltadas às questões socioambientais e algumas ações são incipientes e não-pontuais, pois a instituição tem atualmente apenas o Plano de Logística Sustentável – PLS previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2011/2016, em fase de implementação em seus departamentos, o que caracteriza e corrobora com a ausência de políticas referentes à sustentabilidade em sua missão e visão.

A organização do serviço social autônomo tem o projeto “Sustentabilidade com foco na excelência”, um conjunto de ações específicas com orçamento próprio,

orientadas para a sustentabilidade ambiental, econômica e social, que foca no consumo consciente de energia elétrica, água e impressões, por meio de sensores de presença para lâmpadas, temporizadores nas torneiras dos banheiros e descargas econômicas nos vasos sanitários e o software que registra todas as impressões feitas por cada usuário e/ou impressora, além de só fazer uso de papel reciclado, com o posterior encaminhamento para uma artesã das folhas impressas em ambos os lados.

A organização do serviço social autônomo, quanto à Responsabilidade Social, mantém convênio com a Prefeitura Municipal de Boa Vista e com o Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE para contratação de guardas-mirins e jovens aprendizes e também participa do Fórum Estadual do Lixo e Cidadania que reúne diversas entidades preocupadas com a questão dos resíduos sólidos urbanos e a situação dos catadores, para os quais oferta cursos de qualificação, bem como faz o recolhimento de doações durante alguns eventos, para posterior entrega a abrigos de menores, ações que visam atender o que preconiza a missão e visão da organização.

A empresa privada estimula a reutilização dos resíduos da madeira, executa projetos de preservação ambiental e de recuperação de áreas degradadas, por meio de Reflorestamentos, tendo plantado milhares de árvores com a participação de colaboradores, bem como possui uma política de gestão ambiental que orienta as práticas de coleta seletiva de lixo e a redução de consumo de energia elétrica (com a instalação de banco de capacitores) e a troca de transformadores de 220v para 380v visando reduzir ainda mais o custo e consumo de energia.

A empresa privada tem parceria em programas e projetos sociais com o SESI-RR (Ação Global, Dia da Construção Social, Programa Educação do Trabalhador, Programa de Educação Continuada, Campanha Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho, Programa Cozinha Brasil); Escolas do entorno (Projetos de Educação Ambiental e cultural); IEL-RR (Programa IEL-BITEC/CNPQ); EMBRAPA-RR (Projetos ambientais/Pesquisas/Reflorestamento); Prefeitura Municipal de Mucajaí-RR (eventos da Secretaria Municipal do Meio Ambiente); Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS (Programa de combate ao abuso sexual de crianças e adolescentes); e Igrejas do entorno (através de doações de donativos), ações que valorizam e vão ao encontro do que está descrito na missão e visão da empresa.

CONCLUSÃO

A qualidade de vida é considerada um construto complexo bastante utilizado em avaliação de saúde por englobar, além da saúde física, aspectos sociais, culturais, ambientais e psicológicos (SKEVINGTON, 2002; OMS, 1995; THE WHOQOL, 1996). A saúde, o trabalho e a qualidade de vida estão intrinsecamente ligados, sendo que o trabalho assume um papel decisivo na saúde e na qualidade de vida dos indivíduos.

Com os resultados da pesquisa foi possível mensurar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e relacionar as variáveis do estudo com a Cultura Organizacional, no sentido de identificar como a Cultura Organizacional influencia no contexto da Gestão Socioambiental, praticada nas instituições/empresas pesquisadas e apontar evidências que contribuam para que a gestão organizacional programe ações que melhorem a Qualidade de Vida no Trabalho.

Na amostra individual referente às variáveis sociodemográficas, a UFRR apresenta 27,7% dos funcionários com faixa etária entre 19 a 39 anos; 60,2% ganham acima de R\$ 4.648,00; 51,5% são casados e 40,1% solteiros; e 69,0% são pós-graduados e 19,7% tem curso superior. O SEBRAE-RR possui 48,4% dos colaboradores com idade inferior a 29 anos; 38,7% ganham entre R\$ 2.804,00 a R\$ 4.648,00; 48,4% são casados e os solteiros são 45,2%; e 45,2% têm pós-graduação e 45,2% o ensino superior. A MMROSS tem 40,4% dos trabalhadores com idades entre 30 a 39 anos; 59,6% ganham de R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00; 67,3% são casados e 30,8% são solteiros; e 38,5% têm segundo grau e 42,3% o primeiro grau.

Segundo Gomes (2007), a Qualidade de Vida relacionada ao mundo do trabalho também vai ser determinada pela satisfação que o empregado sente em relação às circunstâncias que cercam suas atividades ocupacionais, razão pela qual a temática relacionada ao trabalho é abordada como tema central de diversas investigações atualmente.

Para as variáveis relacionadas ao trabalho, 58,4% das pessoas da UFRR, 67,7% do SEBRAE-RR e 55,5% da MMROSS atuam a menos de cinco anos no emprego; 48,5% da UFRR desenvolvem atividades administrativas e 46,0% atuam na docência, 90,3% do SEBRAE-RR trabalham na parte administrativa e 94,2% da MMROS trabalham na produção. No que se refere ao tipo de trabalho 93,4% das pessoas da UFRR, 87,1% do SEBRAE-RR e 88,5% da MMROSS disseram trabalhar

em emprego fixo.

Para Manzato (2012), as características valorizadas pelas pessoas que se consideram saudáveis, incluem sensação de bem-estar e conforto, manutenção de suas funções físicas, emocionais e intelectuais, participação em atividades importantes com a família, no local de trabalho e na comunidade, sendo que, quando alguma doença ou distúrbio perturba uma dessas características, o sujeito tem, por vezes, percepção negativa da Qualidade de Vida.

Para as variáveis doenças pessoais, 64,2% na UFRR, 71,0% no SEBRAE-RR e 92,3% na MMROSS disseram não ter doença alguma. Para doenças familiares, 30,3% na UFRR relataram ter diabéticos na família, 24,1% cardíacos e 21,9% pessoas com câncer. No SEBRAE-RR, 22,5% disseram ter casos de diabetes na família, 25,8% com doenças cardíacas. Para a MMROSS, 28,8% relatam ter casos de pressão alta na família.

No que se referem às variáveis sobre locais de desconforto/dor, 31,8% na UFRR, 29,1% no SEBRAE-RR e 13,5% na MMROSS disseram sentir dores na cabeça e olhos. 44,2% na UFRR, 56,1% no SEBRAE-RR e 42,3% na MMROSS relatam sentir dores recorrentes na coluna.

Para o domínio da saúde, os funcionários da UFRR que ganham entre R\$ 424,00 a R\$ 927,00, os que trabalham nos turnos manhã/noite e a tarde e os que não têm dor alguma, apresentam a maior pontuação de satisfação no referido domínio. Para o SEBRAE-RR, quem tem idade ≥ 50 anos, as pessoas com tempo nos turnos de trabalho de 6 a 11 meses e as que dizem ter casos de doenças da tireoide em familiares pontuaram como maior grau de satisfação neste domínio. Na MMROSS, as pessoas com idade ≥ 50 anos, as pessoas com tempo nos turnos de até 6 meses e as que têm familiares com doenças cardíacas apresentam a pontuação de maior satisfação com o domínio da saúde, o que evidencia que esses públicos dão uma atenção maior para as variáveis relacionadas à saúde apresentadas no estudo.

Para o domínio da atividade física, os funcionários da UFRR do estado civil viúvo, os que atuam nos turnos de trabalho de 2 anos a 2 anos e 11 meses e aqueles com doenças da tireoide apresentam a maior pontuação de insatisfação para este domínio. Para o SEBRAE-RR, as pessoas classificadas com IMC (baixo peso), as pessoas com tempo nos turnos de trabalho de até 6 meses e aquelas com pressão arterial pontuam com maior insatisfação com o referido domínio. Na

MMROSS, as mulheres, as pessoas que atuam na função administrativa e as que sentem dores na cabeça/olhos deram a maior pontuação de insatisfação no domínio da atividade física.

Para o domínio do ambiente ocupacional, os funcionários da UFRR com grau de instrução doutorado, os que atuam nos turnos de trabalho de 2 anos a 2 anos e 11 e os que disseram ter doenças da tireoide apresentam a maior pontuação de insatisfação com o domínio. Para o SEBRAE-RR, as pessoas com estado civil (divorciado/separado), as pessoas com tempo nos turnos de trabalho de 6 a 11 meses e as que dizem ter familiares com doenças cardíacas pontuam como satisfeitas com o referido domínio. Na MMROSS, as pessoas com idade ≥ 50 anos, as que têm mais de 20 anos no trabalho e as pessoas que têm familiares com asma/bronquite/rinite são as que pontuam como satisfação no domínio, no entanto as mulheres e as pessoas que têm asma/bronquite/rinite pontuam como insatisfação nesse domínio.

Para o domínio da percepção da qualidade de vida, os funcionários da UFRR com grau de instrução pós-doutorado, os que atuam na função diretoria (gestão) e os que não têm dor alguma apresentam a maior pontuação de satisfação no domínio. Para o SEBRAE-RR, as pessoas com estado civil (divorciado/separado) as com tempo nos turnos de trabalho de 6 a 11 meses e as com casos de doenças da tireoide na família pontuam com maior satisfação no referido domínio. Na MMROSS, as pessoas com idade ≥ 50 anos, as que têm mais de 20 anos no trabalho e as que sentem dores nos braços/ombros são as que pontuam com maior satisfação com o domínio da percepção da qualidade de vida, no entanto as pessoas que têm asma/bronquite/rinite pontuam como insatisfação nesse domínio.

Na análise da regressão múltipla dos domínios do QVS-80, o domínio da atividade física avaliado para a UFRR tem o menor valor de impacto sobre o resultado do domínio da percepção da qualidade de vida, bem como tal domínio nem aparece como explicativo para a percepção da qualidade de vida no SEBRAE-RR e na MMROSS.

Estudos evidenciam a relação da inatividade física, do excesso de adiposidade corporal e do tabagismo como fatores que influenciam negativamente o estado de saúde, predispondo a uma maior incidência de doenças (YANCEY et al., 2004; ALEXANDER et al., 2006).

Diante do exposto, quando se analisa dados da frequência da população

pesquisada por instituição/empresa nos itens que compõem o domínio da atividade física, tem-se que na UFRR 25,0% praticam exercícios físicos regularmente e, no SEBRAE-RR e MMROSS, 32,0% dizem praticar atividades físicas só às vezes; 49,6% dos pesquisados na UFRR, 38,7% do SEBRAE-RR e 67,3% da MMROSS dizem nunca ter praticado caminhada; 79,6% na UFRR, 54,8% no SEBRAE-RR e 78,8% na MMROSS relatam nunca ter realizado corrida; 67,5% da UFRR, 71,0% do SEBRAE-RR e 92,3% da MMROSS disseram nunca ter praticado musculação ou artes marciais; 95,3% da UFRR, 93,5% do SEBRAE-RR e 98,1% da MMROSS afirmam não praticar atividades aquáticas (natação/hidroginástica); 88,7% da UFRR, 90,3% do SEBRAE-RR e 53,8% da MMROSS disseram não praticar atividades esportivas (futebol, vôlei, basquete e futsal); 84,7% da UFRR, 80,6% do SEBRAE-RR e 96,2% da MMROSS afirmam não praticar dança ou ginástica; e 41,2% dos funcionários da UFRR, 25,8% do SEBRAE-RR e 48,1% da MMROSS dizem não praticar atividades físicas regulares.

Os resultados encontrados em todos os testes realizados demonstram que os domínios da saúde e da percepção da qualidade de vida receberam dos participantes da pesquisa pontuações com classificação de satisfação e elevada satisfação e o domínio do ambiente ocupacional oscilou entre a classificação de satisfação e insatisfação. No entanto, o domínio da atividade física foi classificado sempre como de insatisfação e elevada insatisfação nas variáveis pesquisadas.

Os dados mostram a importância de se implementar programas de Qualidade de Vida e Gestão Socioambiental nas organizações, fins prevenir ou tratar o índice elevado de indivíduos com tendência ao sedentarismo e mais propensos a doenças relacionadas ao estilo de vida inativo.

Para Gomes (2007), a Qualidade de Vida deixou de se referir apenas à saúde privada e pública e passou a ser entendida também como direitos humanos, trabalhistas e dos cidadãos, englobando a capacidade de acesso aos bens econômicos e a preocupação pela experiência do sujeito, de sua vida social, sua atividade cotidiana e sua própria saúde.

Os resultados encontrados nas entrevistas semiestruturadas indicam que os gestores organizacionais ainda não atentaram em uma totalidade para o devido grau de preocupação com a Saúde e Qualidade de Vida de quem produz e da Gestão Socioambiental no ambiente de trabalho, pela pouca iniciativa em ações que tratem de fatores ambientais e não apenas dos ambientes sociais, pois muitas iniciativas da

gestão nesses quesitos ainda são incipientes e quase que, exclusivamente, voltadas para atender às leis trabalhistas, que exigem das instituições/empresas a existência de algumas ações referentes a essa temática para que se garanta o seu funcionamento com base nos mandamentos legais. Quando um trabalhador sente-se mais tranquilo consigo mesmo, confiante, respeitado e compreendido, com certeza seu rendimento no trabalho, sua produção criativa, sua relação interpessoal e profissional irão melhorar e, conseqüentemente, a instituição/empresa também irá evoluir.

Para a Organização Mundial da Saúde - OMS (2010), o ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os empregadores colaboram no uso de um processo de melhoria contínua para proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e a sustentabilidade do local de trabalho o que, certamente, contribui para a satisfação e melhoria no rendimento laboral, fatores determinantes para sustentar a vantagem competitiva das organizações frente às transformações do mundo globalizado.

De fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade e cruciais à sobrevivência para toda e qualquer organização. Para tanto, as organizações devem disponibilizar aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável, que favoreça o bem-estar dos colaboradores e a conseqüente melhoria da produtividade organizacional.

Para Serafim (2009), a Saúde Ocupacional compreende um conjunto de ações de segurança no trabalho, promoção e proteção da saúde do colaborador, recuperação e reabilitação física, psicológica, social e profissional, que visa reduzir ou eliminar o impacto dos riscos sobre a saúde desse colaborador, desde o início de suas atividades até sua saída. As ações visam diminuir as condições insalubres de trabalho, monitorar os ambientes, com a finalidade de prevenir acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho e, conseqüentemente, a redução de licenças para tratamento de saúde.

A percepção contemporânea da Cultura Organizacional frente às novas transformações no mundo do trabalho deve considerar que a Gestão Socioambiental alinhada à Qualidade de Vida, possa minimizar os impactos advindos da reestruturação produtiva, das mudanças no mercado de trabalho e, principalmente, das desigualdades sociais, culturais, econômicas e a falta de políticas que busquem soluções para amenizar os desconfortos e atender as aspirações dos funcionários

no ambiente de trabalho.

Tem-se a pretensão de que por meio dos dados coletados e dos resultados apresentados no estudo, outras pesquisas em áreas diferentes ou afins possam corroborar para a importância essencial de as instituições/empresas adotarem em seus processos, programas de Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida, que proporcione um ambiente de trabalho mais saudável àqueles que produzem.

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. **O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas**. In J. F. Chanlat (Coord.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp. 40-79). São Paulo: Atlas, 1994.
- ALBULQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total**. *Revista de Administração*. São Paulo: abr/jun. 1998, vol. 33, no2, p. 40- 51.
- ALEXANDER, A. BERGMAN, P. HAGSTROMER, M. **IPAQ environmental module: reability testing**. *Jornal Public Health*. 14(2): 76-80, 2006.
- ALMEIDA, E. P. e Bicudo, E. **Psicoesfera e medicina: Meio construído urbano e congressos médicos na América Latina**. *Revista Geográfica Venezuelana*, Vol. 51(2) 2010, 179-201.
- ALTVATER, E. **Os desafios da globalização e da crise ecológica para o discurso da democracia e dos direitos humanos**. In: HELLER, Agnes et al. (orgs.). *A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI*. Rio de Janeiro: Contratempo, 1999. p. 109-154.
- ALVES, R. B. **Vigilância em saúde do trabalhador e promoção da saúde: aproximações possíveis e desafios**. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 19(1):319-322, jan-fev, 2003
- AMERICAN COLLEGE OF SPORTS MEDICINE. *Quantity and Quality of Exercise for Developing and Maintaining Cardiorespiratory, Musculoskeletal, and Neuromotor Fitness in Apparently Healthy Adults: Guidance for Prescribing Exercise*. **Medicine & Science in Sports & Exercise**, v.43, n.7, p.1334-1359, 2011.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- ARAÚJO, M. R. M. **Exclusão Social e Responsabilidade Social Empresarial: Psicologia em Estudo**. *Maringá*, v. 11, nº 2, p. 417-426, mai/ago, 2006.
- ASHLEY, P. A. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BARBARA, Maristela Miranda. "Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador". **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 19, nº 1, 1999. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100004&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 12 Dec. 2014 <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931999000100004>.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BARRETO, M. T. S. et al., **Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?** R. Adm., São Paulo, v.48, n.1, p.34-52, jan./fev./mar. 2013.

BARRETO, L. M. T. S. et al. **Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?** Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 48, nº. 1, mar. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 07 ago. 2014. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1072>.

BARROSO, M. A. B. **Os tutores do PROFORMAR e a educação profissional dos agentes de saúde pública: trabalho, meio ambiente, educação e saúde.** Trabalho, Educação e Saúde, v. 3 n. 1, p. 51-74, 2005.

BRASIL. **LEI Nº 9.795, DE 27 DE ABRIL DE 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9795.htm. Acessado em 23 de outubro de 2013.

Brasil. **Ministério da Saúde. Fundação Nacional de Saúde. Relatório de atividades, 2001.** Brasília: Fundação Nacional de Saúde; 2001.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Subsídios para a construção da política nacional de saúde ambiental.** Brasília: Ministério da Saúde, Fundação Nacional da Saúde, Centro Nacional de Epidemiologia, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado; 1988.

BRASIL, Leis, etc. **Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990:** dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da união, Brasília, 20 set. 1990. Seção I, p. 18055- 60.

BENSUSAN, N. **Seria melhor mandar ladrilhar? Biodiversidade: como, para que, por quê?**, 2008.

BRUNDTLAND, G. H. **Nosso futuro comum: em busca do desenvolvimento sustentável.** Rio de Janeiro: Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1988.

BUENO, E. L., Serpa, P. T., Sena, R. B., Oliveira, R. J. B. & Soeiro, S. **A responsabilidade social e o papel da comunicação. Em Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades.** (pp. 273-302). São Paulo/Petrópolis: Instituto Ethos, 2002.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas.** Florianópolis: Insular, 1997.

BUSS, P. M. **Promoção da saúde e qualidade de vida.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413123200000100014&l>

ng=en&nrm=iso>. Acessado em 12 Dec. 2013.

CALLEGARI-JAQUES, S. M. **Bioestatística: princípios e aplicações**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

CARVALHO, C. S. **Carlece Santos Carvalho**: depoimento [nov. 2014]. Entrevistador: Jânio César Mendes Ferreira. Entrevista concedida para compor dados da dissertação *Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida: a influência da Cultura Organizacional*.

CAVAZZA, J. F. **Avaliação da saúde global, fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis e qualidade de vida em trabalhadores**. 2012. 103p. Dissertação [Mestrado em Educação Física] - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

CHANLAT, J. **Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho**. In E. Davel & J. Vasconcelos (Orgs.), *Recursos Humanos e subjetividade* (pp. 118-129). Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

CHIARAVALLI, R. M.; PÁDUA, C. V. **Escolhas sustentáveis: discutindo biodiversidade, uso da terra, água e aquecimento global**. São Paulo: Urbana, 2011.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, 8ª, Brasília, 1986. Relatório final. Brasília, Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1986.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, 8ª, Brasília, 1986. Anais. Brasília, Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1987.

CREPOP, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para atuação do(a) psicólogo(a)** / Conselho Federal de Psicologia (CFP): Brasília, CFP, 2008.

DEI SVALDI, J. S.; LUNARDI FILHO, W. D.; GOMES, G. C. **Apropriação e uso de conhecimentos de gestão para a mudança de cultura na enfermagem como disciplina**. Texto contexto - enferm., Florianópolis, v. 15, n. 3, Set. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000300016&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 08 fev. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072006000300016>.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DIAS, E.C. **Fotografando os anos 80**. In: Buschinelli, J. et al., eds. *Isto é trabalho de gente? Vidas. Trabalho e Saúde no Brasil*. São Paulo, Cortez, 1991.

DIAS, R. **Gestão Ambiental: Responsabilidade Social e Sustentabilidade**. Atlas, São Paulo, 2006. 198p.

FADUL, E; SILVA, L. P. **A Produção Científica Sobre Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Período de 1997 a 2007: um Convite à Reflexão**RAC, Curitiba, v. 14, n. 4, art. 5, pp. 651-669, Jul./Ago. 2010.

FELDMANN, F. **Sustentabilidade planetária, ode eu entro nisso?** - São Paulo: Terra Virgem, 2011. il.

FELIPPE, F.; SANTOS, A. M. dos. Novas Demandas Profissionais: obesidade em foco. **Revista da ADPPUCRS**, n.5, p.63-70, dez. 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho – como medir para melhorar.** São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** (org).

FLEURY, M.T.L. **O desvendar da cultura de uma organização: uma discussão metodológica.** In: FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. **Cultura e poder nas organizações.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FLEURY, M. T.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1989.

FLEURY, A.C.C.; VARGAS, N., org. **Organização do trabalho.** São Paulo, Atlas, 1987.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANCO NETTO, G. **Meio ambiente, saúde e desenvolvimento sustentável.** Ciência & Saúde Coletiva, 14(6):1972-1982, 2009.

FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. **A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach.** In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12., 2005, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2005.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro : Editora FGV, 1999. 180. p. v. 41 . n. 1 . Jan./Mar. 2001.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional grandes temas em debate.** **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 31, n. 3, Set. 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000300007&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 08 ago. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901991000300007>.

GENNARI, A.; ALBUQUERQUE, C. **Globalização e reconfigurações do mercado de trabalho em portugal e no brasil.** RBCS Vol. 27 n° 79 junho/2012-65 A 79.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.

- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOMES, E. C. V. V. **Qualidade de vida profissional em assistentes sociais da cidade de Campo grande – MS**. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco (UCDB): Campo Grande – MS, 2007.
- GOMES, A. R.; SILVA, M. J.; MOURISCO, S.; MOTA, A.; MONTENEGRO, N. **Problemas e desafios no exercício da atividade docente: um estudo sobre o stresse, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário**. Revista Portuguesa de Educação, 19, 67-93. 2006.
- GONÇALVES, A.; DESIDERIO, A.; GUTIERREZ, G. L. **Enterprises social responsibility**. Revista ORG & DEMO (Marília), v.7, n.1/2, Jan.-Jun./Jul.-Dez., p.135-152, 2006.
- GRAMSCI, A. **Americanismo e fordismo**. Obras Escolhidas, v.2, Lisboa: Estampo, 1974.
- GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998**. FAMED – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL/HCPA. <<http://www.ufrgs.br/psiq/>> Acessado em 21 ago. 2013.
- GUJARATI, D. **Econometria básica**. Tradução da 4ª edição. Tradução de Maria José Cyhlar Monteiro – Rio de Janeiro: Elsevier, 2006 – 2ª tiragem.
- HART, S. L. Beyond greening: strategies for a sustainable world. Harvard Business Review, Jan./Feb. 1997.
- HESPANHA, P. (org.). **É o (des) emprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do Distrito de Coimbra**. Coimbra, REAPN. 2007.
- HESPANHA, P. & CARAPINHEIRO, G. (orgs). **Risco social e incerteza: pode o Estado Providência recuar mais?** Porto, Afrontament. 2001.
- HOFSTEDE, G. Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values. Newbury Park, London and new Delhi: Sage Publications, 1994.
- HOFSTEDE, G.H. **Cultures and organizations: software of the mind**. New York: McGraw-Hill, 1991.
- KARMEL, P H.; POLASEK, M. **Estatística Geral e Aplicada à Economia**. Editora Atlas, São Paulo - SP, 1977.
- KOMPIER, M. A. J.; KRISTENSEN, T. S. **As intervenções em estresse organizacional**. Cad. psicol. soc. trab., Dez 2003, vol.6, p.37-58. ISSN 1516-3717.
- LACAZ, F. A. C. **Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical [Tese de Doutorado]**. Campinas:

Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas; 1996.

LACAZ, F. A. C. **O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, Apr. 2007. Disponível em: http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2007000400003&lng=en&nrm=iso. Acessado em 19 Ago. 2013.

LAX, M. B. **Saúde Ocupacional na região central do estado de Nova York: um ambulatório de doenças ocupacionais com financiamento público 25 anos depois.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 38 (127): 149-161, 2013

LEAO, L. H. C.; CASTRO, A. C. **Políticas públicas de saúde do trabalhador: análise da implantação de dispositivos de institucionalização em uma cidade brasileira.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, Mar. 2013. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300023&lng=en&nrm=iso. Acessado em 13 out. 2013.

LEITE, N.; CIESLAK, F.; OSIECKI, A. C. V.; BIZINELLI, J. A.; TIMOSSI, L. da S.; VILELA JUNIOR, G. de B. Estilo de vida e prática de atividade física em colaboradores paranaenses. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v.1, n.1, p.1-14, 2009.

LEITE, M. **El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades.** Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 21: 7-33. 2009.

LIMA, M.E. **Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho.** Petrópolis: vozes, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial – 2 ed. - 8. reimp. - São Paulo: Atlas, 2012.**

LOPES, V. N.; PACAGNAN, M. N. Marketing verde e práticas socioambientais nas indústrias do Paraná. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 49, nº 1, Mar 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072014000100010&lng=en&nrm=iso Acessado em: 13 Nov. 2014. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1135>.

MACHADO, M. F. A. S. et. al. **Integralidade, formação de saúde, educação em saúde e as propostas do SUS: uma revisão conceitual.** Ciências da Saúde (online). 2007, vol. 12 n.2, PP. 335-342.

MAGALHÃES, S. B.; FERREIRA, K.; PINHEIRO, D. M. (orgs). **Indicadores sociais da indústria: avaliação da qualidade de vida do trabalhador da indústria: fundamentação teórico-conceitual** – Brasília: SESI/DN, 2010.

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

MANZINI, E.J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada**. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina:eduel, 2003. p.11-25.

MARQUES, M.; TEIXEIRA, C. **A Responsabilidade Social das Empresas e o Desempenho Organizacional**. Revista de Estudos Politécnicos. Técne, 2008, vol. VI. N.º 10, p. 149-164.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTOSO, J. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MELO NETO, F. O.; FROES, C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

_____. **Gestão da responsabilidade social: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MENDES, R.; DIAS, E. C. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 5, Oct. 1991. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00349101991000500003&lng=en&nrm=iso. Acessado em: 17 out. 2013.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 3. Barueri-SP: Manole, 2012.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2aed, Barueri: Manole, 2008.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral – princípios e aplicações práticas**. 2 ed. Ver. e ampl. – Barueri, SP: Manole, 2008.

MERRILL, W. C.; FOX, K. A. **Estatística Econômica: Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1977. 738 p. MINAYO, M. C. S. et al. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência e Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>. Acesso em: 15 set. 2013.

MEYER, C. et al . **Qualidade de vida e estresse ocupacional em estudantes de medicina**. Rev. bras. educ. med., Rio de Janeiro, v. 36, n. 4, Dec. 2012. Disponível

em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022012000600007&lng=en&nrm=iso>. acessado em 03 Dec. 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Promoção da saúde: carta de Otawa, declaração de Adelaide, declaração de Sundsvall e declaração de Bogotá.** Fundação Osvaldo Cruz e Informação, Educação e Comunicação (IEC). Brasília, 1996.

MONTEIRO, C. A.; CONDE, W. L.; MATSUDO, S. M; MATSUDO, V. R.; BONSENOR, I. M; LOTUFO, P. A. A descriptive epidemiology of leisure-time physical activity in Brazil, 1996-1997. **Revista Panamericana Salud Publica.**, v.14, n.4, p.246-54, 2003.

MOREIRA, M. S. **Pequeno manual de treinamento em sistema de gestão ambiental: meio ambiente, a empresa e a responsabilidade social de cada um** – Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2005.

MOTTA, V. T. **Bioestatística**. 2. ed. Rio Grande do Sul: EDUCS – Editora da Universidade de Caxias do Sul, Brasil. 2006. 190 pp.

NASCIMENTO, L. F.; LEMOS, A.; MELLO, M. C. **Gestão Socioambiental estratégica**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo** - 5 ed. Rev. E atual. - Londrina: Midiograf, 2010.

ODEBRECH. T. A. C.; PEDROSO, R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo** – Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n.1, Ago./Dez. 2010.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, v.13, n.4, p.625-634, 1997.

OLIVEIRA, A. A. B. Metodologias emergentes no ensino da Educação Física. **Revista da Educação Física/UEM**, p. 21-27, 1997.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Disponível em: <http://www.oms.ch>. Acessado em: 21 Nov. 2013.

ORGANIZACAO MUNDIAL DA SAUDE a. **Obesidade: prevenindo e controlando a epidemia global**. São Paulo: Rocca, 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE b (World Health Organization (WHO)). Global Status Report on Alcohol. Genebra: WHO, 2004. Disponível em: [http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9241562722_\(425KB\).pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9241562722_(425KB).pdf)>. Acesso em: 23 nov 2014.

PILATTI, L. A. **Qualidade de Vida e Trabalho: Perspectivas na Sociedade do Conhecimento**. Qualidade de Vida e Novas Tecnologias. Campinas, Ipes Editorial, p. 41-50, 2007.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. RAP, Rio de Janeiro 40(1):81-105, Jan./Fev. 2006.

PNSST - **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, 2004. Disponível em: [http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf]. Acesso em: 11 de out. de 2014.

PORTER, Michael. **Green and Competitive: ending the stalemate**. Harvard Business Review. v. 73, n. 5, p. 120-134. Sep/Oct., 1995.

PORTER, G. Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers. **International Journal of Stress Management**, v.8, n.2, p.147-164, 2001.

PRIESS, F. G. **Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professores universitários de instituições privadas de Foz do Iguaçu e região**. 2011. 89p. Dissertação [Mestrado em Educação Física] - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

RAMOS, J. P. **Conflito de deveres do médico de saúde ocupacional face à entidade patronal no Brasil**. Rev. Bras. Saude Mater. Infant., Recife, v. 10, supl. 2, Dec. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151938292010000600015&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 13 Nov. 2013.

RATTNER, Henrique. **Meio ambiente, saúde e desenvolvimento sustentável**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 14, n. 6, Dec. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232009000600002&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 13 Set. 2013.

RIBEIRO, R. F. **Rafael Penela Ribeiro**: depoimento [out. 2014]. Entrevistador: Jânio César Mendes Ferreira. Entrevista concedida para compor dados da dissertação Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida: a influência da Cultura Organizacional.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2 ed. Petrópolis, Rio de JANEIRO: Vozes, 2000.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia científica**. Paracambi. FAETEC/IST. 2007.

ROSS, S. M. M. **Solange Maria Mendes Ross**: depoimento [nov. 2014]. Entrevistador: Jânio César Mendes Ferreira. Entrevista concedida para compor dados da dissertação Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida: a influência da Cultura Organizacional.

SALATI, E.; SANTOS, A. A.; KLABIN, I. **Por que salvar a floresta amazônica**. Manaus: INPA, 1998.

SANCHES, C. **Ecologia do corpo**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.

SANTOS, S. M.; CHOR, D.; WERNECK, G. L.; COUTINHO, E. S. F. **Associação entre fatores contextuais e auto-avaliação de saúde: uma revisão sistemática de estudos multinível**. Caderno de Saúde Pública, v.23, n.11, p.2533-2554, 2007.

SANTOS, N. R. **Política Pública de Saúde no Brasil: buscas e escolhas de rumos**. Ciências Saúde Coletiva (online). 2008, vol. 13 suppl.2 pp. 2009-2018.

SANTOS, F. A.; VAJDA, F. R. **Estudo sobre a preocupação das empresas com a saúde dos funcionários**. Revista Ciências do Ambiente Online, v.3, n.1, p.24-29, 2003.

SATO, L. **Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, Oct. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2002000500002&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 13 Jul. 2013.

SATO, L. **Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema**. In: CODO, W.; JACQUES, M. G. (org.). Saúde Mental & Trabalho. Petrópolis: Vozes, 2002.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Tabela de determinante do tamanho da amostra. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acessado em 17 set 2013.

SCHEIN, E. **Organizational culture and leadership** (3a ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

SCHULZ, J. W. **Tapping the best that is within: why corporate culture matters**. Management quarterly, Washington, v. 42, n. 1, spring 2001.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia e saúde mental no trabalho**. In: Mendes, R. (org) patologia do trabalho. 2ª edição. São Paulo: Atheneu, 2003.

SERAFINM, A. C. **Desafios na gestão de políticas públicas de saúde ocupacional: elaboração e implantação do programa estadual de saúde ocupacional do servidor público de Santa Catarina**. II Congresso Consad de Gestão Pública – Painel 12: Gestão de Políticas de Saúde Ocupacional. Florianópolis, 2009.

SERAFIM, M. C. Saúde moral das organizações: um diálogo aberto. **Gestão de Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas, editora Ipes, p. 105-122, 2005.

SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DE RORAIMA – SEBRAE/RR. Aprova a Prestação de Contas do SEBRAE-RR. Resolução nº 120/2014, tendo em vista o que foi deliberado em reunião extraordinária do Conselho Deliberativo Estadual – CDE/RR realizada no dia 25 de fevereiro de 2014, Roraima, 2014.

SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DE RORAIMA – SEBRAE/RR. Aprova o Estatuto Social do SEBRAE-RR. Resolução nº

053/2010, tendo em vista o que foi deliberado em reunião extraordinária do Conselho Deliberativo Estadual – CDE/RR realizada no dia 10 de março de 2010, Roraima, 2010.

SIEMS-MARCONDES, M. E. R. **Maria Edith Romano Siems-Marcondes: depoimento** [ago. 2014]. Entrevistador: Jânio César Mendes Ferreira. Entrevista concedida para compor dados da dissertação *Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida: a influência da Cultura Organizacional*.

SILVA, T. T. R. Considerações sobre os aspectos relacionados à promoção à saúde e bem-estar no local de trabalho nos últimos 20 anos. **Qualidade de Vida: Evoluções e Práticas no Século XXI**. 1ª edição, Campinas. Ipês, p.179-186, 2010.

SILVA, A. L. P. **Utilizando o planejamento como ferramenta de aprendizagem**. São Paulo: Global, 2000.

SIMÕES, C. P.; FERREIRA, G. S. (orgs.) AFONSO, R. C. M.; BARTHOLO, R. **Responsabilidade social e cidadania: conceitos e ferramentas**. - Brasília, 2008.

SKEVINGTON, S. M. **Advancing cross-cultural research on quality of life: observations drawn from the WHOQOL development**. World Health Organization Quality of Life Assessment. *Qual Life Res*, 2002; 11:135-44.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. IV Diretriz Brasileira Sobre Dislipidemias e Prevenção da Aterosclerose: Departamento de Aterosclerose da Sociedade Brasileira de Cardiologia. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v.88, n.1, p.1-19, 2007.

SORENSEN, J. B. **The strength of corporate culture and the reliability of firm performance**. *Administrative science quarterly*, v. 47, n. 1, mar. 2002.

SOUSA, M. F.; PARREIRA, C. M. S. F. **Ambientes verdes e saudáveis: formação dos agentes comunitários de saúde na Cidade de São Paulo, Brasil**. *Rev Panam Salud Publica*. 2010;28(5):399–404.

STEVESON, W. J. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo: Harbra, 1986. 495 p.

TEIXEIRA, C. F. & PAIM, J. S. **Política, Planejamento e Gestão em Saúde: Balanço do Estado da Arte**. *Rev. Saúde Pública*, 2006, 40N ESP 73-8.

TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade social empresarial**. Rio de Janeiro: FGV, 2004, p. 24.

The WHOQOL Group. World Health Organization Quality of Life Assessment. **What quality of life?** *World Health Forum*, 1996; 17:354-6.

The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, v.10, p.1403-1409, 1995.

The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Soc Sci Med* 1995; 41:1403-9.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Research methods in physical activity**. 3.ed. Champaign : Human Kinetics, 1996.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista de Educação Física UEM**, v.20, n.03, 2009.

TOLDO, M. **Responsabilidade social empresarial. Em Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**. (pp. 71-102). São Paulo: Petrópolis: Instituto Ethos. 2002.

TOLEDO, F. **Recursos humanos: crises e mudanças**. São Paulo: Atlas, 1986.

TOLEDO R. F. **Educação, saúde e meio ambiente: uma pesquisa-ação no Distrito de Iauaretê do Município de São Gabriel da Cachoeira/AM** [Tese]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2006.

TOMEI, P. A. Responsabilidade social de empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 24, n.º 4, Dec. 1984. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901984000400029&lng=en&nrm=iso Acessado em: 05 Set. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901984000400029>.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UGARTE, M. C. D. **O Corpo Utilitário: da revolução industrial à revolução da informação**. Ponta Grossa-PR, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI / 2011-2016. Resolução nº 003/2011-CUni, tendo em vista o que foi deliberado em reunião ordinária do CUni realizada no dia 27 de junho de 2011 e considerando o que consta no processo nº 23129.000983/2011-02, Roraima, 2011.

VALLA, V. V. **Educação, Saúde e Cidadania: Investigação Científica e Assessoria Popular**. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 8 (1): 30-40, jan/mar, 1992.

VASSALO, C. **Um novo modelo de negócios. Guia da boa cidadania corporativa**. *Revista Exame*. São Paulo, n. 778, p. 9-20, 2000.

VIEDERMAN, S. **The economics of sustainability: challenges. The Economics of sustainability**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 1994.

VIEIRA, S. **Bioestatística tópicos avançados**. 3. ed. Estado do Rio de Janeiro: Editora Elsevier, Brasil. 2010. 278 pp.

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. **Qualidade de vida em propostas de intervenção corporativa**. Campinas (SP): IPES Editorial, 2007.

VILELA JUNIOR, G. B.; LEITE, N.; CIESLAK, F.; SILVA, T. ALBUQUERQUE, A.M. **Qualidade de vida e saúde no trabalho: ganhos para a empresa e o trabalhador** in Revista Metrocamp Pesquisa, v.1, supl.1, 2007.

VILELA JÚNIOR, G. B. Novas tecnologias, inclusão digital e qualidade de vida. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A. **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: Ipês Editorial, 2007. Cap 7, p.129-138.

VILELA JÚNIOR, G. B.; LEITE, N. Qualidade de Vida e Saúde: Avaliação pelo QVS-80. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; CARVALHO, T.H.P.F.; GONÇALVES, A. Qualidade de vida e novas tecnologias. Campinas: Ipês Editorial, cap 7, p. 129-138, 2008.

WALTON, R. **Quality of working life: What is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec., 1973.

WEINGRILL, Carmen (coord.). **Práticas empresariais de responsabilidade social: relações entre os princípios do Global Compacto e os indicadores Ethos de responsabilidade social**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. 383p.

World Commission on Environment and Development [WCED]. **Our Common Future**. Oxford: Oxford University Press, 1987.

YANCEY, A.K. WOLD, C.M. MACCARTHY, W.J. WEBER, M.D. et al. **Physical Inactivity and overweight among Los Angeles country adults**. AMJ. Prev Med, 27(2): 146-52, 2004.

YOUNG, R. **Gestão da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável**. Dec. 2004. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3888&Alias=uniethos&Lang=ptBR>. Acessado em: 11 Jul. 2014.

APÊNDICES

Apêndice A:	Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE.....	136
Apêndice B	Entrevista semiestruturada “SOCIOAMBIENTAL”	137
Apêndice C	Entrevista Socioambiental na UFRR.....	138
Apêndice D	Entrevista Socioambiental no SEBRAE-RR.....	145
Apêndice E	Entrevista Socioambiental na MMROSS.....	149
Apêndice F	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas.....	153
Apêndice F.1	Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas.....	154
Apêndice F.2	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas.....	155
Apêndice F.3	Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas.....	156
Apêndice G	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	157
Apêndice G.1	Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	158
Apêndice G.2	Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	159
Apêndice G.3	Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas.....	160
Apêndice H	Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	161
Apêndice H.1	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	162
Apêndice H.2	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	163
Apêndice H.3	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas.....	164
Apêndice I	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	165
Apêndice I.1	Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	166
Apêndice I.2	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	167
Apêndice I.3	Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR.....	168
Apêndice J	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR.....	169
Apêndice J.1	Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR.....	170
Apêndice J.2	Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR.....	171
Apêndice J.3	Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR.....	172

Apêndice K	Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	173
Apêndice K.1	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	174
Apêndice K.2	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	175
Apêndice K.3	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para a UFRR	176
Apêndice L	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR.....	177
Apêndice L.1	Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR.....	178
Apêndice L.2	Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR.....	179
Apêndice L.3	Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR.....	180
Apêndice M	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR.....	181
Apêndice M.1	Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR.....	182
Apêndice M.2	Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR.....	183
Apêndice M.3	Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR.....	184
Apêndice N	Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR.....	185
Apêndice N.1	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR.....	186
Apêndice N.2	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR.....	187
Apêndice N.3	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR.....	188
Apêndice O	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	189
Apêndice O.1	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	190
Apêndice O.2	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	191
Apêndice O.3	Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS.....	192
Apêndice P	Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS.....	193
Apêndice P.1	Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS.....	194
Apêndice P.2	Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS.....	195
Apêndice P.3	Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS.....	196
Apêndice Q	Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS.....	197
Apêndice Q.1	Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS.....	198

Apêndice Q.2	Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS.....	199
Apêndice Q.3	Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS.....	200

Apêndice A: Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPPG



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Título do Projeto: GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional

Pesquisador Responsável: Jânio César Mendes Ferreira

Este projeto tem o objetivo de analisar o impacto da cultura organizacional, a partir dos Programas de Gestão Socioambiental na Qualidade de Vida do Trabalhador, de organizações pública, privada e do serviço social autônomo em Roraima. Para tanto será necessário realizar os seguintes procedimentos: no primeiro momento será apresentado o projeto de pesquisa aos gestores e colaboradores das instituições pesquisadas e entregará-se o **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**, que deverá ser assinado para a concordância da participação no trabalho de pesquisa. No segundo momento, será realizada uma entrevista semiestruturada com os gestores das organizações pesquisadas, por meio de perguntas abertas relativas aos aspectos da realidade da Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no trabalho, no contexto da Cultura Organizacional. A referida entrevista terá como enfoque a Gestão Socioambiental das organizações; se é reservado orçamento para os programas de gestão socioambiental; como os colaboradores participam dessas ações; como isso impacta a sociedade beneficiada; bem como qual sua relação com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho. No terceiro momento será aplicado aos colaboradores o questionário de avaliação da qualidade de vida e saúde (QVS-80), desenvolvido por Vilela et al. (2007) e baseado no WHOQOL (OMS, 1995). No QVS-80 são identificados quatro domínios: Domínio da saúde (DS), Domínio da atividade física (AF), Domínio do ambiente ocupacional (AO) e Domínio da percepção da QV (QV). Durante a execução do projeto a participação dos colaboradores das organizações pesquisadas será espontânea, não havendo qualquer tipo de pressão, coação, constrangimento ou de dano físico e intelectual, bem como os participantes da pesquisa não serão identificados individualmente nos questionários de respostas.

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

1. receber resposta a qualquer pergunta e esclarecimento sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados à pesquisa;
2. retirar o consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo;
3. não ser identificado e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade;
4. procurar esclarecimentos com o pesquisador Jânio César Mendes Ferreira sob orientação da Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Franco Buenafuente, nos telefones (95) 8113-4487/9168-5782 ou endereço profissional Campus Paricarana, Sala n° 42 Anexo da Graduação/CEDUC. Av. Cap. Ene Garcez, n° 2413. Bairro Aeroporto, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos.

Eu, _____, declaro estar ciente do anteriormente exposto e concordo voluntariamente em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Contatos do participante (opcional): () _____

Boa Vista-RR, ____ de _____ de _____

Assinatura do participante da pesquisa: _____

Eu, Jânio César Mendes Ferreira, declaro que forneci todas as informações referentes à pesquisa ao participante, de forma apropriada e voluntária.

Assinatura do pesquisador: _____

Contatos do pesquisador: (95) 8113-4487/9168-5782; Email: jangu121@hotmail.com

Apêndice B: Entrevista semiestruturada “SOCIOAMBIENTAL”.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPPG



ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA SOBRE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

1. As questões Socioambientais fazem parte dos processos da empresa/instituição? De que maneira?
2. A empresa/instituição possui algum projeto/programa que garante a sustentabilidade, no que se refere às questões Socioambientais?
 - 2.1 Tem orçamento reservado para esta ação?
 - 2.2 Atende a legislação vigente?
 - 2.3 Possui metas?
 - 2.4 Melhorou competitividade e produtividade?
 - 2.5 Houve redução de custos?
 - 2.6 Como os colaboradores participam?
 - 2.7 Como a sociedade é beneficiada?
 - 2.8 Como é compartilhado com os fornecedores?
3. Existe um departamento na empresa/instituição responsável pelas questões Socioambientais? Se houver, ele consta no organograma? Como atua a Alta Direção?
4. As questões Socioambientais estão integradas em todos os departamentos da empresa/instituição? De que forma?
5. A empresa/instituição faz treinamentos com os colaboradores, fins conscientizar e motivar sobre as questões Socioambientais? Como é sistematizado?
6. A empresa/instituição dissemina suas tecnologias e métodos de Gestão Socioambiental aos setores privado e público? De que forma?
7. A empresa/instituição contribui com o desenvolvimento de programas governamentais e iniciativas educacionais relacionados às questões Socioambientais? Como é feito?
8. A Gestão Socioambiental da empresa/instituição favoreceu o acesso a novos mercados e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços? Como e Quais?
9. A Gestão Socioambiental da empresa/instituição contribui para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores? De que forma?

Apêndice C: Entrevista Socioambiental na UFRR

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

Pesquisador: As questões Socioambientais fazem parte dos processos da UFRR? De que maneira?

Gestor da empresa A: *Essas ações são bem incipientes na instituição por conta da IEN que fala sobre os Planos de Logística Sustentável - PLS. Até então o que existia na instituição eram ações bem pontuais, às vezes relacionadas a algum setor e/ou unidade específica.*

Pesquisador: A UFRR possui algum projeto/programa que garante a sustentabilidade, no que se refere às questões Socioambientais?

Gestor da empresa A: *Sim. Hoje nós temos o nosso Plano de Logística Sustentável que ele é obrigatório para órgãos federais. O plano consiste em sete planos de ações contemplando áreas distintas. Esse é o instrumento institucional que nós temos hoje.*

Pesquisador: A UFRR tem orçamento reservado para esta ação?

Gestor da empresa A: *Em cada ação prevista no PLS na época da elaboração foi estimado orçamentos específicos e hoje aqui na universidade trabalhamos dessa forma: às vezes tem unidades que são responsáveis por essas ações lá no PLS, por que elas têm orçamento pra executar no exercício e são responsáveis pela execução desse orçamento. Então às vezes depende tão somente da contrapartida da unidade em realizar essas ações.*

Pesquisador: A UFRR atende a legislação vigente?

Gestor da empresa A: *Creio que sim, talvez parcialmente por que esse plano se alinha à IEN 010 se eu não me engano, mas nós sabemos que existem legislações em paralelo e pode ser que não esteja atendendo plenamente a tudo que nós temos hoje de dispositivo legal no Brasil.*

Pesquisador: A UFRR possui metas?

Gestor da empresa A: *Sim. Estão previstas também no PLS. Gostaria de destacar o Esplanada Sustentável, que é uma pactuação feita diretamente com o ministério e lá temos algumas metas a serem cumpridas, como a redução do consumo de energia ou de serviços de energia. Algumas ações foram realizadas e a mensuração desses resultados está a cargo da Pró-Reitoria de administração, que acompanha essa redução de custos e envia relatórios por meio de sistemas automatizados.*

Pesquisador: Melhorou competitividade e produtividade na UFRR?

Gestor da empresa A: *Como é uma ação incipiente, nós como instituição ainda não conseguimos mensurar efetivamente os resultados. Algumas situações sim outras não, por exemplo, hoje a gente tem dentro do PLS um plano específico para a Qualidade de Vida do servidor, então nós cremos que essas ações voltadas para a melhoria de qualidade de vida do servidor podem influenciar na*

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

forma como ele tem trabalhado hoje aqui na instituição, mas o PLS como é um conjunto de sete de planos de ações, ainda não foi mensurado com relação à sua efetividade plena depois de aproximadamente um ano e três meses de aprovação.

Pesquisador: Houve redução de custos na UFRR?

Gestor da empresa A: Segundo o titular da Pró-Reitoria de administração que acompanha essa redução de custos, inclusive envia relatórios por meio de sistemas, não houve redução de custos para algumas metas planejadas no que se refere às questões Socioambientais.

Pesquisador: Como os colaboradores participam dessas ações na UFRR?

Gestor da empresa A: A forma como nós permitimos a participação dos funcionários foi na época da elaboração do PLS, pois quando ele foi elaborado os funcionários tinham a opção de estar nas reuniões presenciais que eram abertas e públicas, no entanto se o funcionário não tinha condições de participar nas datas que foram previamente divulgadas a toda comunidade universitária a pessoa poderia também apresentar suas sugestões enviando-as por meio de um site que foi disponibilizado especificamente para a elaboração do plano. As sugestões propostas pela comunidade universitária como um todo, um servidor, um aluno ou qualquer cidadão foram colocadas em discussões, de como eles gostariam que a universidade fosse melhor forma sustentável.

Pesquisador: Como a sociedade é beneficiada com as ações desenvolvidas na UFRR?

Gestor da empresa A: Como órgão público, tudo aquilo que fazemos temos sempre que pensar no reflexo que isso traz para a sociedade, mas dentro do PLS, além daquilo que a universidade entrega de serviço ao cidadão, foram previstas ações onde todos pudessem ser beneficiados. Tem-se a previsão de implantar um projeto de coleta de óleo utilizado de cozinha já utilizado, onde os tonéis vão ser disponibilizados para qualquer cidadão depositar esses resíduos nos tonéis que serão disponibilizados abertamente à sociedade.

Entendo as ações de Qualidade de Vida na UFRR são tão abertas quanto a de coleta de óleo de cozinha, mas nós procuramos contemplar os dependentes de servidores, colaboradores terceirizados, que não necessariamente são servidores, nas ações de Qualidade de Vida promovidas dentro da universidade, bem como as ações de cultura que estão prevista também dentro do PLS.

Pesquisador: Como as ações da UFRR são compartilhadas com os fornecedores?

Gestor da empresa A: Nós temos uma peculiaridade, por que entendo que esse termo seja mais voltado para a iniciativa privada, mas vamos considerar aqui os stakeholders, que seria todos os públicos envolvidos. Se for a relação direta a nossos fornecedores, hoje em dia, diferente da iniciativa privada, ele tem uma relação apenas de licitação de contratação pública ou de entrega de bens e, não necessariamente, existe um vínculo com a instituição.

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

Na parte de licitações, o que entendo de fornecedores como na iniciativa privada, é que podemos às vezes manter uma relação contínua com aquele fornecedor que atende aos pré-requisitos e manter uma relação que a empresa e o fornecedor são beneficiados.

Já temos hoje as licitações voltadas para a sustentabilidade, pois antes mesmo do PLS ser implementado já fazíamos algumas práticas pontuais e com o PLS isso só aumentou, por que temos critérios que atendem IENS específicas dadas pelo ministério do planejamento e isso é trazido para as licitações também.

Pesquisador: Existe um departamento na UFRR responsável pelas questões Socioambientais? Se houver, ele consta no organograma? Como atua a Alta Direção?

Gestor da empresa A: Hoje não existe uma unidade específica para tratar de questões socioambientais, mas entendemos isso como uma questão multidisciplinar, ou seja, um conjunto de unidades nas suas mais diversas áreas que atuam em conjunto para se tratar da questão da sustentabilidade, como por exemplo, um setor de infraestrutura, de gestão de pessoas, de planejamento, a prefeitura universitária. Assim existe um conjunto de unidades nas suas especialidades atuando em prol da questão da sustentabilidade.

Pesquisador: As questões Socioambientais estão integradas em todos os departamentos da UFRR? De que forma?

Gestor da empresa A: Eu creio que não estão integrados em todas as unidades, apesar de hoje dentro de o PLS existir um esforço de algumas ações serem compartilhadas em comum, independente do setor que nós estivermos tratando na instituição, por exemplo, as ações de redução de papel durante as impressões.

Existe uma ação também da substituição dos copos descartáveis por copos permanentes para os servidores e colaboradores terceirizados como algo comum, mas se tratarmos do PLS como um todo, isso já não é possível, pois isso é uma questão de infraestrutura, por que o setor competente vai tratar daquela ação para impulsioná-la e realizá-la.

Outra situação que já está sendo implementada é um módulo de um sistema onde a previsão é que não exista mais a emissão de documentos por papel impresso, tanto memorando eletrônico quanto processos institucionais, que poderão ser acompanhados onlines. O sistema ainda está em fase de implementação e visa atingir todas as unidades da instituição. Esse é um sistema integrado, mas que não usa a INTRANET.

A UFRR faz parte de uma iniciativa de uma rede de cooperação de instituições federais de ensino superior vinculado a Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, uma grande rede de instituições faz uso desse sistema, inclusive pegando outras situações de gestão acadêmica, de recursos humanos.

Antes da implementação do sistema havia campanha para a redução da impressão ou então a utilização do verso daqueles documentos que não eram considerados oficiais, às vezes um documento operacional de trabalho. O sistema veio trazer um "plus" para reduzirmos ao máximo a impressão de papel na instituição.

A tramitação de documentação pelo sistema, por enquanto, será apenas

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

interna e não alcançará outras instituições que não fazem uso do mesmo sistema, porém a maior parte de documentos é interna, mas temos um grande percentual que seria em mais de uma unidade que seria a Reitoria, que é um órgão que inclusive em alguns instrumentos normativos é o único competente para se comunicar com outros órgãos federais, como os de controle interno. O nosso maior volume de tramitação de documentos é interno, porém há os casos de documentação externa, mas não é algo que faz parte do volume principal da instituição.

Pesquisador: A UFRR faz treinamentos com os colaboradores, fins conscientizar e motivar sobre as questões Socioambientais? Como é sistematizado?

Gestor da empresa A: *Exclusivamente sobre questões socioambientais eu creio que não, mas algumas ações pontuais previstas no PLS, como o sistema que está em fase de implementação, bem como a própria sensibilização para a utilização dessa ferramenta.*

Hoje temos uma diretoria de desenvolvimento do servidor, que trata de capacitação, desenvolvimento e avaliação de desempenho e, essa parte de capacitação tem sido tratada nessa parte do sistema, por que sabemos que todo ser humano, às vezes tem resistência às mudanças por mais que o sistema traga flexibilidade, facilidade e agilidade, inclusive, de processo e tramitação de documentos, por que às vezes pelo fato de nunca ter tido acesso aquela ferramenta a faz pensar que não seja algo bom, então isso tem sido tratado nas capacitações.

Já Houve uma capacitação para tratar da solicitação de férias que não podem mais ser feita por meio de papel e sim pelo sistema automatizado, pois até o requerimento que o servidor fazia por um formulário padrão disponibilizado pelo RH, hoje é feito pelo sistema automatizado.

Tem situações em que a unidade que é responsável pela implementação daquele módulo da capacitação vai até um centro e o repassa aos funcionários que não podem ir até o centro de capacitação do servidor, isto é, existem essas equipes que vão "in locu" fazer a sensibilização, que é uma situação de mudança de cultura, por que no início identificamos que ao implementar o sistema automatizado existiam funcionários que por mais que o documento tenha chegado no sistema, como ele que nunca foi sensibilizado ainda solicitava que o documento que chegou pelo sistema que também viesse impresso com a assinatura do servidor o enviou.

Pesquisador: A UFRR dissemina suas tecnologias e métodos de Gestão Socioambiental aos setores privado e público? De que forma?

Gestor da empresa A: *Entendo que sim, porém parcialmente. Há pouco tempo houve a instalação de postes que fazem uso da energia solar e não são ligados diretamente na rede de distribuição local de energia, ou seja, eles se auto-sustentam, o custo de manutenção é baixo e essa ação foi levada à imprensa na semana de instalação desses postes. Temos algumas ações, como o convênio com a USIRENDAS, que é uma cooperativa que trabalha com materiais recicláveis, na qual fazemos a coleta de nosso material e passamos para a cooperativa naquilo que ela possa fazer a reutilização do material.*

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

Outra situação que nós colocamos é por meio de nosso portal, que às vezes tem sido replicada pela imprensa e, então essa seria a forma de comunicação que se faz na instituição. No entanto, um relatório formal que trate sobre questões socioambientais não existe na instituição, pois cada ação que vai sendo realizada tem sido disseminada para o público interno e externo por meio de nossa coordenação de comunicação social via imprensa local.

Os fóruns nacionais são outra ação que destaco, como o Fórum de Pró-Reitores de Planejamento e administração - FORPLAD, onde aquelas boas práticas que ocorrem em uma instituição são replicadas nesse fórum para que outras instituições possam compartilhar de uma boa ideia. Recentemente o MEC lançou um portal de ideias, onde as instituições de ensino superior e os institutos federais estão sendo convidados a enviar uma boa ideia para a redução de gastos com água e energia nessas instituições e, será premiado uma instituição e instituto federal e também as pessoas da sociedade em geral que participarem dessa iniciativa que dissemina o compartilhamento de ideias, o que já acontece no fórum supracitado.

Pesquisador: A UFRR contribui com o desenvolvimento de programas governamentais e iniciativas educacionais relacionados às questões Socioambientais? Como é feito?

Gestor da empresa A: Com relação a programas governamentais a Esplanada Sustentável é uma iniciativa do governo federal alinhada com as instituições e, inclusive preenchemos, pactuamos e monitoramos via sistema periodicamente.

Algum tempo atrás a nossa Coordenadoria de Comunicação Social - CoordCom realizou uma campanha em todo o campus Paricarana, no Cauamê e no Murupu, sobre o uso consciente da energia na UFRR e, essa ação foi levada às salas de aula com os slogan a "Universidade precisa da sua energia". Nessa ação foi colocado um adesivo na porta de cada sala de aula para que todo aluno ao sair da sala de aula apagasse as luzes e desliga-se o condicionador de ar.

As ações contidas no PLS ainda não são efetivas, mas existe ação de conscientização para alcançar qualquer servidor efetivo ou não, aluno ou qualquer outra pessoa que faça uso da biblioteca.

Outra situação é quanto ao plantio de mudas de árvores na instituição por professores e alunos do Centro de Ciências Humanas - CCH e INSIKIRAN, com a ideia de além do plantio de árvores por esse público, que também se possa cuidar dessas mudas, a fim de que todas as pessoas que fazem uso do campus possam usufruir dos benefícios dessa ação.

Houve na instituição a corrida do servidor, na qual se arrecadou alimentos que foram doados a uma instituição beneficente da cidade, bem como ocorreu o passeio ciclístico como intercâmbio entre os campi do Paricarana e Cauamê, para aqueles servidores que não conhecem toda a extensão da instituição. Foi contemplado no PLS o planejamento de bicicletário em todos os prédios da UFRR, o que já está em fase de aquisição pela unidade responsável.

Ao menos uma vez por ano o Centro de Desenvolvimento do servidor realiza atividades de integração, onde são previstas atividades de socialização entre os servidores, como a exposição de artesanato que ocorreu no SIASS, bem como as datas comemorativas do dia do servidor, festas de final de ano e os jogos universitários que tem atividades entre alunos, professores, técnicos e

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

servidores em geral, que é um momento onde as pessoas se conhecem melhor tanto por meio do incentivo à prática de atividades físicas quanto pela integração em si. Acredita-se que isso está relacionado diretamente com a qualidade de vida e socialização universitária, por serem eventos abertos, onde a comunidade acadêmica pode participar e se integrar, sem individualismo e com coletividade.

Pesquisador: A Gestão Socioambiental da UFRR favoreceu o acesso a novos mercados e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços? Como e Quais?

Gestor da empresa A: *Eu creio que não seria acesso a novos mercados, mas nos permitiu abrir um pouco o nosso olhar para o que está fora da instituição e, como exemplo pode-se citar as parcerias da coleta de resíduos, pois conseguimos perceber que às vezes aquele resíduo que para nós é descartável é um insumo para outro agente externo que não cobra nada para receber aquilo que a gente jogaria no meio ambiente.*

Para algumas situações abriu o nosso olhar para novas parcerias, pois a cooperativa de coleta seletiva que na época da elaboração do PLS estava desativada, logo não demorou muito ela foi reativada e, como o nosso objetivo não é o lucro e sim entregar melhor para a sociedade percebemos que assim como estávamos precisando, nós também podíamos ajudar outros agentes que estavam fora do nosso muro acadêmico.

Demos maior integração por um novo olhar, o que entendo como acesso a novos mercados para nós como instituição pública, pois indiretamente se produz renda com algo que seria prejudicial para o meio ambiente como a poluição do solo por aquele resíduo por meio do incorreto descarte até mesmo nos lixões, então houve uma interação onde havia algo de bom para o agente do lado de lá e para nós do lado daqui quando nós abrimos o nosso olhar e paramos para resolver um problema que inicialmente seria grande, por que as soluções não estavam em nós e olhamos para fora e procuramos interagir mais.

Entendo que seria redução de custos para nós e para eles, pois para alguns seria insumo de produção, como no caso do óleo reutilizável na indústria do sabão, por que temos aqui o restaurante universitário e as lanchonetes e um número de quase sete mil alunos, mais os servidores que tem seu óleo utilizado em casa e talvez descartem no cano ou no próprio solo e isso seria algo ruim e, se todos trouxerem esse óleo para recolhimento na UFRR daremos uma destinação correta e ainda ajudaremos no desenvolvimento sustentável.

Com relação a serviços as ações imediatas que temos são aquelas que estão voltadas para a qualidade de vida do servidor, pois na época da elaboração do PLS algumas já eram realizadas de forma pontual, como a corrida do servidor, o passeio ciclístico e os jogos universitários que atende toda a comunidade universitária.

Para processos o que conseguimos identificar de imediato é em relação a uma ação que já está em andamento quanto à coleta de lixos, pois já faz dois anos que o campus disponibiliza coletores por tipo de resíduos em todos os prédios, mas identificamos que sua utilização não é efetiva e, então já existe uma nova ação de trazer para dentro das salas onde os servidores trabalham para ao menos separar o lixo orgânico do seco e depois dar uma destinação junto àquelas parcerias que a instituição já possui. Essa ação ainda não é efetiva, mas o setor

ENTREVISTA INSTITUIÇÃO A (UFRR)

responsável pela licitação desses coletores já apresentou os termos de referência e acredito que seja algo que vai mudar mesmo.

Os coletores padronizados com as cores de coleta seletiva estão do lado de fora e os coletores comuns estão dentro das salas, ou seja, as pessoas separam o lixo do lado de fora dos prédios e o juntam dentro das salas e, por esta razão está previsto no PLS que se tragam esses coletores também para dentro das salas para simplificar a linguagem referente à coleta seletiva como forma de mudança cultural mais efetiva na organização.

O PLS tem previsão de desenvolver projetos-piloto em energias renováveis dentro da instituição e a reciclagem de papéis utilizados pela universidade, o que seria uma ação junto à editora com a produção de agendas e livros com papel reciclável, que hoje é doado para as instituições parceiras.

Pesquisador: A Gestão Socioambiental da UFRR contribui para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores? De que forma?

Gestor da empresa A: *Acredito que essa situação se liga diretamente com as ações voltadas para a qualidade de vida do servidor. Hoje o servidor pode ter um plano de saúde, com incentivo e parte do pagamento efetuado pelo governo. O servidor tem acesso direto à nossa academia e outras atividades que são promovidas pela Diretoria de Desenvolvimento do Servidor – DDS.*

Está previsto também a Ginástica Laboral – GL no plano estratégico que está em fase de elaboração, pois hoje o servidor é convidado a ir onde acontecem as atividades, como a academia que só oferecia a musculação, mas como previsto no PLS houve a diversificação das atividades para aquelas pessoas que não se identificam apenas com a musculação, ou seja, a academia já oferece atividades de aeróbica e dança.

Especificamente quanto à ginástica laboral tem-se como planejamento que essa ação seja desenvolvida dentro da própria unidade no horário de trabalho dos servidores e como hipótese que isso seja feito em um primeiro momento por instrutores qualificados e em outro momento oportuno que essa prática seja repassada em forma de capacitação a alguns servidores que seriam os responsáveis em orientar a prática de ginástica laboral em horários pré-estabelecidos a outros servidores.

Outra situação que está prevista no plano estratégico, que ainda está em fase de elaboração e não foi aprovado ainda pelo Conselho Universitário – CuNi, trata-se da situação de ergonomia de como posicionar de forma correta o mouse, a cadeira, a mesa, isto é, se tudo está adequado para que o servidor possa ter um conforto laboral e sem ter lesões futuras.

O plano estratégico também prevê ações relacionadas à prevenção de riscos ambientais no local de trabalho, mas vale destacar que o plano estratégico está em fase de aprovação pelo conselho universitário e após várias reuniões e discussões fez-se a disponibilização de todo o material produzido à sociedade em geral.

Destaca-se que a diretoria de saúde mudou o seu foco ao trabalhar de forma preventiva, pois antes o servidor só comparecia na unidade quando precisava de algum tratamento de saúde, agora são disponibilizadas educação em saúde por meio de palestras educativas e informativas.

Apêndice D: Entrevista Socioambiental no SEBRAERR

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO B (SEBRAE-RR)

Pesquisador: As questões Socioambientais fazem parte dos processos do SEBRAE-RR? De que maneira?

Gestor Empresa B: A resposta positiva se impõe. A Sustentabilidade não é apenas um dos VALORES indicados no Mapa Estratégico do SEBRAE/RR, ela também está inserida na MISSÃO e na VISÃO da instituição. O compromisso socioambiental do SEBRAE/RR traduz-se em diversas ações e iniciativas não apenas institucionais, como também de seus colaboradores.

Temos um projeto nomeado "Sustentabilidade com foco na excelência" que é um conjunto de ações específicas, com orçamento próprio, orientadas para a sustentabilidade ambiental, econômica e social. A título exemplificativo, podemos citar: os consumos de energia elétrica, água e impressões são monitorados mensalmente e as instalações do SEBRAE/RR contam com sensores de presença para lâmpadas, temporizadores nas torneiras dos banheiros e descargas econômicas nos vasos sanitários.

Há um software que registra todas as impressões feitas por cada usuário e/ou impressora. Utilizamos apenas papel reciclado, com o posterior encaminhamento para uma artesã das folhas impressas em ambos os lados e que não terão mais uso Além disso, reforçamos sempre o compromisso de todos de desligar computadores, luzes e ar-condicionado ao sair para almoçar, no fim do expediente e quando há qualquer evento que acarreta o afastamento de todos da sala. Fazemos a separação e o encaminhamento de toda borra de café, erva mate e filtro para utilização como adubo no PA Nova Amazônia.

Quanto à Responsabilidade Social, mantemos convênio com a Prefeitura de Boa Vista e com o Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE para contratação de guardas-mirins e jovens aprendizes. Também participamos do Fórum Estadual do Lixo e Cidadania que reúne diversas entidades preocupadas com a questão dos resíduos sólidos urbanos e a situação dos catadores, para os quais ofertamos cursos de qualificação e em breve entregaremos os resíduos recicláveis que produzimos. Também fazemos recolhimento de doações durante alguns eventos, para posterior entrega a abrigos de menores.

Há ainda um Comitê de Sustentabilidade, composto por nove pessoas de diferentes áreas e divididos em 3 eixos temáticos, para facilitar a atuação. Não obstante, o Código de Ética e Conduta determina no art. 2ª que todos os colaboradores devem adotar práticas de sustentabilidade e observamos que este conceito permeia a atuação diária dos colegas no desempenhar de suas atribuições.

Também nas licitações que fazemos, os interessados declaram que não exploram o trabalho infantil e assumem o compromisso com práticas sustentáveis.

Pesquisador: O SEBRAE-RR possui algum projeto/programa que garante a sustentabilidade, no que se refere às questões Socioambientais?

Gestor da empresa B: Sim, conforme mencionado anteriormente temos o projeto Sustentabilidade com foco na excelência e o Comitê de Sustentabilidade, voltados para o atendimento das questões concernentes à sustentabilidade.

Pesquisador: O SEBRAE-RR tem orçamento reservado para esta ação?

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO B (SEBRAE-RR)

Gestor da Empresa B: *Sim.*

Pesquisador: O SEBRAE-RR atende a legislação vigente?

Gestor Empresa B: *Sim, somos auditados pelos órgãos de controle (CGU e TCU), além da auditoria interna e da externa que contratamos para nos certificar que cumprimos todos os mandamentos legais.*

Pesquisador: O SEBRAE-RR possui metas para essas ações?

Gestor Empresa B: *O atual projeto de sustentabilidade não possui metas pré estabelecidas, apenas o acompanhamento e controle dos índices de consumo, mas no PPA 2015-2018 já inserimos metas a serem atingidas pelo projeto.*

Pesquisador: Melhorou competitividade e produtividade com essas ações desenvolvidas no SEBRAE-RR?

Gestor Empresa B: *Certamente, uma vez que a simples adoção de práticas como o consumo sustentável já nos permite fazer mais com menos, economizando recursos sem que com isso se diminua a produtividade.*

Pesquisador: Houve redução de custos com essas ações desenvolvidas no SEBRAE-RR?

Gestor Empresa B: *Em alguns casos houve redução sim e na grande maioria houve melhor aplicação e contensão do inevitável aumento do consumo.*

Pesquisador: Como os colaboradores participam dessas ações desenvolvidas no SEBRAE-RR?

Gestor Empresa B: *Os colaboradores têm o compromisso de adotar práticas de sustentabilidade no trabalho e alguns ainda realizam atividades extras voluntárias que são compartilhadas com todos.*

Pesquisador: Como a sociedade é beneficiada por essas ações desenvolvidas no SEBRAE-RR?

Gestor Empresa B: *De diversas formas, a começar pelo consumo consciente dos recursos naturais, com vistas a não afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades. Além disso, pretendemos em breve oferecer consultorias e instrutorias voltadas à economia de energia e demais recursos naturais, entre outros temas concernentes à sustentabilidade.*

É importante destacar a oportunidade de aprendizado que é dada aos jovens que participam tanto dos programas de estágio quanto dos jovens aprendizes e guardas mirins. Outro grande benefício é a parceria com as Cooperativas de catadores de resíduos, através do apoio para realização de eventos de qualificação e da própria oferta de cursos e treinamentos úteis, pois são eles que cuidam dos resíduos gerados pela população e impedem que tudo que ainda pode ser aproveitado vá ocupar espaço nos lixões ou aterros sanitários.

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO B (SEBRAE-RR)

Pesquisador: Como o SEBRAE-RR compartilha com os fornecedores essas ações?

Gestor Empresa B: *Os fornecedores de serviços devem se comprometer a cumprir nosso Código de Ética e Conduta, que os obriga a adotar práticas de sustentabilidade e todos os fornecedores que participam das nossas licitações assumem o compromisso de não explorar mão de obra infantil, bem como declaram cumprir todas as exigências legais concernentes à sustentabilidade.*

Pesquisador: Existe um departamento no SEBRAE-RR responsável pelas questões Socioambientais? Se houver, ele consta no organograma? Como atua a Alta Direção?

Gestor Empresa B: *Sim, trata-se do comitê de sustentabilidade que é composto tanto por assistentes quanto por assessores da Diretoria e Conselho, como também por um dos Diretores. O comitê não consta do organograma, mas conta com o apoio e participação de funcionários de todos os níveis. A direção acompanha de perto as iniciativas implementadas pelo comitê e também indica algumas ações que deseja ver implementadas e cobra de todos compromisso com a sustentabilidade.*

Pesquisador: As questões Socioambientais estão integradas em todos os departamentos do SEBRAE-RR? De que forma?

Gestor Empresa B: *Sim, através do compromisso com a sustentabilidade presente nos valores, missão e visão do SEBRAE-RR, além do compromisso com práticas sustentáveis previstas pelo Código de Ética e Conduta.*

Pesquisador: O SEBRAE-RR faz treinamentos com os colaboradores, fins conscientizar e motivar sobre as questões Socioambientais? Como é sistematizado?

Gestor Empresa B: *Temos o "Informativo SEBRAE/RR de Sustentabilidade", uma publicação eletrônica mensal, que traz informações sobre nossos índices de consumo, dicas e orientações sobre práticas sustentáveis, além de um resumo das ações empreendidas nos 30 dias anteriores. Já enviamos alguns colaboradores para participação em seminários e treinamento no Centro SEBRAE de Sustentabilidade, unidade de referência no assunto para o sistema SEBRAE. Recentemente oferecemos palestra sobre consumo sustentável durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT para todos os colaboradores e pretendemos implantar cursos ou oficinas sobre o tema a cada semestre.*

Pesquisador: O SEBRAE-RR dissemina suas tecnologias e métodos de Gestão Socioambiental aos setores privado e público? De que forma?

Gestor Empresa B: *Um dos valores indicados em nosso Mapa Estratégico, além da sustentabilidade é a transparência. Nosso público alvo são os Micro e Pequenos Empresários - MPes, mas as nossas iniciativas ligadas à*

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO B (SEBRAE-RR)

sustentabilidade estão disponíveis para todos os interessados. Oferecemos prioritariamente consultorias e instrutorias aos empresários.

Pesquisador: O SEBRAE-RR contribui com o desenvolvimento de programas governamentais e iniciativas educacionais relacionados às questões Socioambientais? Como é feito?

Gestor Empresa B: Conforme já foi mencionado, damos oportunidade de aprendizado aos jovens que se integram à nossa rotina através dos programas de guardas-mirins, jovens aprendizes e estagiários. Os catadores de resíduos também recebem treinamentos que oferecemos através do Fórum Estadual do Lixo e Cidadania, em temas como trabalho em equipe e empreendedorismo.

Pesquisador: A Gestão Socioambiental do SEBRAE-RR favoreceu o acesso a novos mercados e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços? Como e Quais?

Gestor Empresa B: Sim, o encaminhamento das folhas de papel impressas em ambos os lados para uma artesã que utiliza esse material que seria descartado para a confecção de produtos como objetos decorativos e cestos que lhe garantem acesso a um mercado pouco explorado em nossa região, além de garantir seu sustento. Também os guardas mirins e jovens aprendizes que participam de nosso dia-a-dia têm a oportunidade e o aprendizado necessário para se inserirem no mercado de trabalho.

Pesquisador: A Gestão Socioambiental do SEBRAE-RR contribui para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores? De que forma?

Gestor Empresa B: Sim. O SEBRAE possui no rol de suas competências, a competência técnica "Sustentabilidade" que correlaciona algumas evidências a serem realizadas ao longo do ano, fazendo parte direta de um placar de carreira dos empregados que posiciona-os para uma possível promoção de carreira, o que beneficia diretamente aqueles que desenvolvem atividades voltadas a sustentabilidade. Por sua vez a prática efetiva dessas atividades estimula aos colaboradores incorporar princípios e critérios sustentáveis na realização de suas atividades do dia – a – dia, não apenas contribuindo para a economia de recursos naturais e redução de custos desnecessário, mas para a prática de sensibilização de que cada um deve fazer a sua parte.

Quando se trata de qualidade de vida, tratamos da consequência de nossas atitudes e ações que por sua vez implicam melhoria da qualidade de vida ou manutenção dessa, dentro da instituição. O SEBRAE/RR promove a prática de atividades como: Ginástica Laboral, massagem anti-estress, ações sociais, atividades físicas, SIPAT e Workshop de Integrações com práticas voltadas à sustentabilidade.

Avaliamos essa prática de duas formas: ao final de um ciclo por meio da avaliação de competência por desempenho e por meio da Pesquisa de Clima Organizacional, que avalie um grau de satisfação dos colaboradores, inclusive no que concerne à SUSTENTABILIDADE.

Apêndice E: Entrevista Socioambiental na MMROSS

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO C (MMROSS)

Pesquisador: As questões Socioambientais fazem parte dos processos da MMROSS? De que maneira?

Gestor Empresa C: Sim – A preocupação permanente da empresa desde sua criação (1986) foi focada nos aspectos econômicos, sociais e ambientais. Consciente da necessidade e da importância da proteção ambiental, a MMROSS desenvolve constantemente medidas com vista a minimizar o impacto ambiental de todas as atividades que desenvolve, gerenciar os negócios de maneira ética e desenvolve ações que envolvem colaboradores e comunidade do entorno para contribuir com o desenvolvimento social e preservação ambiental.

Pesquisador: A MMROSS possui algum projeto/programa que garante a sustentabilidade, no que se refere às questões Socioambientais?

Gestor Empresa C: Sim – O projeto social da Mendes Ross é centrado na educação como meio de inclusão e desenvolvimento de valores. Por esta razão, envolve os colaboradores e a comunidade em ações que tornem melhor o meio em que vivem, transformando-os em protagonistas das mudanças que elevam a Qualidade de Vida das pessoas.

O projeto social da empresa considera o estímulo ao voluntariado, o fomento e desenvolvimento das comunidades onde atua, sempre monitorando o processo produtivo para não interferir negativamente no meio ambiente, considerando ainda, o envolvimento das partes interessadas nas questões relativas à responsabilidade ambiental no processo produtivo.

Pesquisador: A MMROSS tem orçamento reservado para esta ação?

Gestor Empresa C: A empresa tem orçamento para desenvolver as ações, porém não tem uma quantia fixada. Existe um cronograma de ações que são desenvolvidas ao longo de cada ano e a verba é destinada de acordo com as possibilidades e necessidades das referidas ações, além de atender a instituições que fazem suas solicitações durante o ano.

Pesquisador: A MMROSS atende a legislação vigente?

Gestor Empresa C: Sim – Seria impossível trabalhar com a exportação de nossos produtos sem cumprir rigorosamente com a legislação vigente.

Pesquisador: A MMROSS possui metas?

Gestor Empresa C: Sim – As metas são traçadas a curto e longo prazo.

Pesquisador: Essas ações melhoraram a competitividade e produtividade na MMROSS?

Gestor Empresa C: Sim – Uma empresa cidadã preocupada com as questões Socioambientais conquista o reconhecimento da sociedade e os colaboradores sentem-se motivados, pois colaboradores mais preparados fazem com que a produção ocorra de maneira mais rápida e eficiente.

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO C (MMROSS)

Pesquisador: Houve redução de custos?

Gestor Empresa C: Sim – Porém, talvez o melhor ganho sejam os resultados obtidos para os colaboradores, por meio da melhoria da autoestima, do desenvolvimento de atitudes e posturas responsáveis, do espírito de equipe e da qualidade de vida e ganhos financeiros.

Pesquisador: Como os colaboradores participam dessas ações na MMROSS?

Gestor Empresa C: Por meio de ações educativas com foco na questão meio ambiente. O meio ambiente é uma constante preocupação da Madeireira Mendes Ross, que aplica os conceitos de desenvolvimento sustentável diariamente, com ênfase para os esforços de estímulo a reutilização dos resíduos da madeira. Entre as várias iniciativas da empresa destacam-se os Projetos de Reflorestamento, que vem sendo desenvolvidos há vários anos.

Pesquisador: Como a sociedade é beneficiada pelas ações desenvolvidas na MMROSS?

Gestor Empresa C: A comunidade do entorno é beneficiada participando de algumas ações desenvolvidas pela empresa e seus colaboradores. A sociedade também é beneficiada tendo uma empresa no município que gera emprego que beneficia várias famílias com renda, que acaba circulando no comércio local.

Pesquisador: Como as ações da MMROSS são compartilhadas com os fornecedores?

Gestor Empresa C: Através do contato direto, o popularmente falado boca a boca.

Pesquisador: Existe um departamento na MMROSS responsável pelas questões Socioambientais? Se houver, ele consta no organograma? Como atua a Alta Direção?

Gestor Empresa C: Sim – o Serviço Social, que consta no organograma da empresa. A alta direção atua diretamente e decide junto aos colaboradores todas as ações, com apoio e participação ativa.

Pesquisador: As questões Socioambientais estão integradas em todos os departamentos da MMROSS? De que forma?

Gestor Empresa C: Sim – A estrutura de gerenciamento é feita de modo coordenado entre os diversos setores da empresa. Os mecanismos são: planejamento anual, calendário mensal de eventos de promoção de saúde, educação, lazer, confraternizações e ações envolvendo a comunidade. Os colaboradores desenvolvem, por exemplo, uma ação social (voluntariado) no final do ano – distribuindo cestas básicas para famílias carentes, o que envolve todos os setores da empresa.

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO C (MMROSS)

Pesquisador: A MMROSS faz treinamentos com os colaboradores, fins conscientizar e motivar sobre as questões Socioambientais? Como é sistematizado?

Gestor Empresa C: *Sim – A empresa promove palestras e oficinas educativas e cursos por meio de parceria com outras instituições, bem como a participação em fóruns. Os gestores estão diretamente ligados a estas questões e sensibilizam diariamente os colaboradores através de exemplos práticos.*

Pesquisador: A MMROSS dissemina suas tecnologias e métodos de Gestão Socioambiental aos setores privado e público? De que forma?

Gestor Empresa C: *Sim – A empresa participa de Fóruns, apresenta seu “case”, recebe alunos de escolas, universidades e faculdade para visita técnica na empresa e participa de trabalhos de pesquisa em parceria com instituições educacionais e governamentais, que passam a divulgar os trabalhos realizados pela empresa. Uma simples ferramenta usada para disseminar ações socioambientais desenvolvidas é um blog, que está sempre atualizado.*

Pesquisador: A MMROSS contribui com o desenvolvimento de programas governamentais e iniciativas educacionais relacionados às questões Socioambientais? Como é feito?

Gestor Empresa C: *Sim – Contribui especialmente com iniciativas educacionais por meio da participação e desenvolvimento de ações em parceria com escolas e instituições. A empresa promove Educação dentro e fora da instituição, como o fornecimento de materiais solicitados pelas escolas, promoção de palestras, oficinas educativas, distribuição de mudas de árvores, distribuição de lixeiras de madeira e sensibilização para o respeito com o próximo e o meio ambiente.*

A empresa tem parceria com governo e outras entidades em programas e projetos sociais tais como:

- *SESI - (Ação Global, Dia da Construção Social, Programa Educação do Trabalhador, Programa de Educação Continuada, Campanha Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho, Programa Cozinha Brasil);*
- *Escolas do entorno - (Projetos de Educação Ambiental e cultural);*
- *IEL – (Programa IEL-BITEC/CNPQ);*
- *EMBRAPA - (Projetos ambientais / Pesquisas/ Reflorestamento);*
- *Prefeitura Municipal – (eventos da Secretaria Municipal do Meio Ambiente);*
- *Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS (Programa de combate ao abuso sexual de crianças e adolescentes);*
- *Igrejas do entorno (através de doações).*

Pesquisador: A Gestão Socioambiental da MMROSS favoreceu o acesso a novos mercados e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços? Como e Quais?

Gestor Empresa C: *Sim – Com certeza a boa imagem que a empresa vem conquistando ao longo dos anos por ser uma empresa ética e compromissada com o desenvolvimento Socioambiental abre portas para novos mercados. Como*

ENTREVISTA ORGANIZAÇÃO C (MMROSS)

a empresa trabalha praticamente com a exportação, a Gestão Socioambiental necessariamente tem que funcionar, pois o mercado europeu é extremamente exigente.

Pesquisador: A Gestão Socioambiental da MMROSS contribui para melhorar a Qualidade de Vida dos colaboradores? De que forma?

Gestor Empresa C: Sim – Acreditamos que a política de Gestão Socioambiental beneficia 100% dos colaboradores. A abrangência das ações visa também estender para os familiares e comunidade do entorno e trabalhadores vinculados a empresas parceiras, melhorando assim Qualidade de Vida de todos.

A abrangência das ações contempla: os aspectos econômicos, sociais e ambientais. Onde o compromisso da empresa em investimentos em ações de Responsabilidade Socioambiental é considerado um dever em uma empresa cidadã e não um diferencial. A empresa decidiu há muitos anos, contribuir para uma sociedade mais justa.

A gestão da Madeireira Mendes Ross não é norteadada apenas para os interesses dos proprietários, mas também pelos interesses dos colaboradores, clientes, fornecedores e a sociedade em geral. Entendemos a expressão Responsabilidade Social da empresa, e temos conquistado reconhecimento ao longo dos anos. A empresa sente-se pertencente à sociedade. A Madeireira Mendes Ross vem promovendo trabalho, gerando renda e divisas para o Estado de Roraima e para o Brasil, contribuindo assim para a melhoria da Qualidade de Vida de todos os envolvidos.

“Práticas da empresa voltadas para questões ambientais”

O meio ambiente é uma constante preocupação da Madeireira Mendes Ross, que aplica os conceitos de desenvolvimento sustentável diariamente, com ênfase para os esforços de estímulo a reutilização dos resíduos da madeira; A empresa executa projetos de preservação ambiental e de recuperação de áreas degradadas, por meio de Reflorestamentos realizados pela própria empresa, tendo plantado milhares de árvores com a participação de colaboradores;

Em 1998 a empresa deu início aos primeiros Projetos de Reflorestamento, os viveiros são desenvolvidos na própria sede da empresa por uma equipe de colaboradores, que no período da plantação transportam as mudas produzidas pela própria empresa até fazendas. Áreas de antigas pastagens são recuperadas com o plantio das árvores; Os resíduos da madeira são 100% reutilizados na produção de vapor da caldeira para secagem da madeira e o pó de serragem também é reutilizado sendo transformado em adubo, retornando para as áreas degradadas em recuperação e de reflorestamento e grande parte dele vendido para olarias e cerâmicas;

Possui uma política de gestão ambiental que orienta as práticas de coleta seletiva de lixo e de prevenção de recursos naturais, como a redução de consumo de energia elétrica (com a instalação de banco de capacitores desde 1992) e a partir de 2001 a troca de transformadores de 220v para 380v visando reduzir ainda mais custo e consumo de energia. A empresa busca conscientizar seus colaboradores e comunidade do entorno com relação à importância do plantio de árvores.

Apêndice F: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	48,53	97,06	78,52	8,83	0,835*
	Masculino	57,35	95,59	78,83	8,56	
	Total	48,53	97,06	78,67	8,68	
Idade (anos)	≤29	57,35	95,59	78,25	9,40	0,134**
	30 a 39	57,35	95,59	80,04	8,22	
	40 a 49	61,76	97,06	78,70	8,36	
	≥50	48,53	95,59	77,13	8,39	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,69	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	48,53	97,06	78,00	8,99	0,025**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	60,29	94,12	77,59	8,57	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	61,76	92,65	79,41	7,53	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	61,76	95,59	82,32	8,03	
	De R\$ 424,00 a 927,00	72,06	94,12	82,35	7,81	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	57,35	97,06	79,20	8,35	0,841**
	Divorciado(a)/separado	60,29	91,18	77,21	8,80	
	Solteiro(a)	48,53	94,12	78,20	9,16	
	Viúvo(a)	77,94	82,35	80,15	3,12	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	66,18	95,59	81,86	9,39	0,080**
	Doutorado	48,53	95,59	76,63	9,61	
	Mestrado	57,35	97,06	78,79	9,32	
	Especialização	57,35	91,18	77,47	8,05	
	Superior	63,24	92,65	78,93	7,51	
	Segundo grau	60,29	94,12	78,40	9,05	
	Segundo grau incompleto	63,24	94,12	81,15	9,01	
	Primeiro grau	64,71	95,59	83,35	7,80	
Total	48,53	97,06	78,68	8,68		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	63,24	91,18	77,02	9,56	0,001**
	Peso normal	57,35	97,06	80,17	9,11	
	Sobrepeso	57,35	94,12	78,60	7,98	
	Obesidade	48,53	89,71	75,14	7,88	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice F.1: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	0,00	66,67	34,07	13,14	0,004*
	Masculino	6,67	76,67	38,30	13,96	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Idade (anos)	≤29	13,33	68,33	37,12	13,87	0,766**
	30 a 39	0,00	76,67	35,34	14,43	
	40 a 49	6,67	63,33	35,77	12,99	
	≥50	16,67	65,00	36,69	13,18	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
	Renda	Acima de R\$ 4.648,00	6,67	76,67	36,96	
De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	13,33	63,33	34,69	13,07		
De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	10,00	61,67	35,87	13,41		
De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	0,00	68,33	36,50	16,57		
De R\$ 424,00 a 927,00	20,00	55,00	37,78	9,67		
Total	0,00	76,57	36,22	13,71		
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	0,00	76,67	37,43	14,30	0,132**
	Divorciado(a)/separado	18,33	61,67	33,89	13,18	
	Solteiro(a)	13,33	63,33	35,19	12,90	
	Viúvo(a)	21,67	21,67	21,67	0,00	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	13,33	60,00	37,08	15,56	0,412**
	Doutorado	15,00	63,33	35,62	12,47	
	Mestrado	6,67	76,67	37,27	14,75	
	Especialização	11,67	63,33	35,62	13,17	
	Superior	0,00	65,00	35,79	14,29	
	Segundo grau	15,00	68,33	38,07	13,56	
	Segundo grau incompleto	13,33	56,67	41,82	13,28	
	Primeiro grau	10,00	65,00	31,33	12,95	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	0,00	66,67	27,92	19,45	0,005**
	Peso normal	10,00	68,33	36,92	13,90	
	Sobrepeso	6,67	76,67	38,17	13,74	
	Obesidade	15,00	61,67	31,57	10,92	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice F.2: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	18,18	100,00	50,01	13,07	0,834*
	Masculino	20,45	84,09	49,55	11,78	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Idade (anos)	≤29	27,27	77,27	48,82	11,85	0,398**
	30 a 39	18,18	100,00	49,58	12,90	
	40 a 49	22,73	84,09	51,07	12,28	
	≥50	20,45	81,82	50,24	12,82	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	20,45	77,27	47,28	11,57	0,007**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	18,18	100,00	51,06	13,16	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	22,73	84,09	52,32	13,64	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	34,09	81,82	53,61	12,40	
	De R\$ 424,00 a 927,00	45,45	63,64	54,36	6,39	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	20,45	81,82	50,51	11,40	0,149**
	Divorciado(a)/separado	25,00	81,82	50,95	12,54	
	Solteiro(a)	18,18	100,00	48,67	13,72	
	Viúvo(a)	38,64	47,73	43,18	6,43	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	31,82	54,55	42,42	7,65	0,000**
	Doutorado	20,45	61,36	41,60	10,74	
	Mestrado	22,73	77,27	49,29	11,34	
	Especialização	29,55	100,00	51,43	13,12	
	Superior	22,73	81,82	51,46	13,12	
	Segundo grau	34,09	77,27	52,85	11,09	
	Segundo grau incompleto	18,18	65,91	49,38	13,41	
	Primeiro grau	36,36	81,82	53,36	10,82	
Total	18,18	100,00	49,78	12,42		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	38,64	70,45	48,01	11,68	0,853**
	Peso normal	18,18	100,00	50,00	12,40	
	Sobrepeso	20,45	77,27	50,00	12,36	
	Obesidade	22,73	84,09	48,97	12,93	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice F.3: Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	36,46	94,79	69,89	11,83	0,004*
	Masculino	42,71	97,92	73,19	8,97	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Idade (anos)	≤29	36,46	94,79	70,23	10,85	0,237**
	30 a 39	42,71	92,71	70,97	11,03	
	40 a 49	48,96	92,71	73,22	10,33	
	≥50	47,92	97,92	72,91	9,45	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	42,71	97,92	72,64	10,73	0,016**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	36,46	92,71	70,14	10,25	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	45,83	87,50	67,63	10,66	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	43,75	88,54	73,59	10,52	
	De R\$ 424,00 a 927,00	65,63	83,33	74,31	6,67	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	48,96	97,92	73,87	9,69	0,000**
	Divorciado(a)/separado	55,21	83,33	68,58	7,95	
	Solteiro(a)	36,46	93,75	68,85	11,47	
	Viúvo(a)	76,04	78,13	77,08	1,47	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	62,50	91,67	77,95	10,24	0,012**
	Doutorado	42,71	89,58	70,26	10,60	
	Mestrado	50,00	97,92	72,59	11,59	
	Especialização	41,67	88,54	71,24	9,59	
	Superior	45,83	94,79	69,24	10,56	
	Segundo grau	36,46	92,71	71,28	11,00	
	Segundo grau incompleto	48,96	87,50	70,17	11,93	
	Primeiro grau	60,42	88,54	77,13	7,32	
Total	36,46	97,92	71,57	10,59		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	63,54	88,54	72,66	7,87	0,457**
	Peso normal	36,46	92,71	72,16	11,08	
	Sobrepeso	48,96	97,92	71,62	10,09	
	Obesidade	41,67	92,71	69,77	10,56	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice G: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	57,35	97,06	78,80	8,70	0,093**
	6 a 20 anos	48,53	95,59	79,35	9,31	
	Mais de 20 anos	63,24	88,24	76,69	6,92	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Função no trabalho	Administrativo	57,35	94,12	78,04	8,29	0,001**
	Diretoria (gestão)	57,35	89,71	73,07	8,93	
	Docência	48,53	97,06	78,62	9,12	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Tipo de trabalho	Fixo	48,53	97,06	78,83	8,73	0,299*
	Rodízio/alternado	61,76	89,71	76,94	8,04	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	61,76	94,12	80,74	7,82	0,247**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	61,76	95,59	79,15	7,53	
	3 anos ou mais	48,53	95,59	78,05	8,86	
	6 a 11 meses	57,35	97,06	77,97	9,79	
	Até seis meses	63,24	92,65	80,19	8,13	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Períodos de trabalho	Manhã	63,24	86,76	76,59	7,00	0,006**
	Manhã e tarde	57,35	97,06	79,52	8,32	
	Manhã e noite	69,12	91,18	82,60	8,99	
	Manhã, tarde e noite	48,53	94,12	73,93	9,83	
	Tarde	61,76	92,65	82,60	11,22	
	Noite	64,71	88,24	77,73	9,16	
	Tarde e noite	69,12	83,82	77,50	4,86	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice G.1: Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	11,67	76,67	35,70	13,49	0,549**
	6 a 20 anos	0,00	66,67	36,73	14,08	
	Mais de 20 anos	15,00	65,00	37,45	14,07	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Função no trabalho	Administrativo	0,00	63,33	34,91	13,30	0,298**
	Diretoria (gestão)	20,00	65,00	33,96	14,30	
	Docência	6,67	76,67	37,33	13,65	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Tipo de trabalho	Fixo	0,00	76,67	35,98	13,69	0,193*
	Rodízio/alternado	6,67	61,67	39,11	13,91	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	18,33	76,67	38,82	14,03	0,662**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	11,67	60,00	35,07	12,28	
	3 anos ou mais	0,00	68,33	36,29	14,11	
	6 a 11 meses	15,00	60,00	34,31	12,75	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Períodos de trabalho	Manhã	21,67	58,33	33,89	12,15	0,566**
	Manhã e tarde	0,00	68,33	36,13	13,84	
	Manhã e noite	30,00	65,00	48,61	16,10	
	Manhã, tarde e noite	18,33	76,67	35,24	14,02	
	Tarde	23,33	53,33	38,06	9,86	
	Noite	21,67	55,00	37,62	12,35	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice G.2: Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	18,18	84,09	48,97	11,80	0,328**
	6 a 20 anos	22,73	100,00	50,64	13,60	
	Mais de 20 anos	20,45	81,82	51,55	12,47	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Função no trabalho	Administrativo	18,18	100,00	51,07	13,01	0,012**
	Diretoria (gestão)	27,27	68,18	50,00	10,79	
	Docência	20,45	84,09	46,97	12,19	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Tipo de trabalho	Fixo	18,18	100,00	49,20	11,93	0,012*
	Rodízio/alternado	22,73	84,09	56,49	15,96	
	Total	18,18	100,00	49,77	12,41	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	27,27	79,55	49,00	11,94	0,214**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	22,73	72,73	48,08	11,43	
	3 anos ou mais	20,45	81,82	49,51	12,09	
	6 a 11 meses	22,73	100,00	49,96	13,60	
	Até seis meses	18,18	84,09	54,40	13,87	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Períodos de trabalho	Manhã	34,09	75,00	58,33	13,09	0,013**
	Manhã e tarde	18,18	100,00	49,70	11,86	
	Manhã e noite	43,18	77,27	62,50	12,43	
	Manhã, tarde e noite	20,45	75,00	46,02	13,06	
	Tarde	36,36	70,45	50,76	12,91	
	Noite	31,82	84,09	54,87	16,36	
	Tarde e noite	29,55	75,00	47,73	12,99	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice G.3: Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	36,46	94,79	70,42	11,18	0,098**
	6 a 20 anos	47,92	93,75	73,15	9,46	
	Mais de 20 anos	50,00	97,92	73,32	9,62	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Função no trabalho	Administrativo	36,46	94,79	69,36	10,08	0,000**
	Diretoria (gestão)	58,33	89,58	75,13	9,31	
	Docência	42,71	97,92	72,34	11,28	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Tipo de trabalho	Fixo	36,46	97,92	71,83	10,48	0,116*
	Rodízio/alternado	42,71	86,46	68,42	11,44	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	51,04	92,71	72,38	11,42	0,211**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	48,96	94,79	70,51	10,11	
	3 anos ou mais	41,67	97,92	72,51	10,25	
	6 a 11 meses	36,46	92,71	70,50	11,80	
	Até seis meses	42,71	83,33	68,69	9,58	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Períodos de trabalho	Manhã	57,29	83,33	69,44	7,36	0,544**
	Manhã e tarde	36,46	97,92	71,97	10,37	
	Manhã e noite	55,21	91,67	77,78	13,88	
	Manhã, tarde e noite	42,71	92,71	69,83	12,80	
	Tarde	52,08	77,08	68,06	8,93	
	Noite	57,29	83,33	71,28	8,63	
	Tarde e noite	59,38	87,50	70,21	7,63	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice H: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	61,76	92,65	77,72	7,71	0,006*
	Colesterol alto	48,53	91,18	74,28	8,21	
	Diabetes	67,65	88,24	79,09	5,69	
	Pressão alta	57,35	92,65	76,71	10,10	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,70	8,57	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	57,35	86,76	72,35	10,93	0,001*
	Doenças a tireoide	67,65	82,35	75,00	6,12	
	Triglicerídeos altos	48,53	88,24	74,32	8,17	
	Outros	61,76	92,65	76,67	8,67	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	73,53	85,29	78,92	5,63	0,241*
	Colesterol alto	69,12	91,18	79,96	5,88	
	Diabetes	57,35	97,06	76,58	9,39	
	Pressão alta	63,24	92,65	79,10	8,41	
	Nenhuma doença	48,53	95,59	79,50	8,58	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	60,29	92,65	77,64	7,87	0,011*
	Doenças da tireoide	61,76	91,18	79,41	10,16	
	Triglicerídeos altos	57,35	95,59	78,19	8,62	
	Câncer	57,35	97,06	77,06	8,51	
	Câncer e doenças cardíacas	60,29	94,12	75,94	8,30	
	Outros	48,53	89,71	77,78	9,39	
	Nenhuma doença	57,35	95,59	80,63	8,85	
Total	48,53	97,06	78,68	8,68		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	57,35	92,65	76,74	8,22	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	48,53	92,65	73,34	9,14	
	Coluna	57,35	97,06	78,51	7,98	
	Braços e ombros	60,29	89,71	76,85	8,06	
	Punhos e mãos	69,12	91,18	80,88	6,74	
	Pernas e pés	57,29	83,33	71,28	8,63	
	Nenhuma dor	59,38	87,50	70,21	7,63	
	Total	48,53	97,06	78,68	8,68	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice H.1: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	15,00	60,00	32,60	11,51	0,378*
	Colesterol alto	16,67	61,67	34,77	13,22	
	Diabetes	15,00	46,67	36,30	11,20	
	Pressão alta	6,67	60,00	34,25	12,61	
	Nenhuma doença	0,00	76,67	37,19	14,22	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	21,67	60,00	39,67	14,60	0,011*
	Doenças a tireoide	21,67	31,67	25,42	4,79	
	Triglicerídeos altos	16,67	56,67	32,44	10,93	
	Outros	0,00	55,00	31,21	12,56	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	18,33	50,00	33,61	13,96	0,296*
	Colesterol alto	20,00	63,33	37,71	14,88	
	Diabetes	13,33	68,33	34,48	13,07	
	Pressão alta	15,00	60,00	38,79	12,85	
	Nenhuma doença	0,00	76,67	36,14	14,22	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	0,00	63,33	38,10	13,67	0,272*
	Doenças da tireoide	21,67	63,33	40,50	15,69	
	Triglicerídeos altos	18,33	50,00	31,39	8,93	
	Câncer	6,67	66,67	34,57	13,99	
	Câncer e doenças cardíacas	21,67	76,67	34,24	13,11	
	Outros	18,33	55,00	33,80	11,46	
	Nenhuma doença	10,00	68,33	36,93	14,22	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	6,67	60,00	30,24	12,07	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	11,67	63,33	30,09	10,87	
	Coluna	0,00	68,33	37,29	13,59	
	Braços e ombros	16,67	68,33	36,05	14,59	
	Punhos e mãos	21,67	45,00	34,05	8,16	
	Pernas e pés	13,33	61,67	39,22	14,36	
	Nenhuma dor	16,67	76,67	41,22	13,91	
	Total	0,00	76,67	36,22	13,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice H.2: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	27,27	100,00	45,39	13,86	0,008*
	Colesterol alto	22,73	68,18	46,81	11,57	
	Diabetes	45,45	70,45	57,83	9,24	
	Pressão alta	22,73	77,27	48,83	13,25	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	50,66	12,13	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	40,91	70,45	54,55	10,78	0,097*
	Doenças da tireoide	29,55	45,45	36,93	6,79	
	Triglicéridos altos	22,73	84,09	49,07	12,93	
	Outros	22,73	68,18	47,11	11,62	
	Nenhuma doença	18,18	100,00	50,43	12,45	
	Total	18,18	100,00	49,77	12,42	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	38,64	72,73	60,22	13,08	0,112*
	Colesterol alto	31,82	72,73	48,15	11,32	
	Diabetes	27,27	70,45	47,72	10,72	
	Pressão alta	20,45	100,00	51,72	13,82	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	49,92	12,60	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	20,45	100,00	49,65	13,57	0,784*
	Doenças da tireoide	27,27	77,27	50,00	17,80	
	Triglicéridos altos	36,36	75,00	52,02	11,29	
	Câncer	22,73	72,73	49,06	11,69	
	Câncer e doenças cardíacas	27,27	68,18	46,69	12,12	
	Outros	22,73	77,27	50,51	13,76	
	Nenhuma doença	18,18	81,82	50,29	11,82	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	22,73	68,18	46,29	9,31	0,076*
	Cabeça, olhos e coluna	22,73	100,00	46,68	13,51	
	Coluna	29,55	77,27	50,96	11,81	
	Braços e ombros	25,00	84,09	51,18	15,65	
	Punhos e mãos	29,55	68,18	50,32	12,95	
	Pernas e pés	18,18	72,73	49,60	13,88	
	Nenhuma dor	20,45	81,82	51,59	12,23	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice H.3: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para todas as empresas

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	43,75	86,46	64,83	10,90	0,001*
	Colesterol alto	41,67	89,58	70,95	10,43	
	Diabetes	62,50	76,04	69,79	4,20	
	Pressão alta	48,96	97,92	70,16	11,34	
	Nenhuma doença	36,46	94,79	72,83	10,31	
	Total	36,56	97,92	71,57	10,59	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	55,21	89,58	74,58	12,58	0,021*
	Doenças a tireoide	61,46	76,04	67,97	7,13	
	Triglicerídeos altos	47,92	85,42	69,95	9,36	
	Outros	41,67	88,54	67,09	11,58	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	72,54	10,42	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	63,54	82,29	73,78	8,13	0,425*
	Colesterol alto	53,13	85,42	71,68	8,39	
	Diabetes	41,67	92,71	70,13	10,58	
	Pressão alta	48,96	94,79	73,32	10,11	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	71,58	10,99	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	46,88	92,71	70,60	9,28	0,184*
	Doenças da tireoide	59,38	91,67	72,71	11,49	
	Triglicerídeos altos	43,75	88,54	68,63	12,56	
	Câncer	51,04	92,71	70,19	9,60	
	Câncer e doenças cardíacas	50,00	90,63	70,83	11,64	
	Outros	47,92	88,54	71,70	11,62	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	73,19	11,07	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	36,46	87,50	67,69	10,37	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	41,67	88,54	63,75	10,49	
	Coluna	43,75	97,92	71,86	10,07	
	Braços e ombros	53,13	85,42	72,92	8,49	
	Punhos e mãos	64,58	86,46	70,83	7,84	
	Pernas e pés	53,13	85,42	73,84	8,44	
	Nenhuma dor	42,71	93,75	76,89	9,10	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice I: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	48,53	97,06	78,55	9,00	0,215*
	Masculino	57,35	95,59	77,26	8,70	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Idade (anos)	≤29	57,35	92,65	77,38	9,60	0,312**
	30 a 39	57,35	95,59	79,33	8,71	
	40 a 49	61,76	97,06	78,70	8,70	
	≥50	48,53	95,59	76,80	8,31	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	48,53	97,06	77,96	9,09	0,526**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	60,29	94,12	77,45	8,50	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	61,76	91,18	79,02	7,99	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	61,76	92,65	78,31	13,55	
	De R\$ 424,00 a 927,00	91,18	91,18	91,18	0,00	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	57,35	97,06	78,32	8,49	0,838**
	Divorciado(a)/separado	60,29	91,18	76,33	9,06	
	Solteiro(a)	48,53	94,12	77,78	9,41	
	Viúvo(a)	77,94	82,35	80,15	3,12	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	66,18	95,59	81,86	9,39	0,664**
	Doutorado	48,53	95,59	76,63	9,61	
	Mestrado	57,35	97,06	78,79	9,32	
	Especialização	57,35	91,18	77,19	7,90	
	Superior	63,24	92,65	78,79	8,00	
	Segundo grau	60,29	94,12	77,31	10,55	
	Segundo grau incompleto	63,24	82,35	74,51	10,01	
	Primeiro grau	76,47	80,88	78,43	2,25	
Total	48,53	97,06	77,97	8,87		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	67,65	91,18	77,94	9,70	0,008**
	Peso normal	57,35	97,06	79,53	9,39	
	Sobrepeso	57,35	94,12	77,99	8,26	
	Obesidade	48,53	89,71	74,57	7,94	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice I.1: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	11,67	66,67	33,48	12,90	0,004*
	Masculino	6,67	76,67	38,25	13,85	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Idade (anos)	≤29	13,33	63,33	35,09	13,60	0,564**
	30 a 39	11,67	76,67	34,63	14,32	
	40 a 49	6,67	63,33	37,01	13,22	
	≥50	16,67	63,33	36,16	12,88	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	6,67	76,67	36,98	13,89	0,309**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	13,33	63,33	33,89	13,08	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	16,67	61,67	33,40	12,50	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	16,67	36,67	27,92	9,56	
	De R\$ 424,00 a 927,00	35,00	35,00	35,00	0,00	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	6,67	76,67	37,21	13,98	0,100**
	Divorciado(a)/separado	18,33	61,67	32,62	13,07	
	Solteiro(a)	13,33	63,33	34,41	12,86	
	Viúvo(a)	21,67	21,67	21,67	0,00	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	13,33	60,00	37,08	15,56	0,951**
	Doutorado	15,00	63,33	35,62	12,47	
	Mestrado	6,67	76,67	37,27	14,75	
	Especialização	11,67	63,33	34,08	13,11	
	Superior	13,33	65,00	35,68	14,14	
	Segundo grau	15,00	53,33	35,60	12,02	
	Segundo grau incompleto	13,33	45,00	29,44	15,84	
	Primeiro grau	21,67	48,33	36,11	13,47	
Total	6,67	76,67	36,62	13,52		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	18,33	66,67	34,67	20,12	0,024**
	Peso normal	11,67	63,33	36,03	13,53	
	Sobrepeso	6,67	76,67	37,93	14,15	
	Obesidade	15,00	55,00	30,79	10,56	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice I.2: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	18,18	77,27	47,67	11,48	0,935*
	Masculino	20,45	84,09	47,72	11,88	
	Total	18,18	85,09	47,69	11,64	
Idade (anos)	≤29	27,27	75,00	45,00	9,91	0,015**
	30 a 39	18,18	77,27	46,77	11,08	
	40 a 49	22,73	84,09	50,27	12,93	
	≥50	20,45	75,00	49,64	12,35	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	20,45	77,27	46,63	11,57	0,456**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	18,18	77,27	48,98	11,87	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	22,73	84,09	49,91	13,00	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	40,91	70,45	50,57	13,56	
	De R\$ 424,00 a 927,00	55,55	54,55	54,55	0,00	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	20,45	77,27	48,74	11,27	0,163**
	Divorciado(a)/separado	25,00	68,18	48,59	10,74	
	Solteiro(a)	18,18	84,09	46,26	12,27	
	Viúvo(a)	38,64	47,73	43,18	6,43	
	Total	18,18	100,00	49,78	12,42	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	31,82	54,55	42,42	7,65	0,003**
	Doutorado	20,45	61,36	41,60	10,74	
	Mestrado	22,73	77,27	49,29	11,34	
	Especialização	29,55	84,09	48,64	11,11	
	Superior	13,33	65,00	48,53	12,01	
	Segundo grau	34,09	77,27	51,79	10,91	
	Segundo grau incompleto	18,18	59,09	43,18	21,92	
	Primeiro grau	52,27	70,45	59,85	9,46	
Total	18,18	84,09	47,69	11,64		
IMC (kg/m²)	Baixo peso	38,64	47,73	42,27	3,80	0,635**
	Peso normal	18,18	77,27	47,59	10,97	
	Sobrepeso	20,45	75,00	48,10	12,16	
	Obesidade	22,73	84,09	48,69	12,65	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice I.3: Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	36,46	94,79	70,00	11,73	0,087*
	Masculino	42,71	97,92	72,14	9,22	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Idade (anos)	≤29	36,46	94,79	69,05	10,84	0,044**
	30 a 39	42,71	92,71	69,61	11,16	
	40 a 49	50,00	92,71	73,32	10,73	
	≥50	47,92	97,92	72,69	9,46	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	42,71	97,92	72,84	10,78	0,000**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	36,46	92,71	69,68	9,93	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	45,83	83,33	63,94	9,33	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	52,08	77,08	65,36	10,33	
	De R\$ 424,00 a 927,00	65,63	65,63	65,63	0,00	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	51,04	97,92	73,38	10,08	0,002**
	Divorciado(a)/separado	55,21	83,33	67,91	8,09	
	Solteiro(a)	36,46	93,75	68,33	11,30	
	Viúvo(a)	76,04	78,13	77,08	1,47	
	Total	36,46	97,92	71,57	10,59	
Grau de instrução	Pós-Doutorado	62,50	91,67	77,95	10,24	0,088**
	Doutorado	42,71	89,58	70,26	10,60	
	Mestrado	50,00	97,92	72,59	11,59	
	Especialização	53,13	88,54	71,05	8,88	
	Superior	45,83	94,79	69,21	11,13	
	Segundo grau	36,46	92,71	69,71	11,71	
	Segundo grau incompleto	57,29	63,54	59,72	3,35	
	Primeiro grau	62,50	80,21	72,92	9,26	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	63,54	88,54	73,54	9,33	0,893**
	Peso normal	36,46	92,71	71,09	11,39	
	Sobrepeso	50,00	97,92	71,28	10,33	
	Obesidade	42,71	92,71	69,90	10,13	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice J: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	57,35	97,06	78,47	8,84	0,261**
	6 a 20 anos	48,53	95,59	77,73	9,96	
	Mais de 20 anos	63,24	88,24	76,47	6,85	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Função no trabalho	Administrativo	57,35	94,12	77,95	8,47	0,052**
	Diretoria (gestão)	57,35	89,71	72,65	9,08	
	Docência	48,53	97,06	78,62	9,12	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Tipo de trabalho	Fixo	48,53	97,06	78,13	8,92	0,284*
	Rodízio/alternado	61,76	86,76	75,65	8,04	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	61,76	94,12	81,49	7,35	0,023**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	61,76	91,18	77,89	8,20	
	3 anos ou mais	48,53	95,59	77,10	9,02	
	6 a 11 meses	57,35	97,06	76,73	9,70	
	Até seis meses	64,71	92,65	81,11	7,61	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
	Períodos de trabalho	Manhã	70,59	86,76	79,90	
Manhã e tarde	57,35	97,06	78,69	8,52		
Manhã e noite	69,12	91,18	82,60	8,99		
Manhã, tarde e noite	48,53	94,12	73,93	9,83		
Tarde	61,76	92,65	82,60	11,22		
Noite	64,71	85,29	76,47	9,59		
Tarde e noite	69,12	83,82	77,50	4,86		
Total	48,53	97,06	77,97	8,87		

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice J.1: Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	11,67	76,67	34,74	13,39	0,378**
	6 a 20 anos	6,67	66,67	36,83	13,64	
	Mais de 20 anos	15,00	63,33	36,90	13,85	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Função no trabalho	Administrativo	11,67	63,33	34,21	13,16	0,154**
	Diretoria (gestão)	20,00	65,00	33,78	14,78	
	Docência	6,67	76,67	37,33	13,65	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Tipo de trabalho	Fixo	11,67	76,67	35,40	13,39	0,242*
	Rodízio/alternado	6,67	61,67	38,80	15,26	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	18,33	76,67	37,13	14,49	0,690**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	11,67	58,33	33,45	12,56	
	3 anos ou mais	6,67	66,67	36,11	13,64	
	6 a 11 meses	15,00	60,00	33,59	12,79	
	Até seis meses	13,33	61,67	37,11	14,36	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Períodos de trabalho	Manhã	21,67	58,33	36,67	14,61	0,518**
	Manhã e tarde	6,67	66,67	35,08	13,47	
	Manhã e noite	30,00	65,00	48,61	16,10	
	Manhã, tarde e noite	18,33	76,67	35,24	14,02	
	Tarde	23,33	53,33	38,06	9,86	
	Noite	21,67	55,00	38,33	12,96	
	Tarde e noite	15,00	51,67	36,67	11,30	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice J.2: Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	18,18	84,09	46,89	11,20	0,261**
	6 a 20 anos	22,73	77,27	48,21	12,73	
	Mais de 20 anos	20,45	75,00	49,84	11,29	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Função no trabalho	Administrativo	18,18	77,27	48,14	11,18	0,409**
	Diretoria (gestão)	27,27	68,18	49,85	11,15	
	Docência	20,45	84,09	46,97	12,19	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Tipo de trabalho	Fixo	18,18	77,27	47,29	11,08	0,147*
	Rodízio/alternado	22,73	84,09	53,41	17,21	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	27,27	68,18	45,92	9,91	0,151**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	22,73	72,73	45,45	11,20	
	3 anos ou mais	20,45	70,27	47,49	11,35	
	6 a 11 meses	22,73	75,00	47,83	11,77	
	Até seis meses	18,18	84,09	53,06	14,23	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Períodos de trabalho	Manhã	34,09	70,45	50,00	12,78	0,170**
	Manhã e tarde	18,18	77,27	47,33	10,66	
	Manhã e noite	43,18	77,27	62,50	12,43	
	Manhã, tarde e noite	20,45	75,00	46,02	13,06	
	Tarde	36,36	70,45	50,76	12,91	
	Noite	31,82	84,09	53,64	19,06	
	Tarde e noite	29,55	75,00	47,73	12,99	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice J.3: Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	36,46	94,79	69,88	11,18	0,189**
	6 a 20 anos	47,92	93,75	72,32	10,01	
	Mais de 20 anos	50,00	97,92	72,75	9,73	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Função no trabalho	Administrativo	36,46	94,79	69,16	9,99	0,011**
	Diretoria (gestão)	58,33	89,58	75,34	9,59	
	Docência	42,71	97,92	72,34	11,28	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Tipo de trabalho	Fixo	36,46	97,92	71,37	10,54	0,031*
	Rodízio/alternado	42,71	83,33	65,16	11,68	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	53,13	92,71	72,27	11,59	0,334**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	51,04	94,79	69,14	10,38	
	3 anos ou mais	46,88	97,92	71,98	10,17	
	6 a 11 meses	36,46	92,71	69,58	12,31	
	Até seis meses	42,71	83,33	68,27	9,81	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Períodos de trabalho	Manhã	69,79	83,33	73,78	5,64	0,761**
	Manhã e tarde	36,46	97,92	71,09	10,40	
	Manhã e noite	55,21	91,67	77,78	13,88	
	Manhã, tarde e noite	42,71	92,71	69,84	12,78	
	Tarde	52,08	77,08	68,06	8,93	
	Noite	57,29	83,33	70,20	9,33	
	Tarde e noite	59,38	87,50	70,21	7,63	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice K: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	61,76	92,65	77,52	7,49	0,147*
	Colesterol alto	48,53	91,18	74,79	8,10	
	Diabetes	67,65	88,24	79,09	5,69	
	Pressão alta	57,35	92,65	76,47	10,60	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	78,84	8,98	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	57,35	86,76	72,35	10,93	0,017*
	Doenças a tireoide	67,65	82,35	75,00	6,12	
	Triglicerídeos altos	48,53	88,24	74,09	8,28	
	Outros	61,76	92,65	76,76	8,89	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,07	8,76	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	75,00	85,29	80,39	5,16	0,354*
	Colesterol alto	69,12	91,18	80,04	6,31	
	Diabetes	57,35	97,06	76,24	9,34	
	Pressão alta	63,24	92,65	77,60	8,50	
	Nenhuma doença	48,53	95,59	78,95	8,90	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	60,29	92,65	76,94	7,76	0,039*
	Doenças da tireoide	61,76	91,18	78,43	10,27	
	Triglicerídeos altos	57,35	85,29	76,96	8,76	
	Câncer	57,35	97,06	76,35	8,18	
	Câncer e doenças cardíacas	60,29	94,12	75,84	8,49	
	Outros	48,53	89,71	77,83	10,37	
	Nenhuma doença	57,35	95,59	80,33	9,53	
Total	48,53	97,06	77,97	8,87		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	57,35	92,65	76,50	8,47	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	48,53	92,65	73,23	9,22	
	Coluna	57,35	97,06	78,02	8,53	
	Braços e ombros	60,29	89,71	74,77	8,21	
	Punhos e mãos	69,12	91,18	80,88	9,33	
	Pernas e pés	66,18	89,71	78,58	7,02	
	Nenhuma dor	64,71	95,59	82,31	7,96	
	Total	48,53	97,06	77,97	8,87	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice K.1: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	15,00	55,00	31,01	10,88	0,362*
	Colesterol alto	16,67	61,67	34,71	13,60	
	Diabetes	15,00	46,67	36,30	11,20	
	Pressão alta	6,67	60,00	33,91	12,51	
	Nenhuma doença	11,67	76,67	36,75	14,05	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	21,67	60,00	39,67	14,60	0,038*
	Doenças a tireoide	21,67	31,67	25,42	4,79	
	Triglicerídeos altos	16,67	56,67	32,01	10,93	
	Outros	6,67	55,00	31,25	11,97	
	Nenhuma doença	57,35	97,06	79,83	8,47	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	18,33	50,00	29,44	17,82	0,286*
	Colesterol alto	20,00	63,33	38,57	15,66	
	Diabetes	13,33	65,00	33,51	12,28	
	Pressão alta	15,00	60,00	37,91	12,95	
	Nenhuma doença	6,67	76,67	35,97	14,12	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	13,33	63,33	38,26	12,95	0,448*
	Doenças da tireoide	21,67	63,33	38,33	14,98	
	Triglicerídeos altos	18,33	50,00	33,06	9,79	
	Câncer	6,67	66,67	34,33	14,51	
	Câncer e doenças cardíacas	21,67	76,67	33,73	13,21	
	Outros	18,33	50,00	31,79	11,25	
	Nenhuma doença	11,67	63,33	35,61	13,89	
Total	6,67	76,67	35,62	13,52		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	6,67	60,00	31,63	12,03	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	11,67	63,33	29,13	11,25	
	Coluna	18,33	61,67	35,48	13,15	
	Braços e ombros	16,67	50,00	31,40	11,06	
	Punhos e mãos	21,67	45,00	34,42	10,92	
	Pernas e pés	13,33	61,67	38,75	14,70	
	Nenhuma dor	16,67	76,67	42,65	13,57	
	Total	6,67	76,67	35,62	13,52	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice K.2: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	27,27	59,09	42,78	9,38	0,013*
	Colesterol alto	22,73	68,18	46,19	11,57	
	Diabetes	45,45	70,45	57,83	9,24	
	Pressão alta	22,73	70,45	47,81	12,96	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	48,94	11,60	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	40,91	70,45	54,55	10,78	0,119*
	Doenças da tireoide	29,55	45,45	36,93	6,79	
	Triglicerídeos altos	22,73	84,09	48,19	12,93	
	Outros	22,73	63,64	45,33	11,56	
	Nenhuma doença	18,18	77,27	48,09	11,42	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	38,64	63,64	51,52	12,52	0,374*
	Colesterol alto	31,82	72,73	45,94	10,25	
	Diabetes	27,27	68,18	46,36	10,03	
	Pressão alta	20,45	77,27	50,43	12,84	
	Nenhuma doença	18,18	84,09	47,66	12,24	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	20,45	84,09	47,38	11,83	0,690*
	Doenças da tireoide	27,27	77,27	48,23	17,92	
	Triglicerídeos altos	36,36	75,00	51,70	11,31	
	Câncer	22,73	68,18	47,23	10,86	
	Câncer e doenças cardíacas	27,27	68,18	45,78	11,62	
	Outros	22,73	70,45	49,65	13,41	
	Nenhuma doença	18,18	77,27	47,80	11,30	
Total	18,18	84,09	47,69	11,64		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	22,73	68,18	45,45	9,34	0,058*
	Cabeça, olhos e coluna	22,73	70,45	43,96	10,76	
	Coluna	29,55	75,00	48,97	10,95	
	Braços e ombros	25,00	84,09	45,81	14,48	
	Punhos e mãos	29,55	59,09	43,75	12,64	
	Pernas e pés	18,18	72,73	48,72	13,84	
	Nenhuma dor	20,45	77,27	50,48	12,21	
	Total	18,18	84,09	47,69	11,64	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice K.3: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para a UFRR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	51,04	86,46	64,81	9,46	0,008*
	Colesterol alto	47,92	89,58	71,93	9,39	
	Diabetes	62,50	76,04	69,79	4,20	
	Pressão alta	50,00	97,92	70,23	11,12	
	Nenhuma doença	36,46	94,79	71,92	11,06	
	Total	36,56	97,92	70,96	10,71	
Outras doenças pessoais	Doenças cardíacas	55,21	89,58	74,58	12,58	0,095*
	Doenças a tireoide	61,46	76,04	67,97	7,13	
	Triglicerídeos altos	47,92	85,42	70,89	9,23	
	Outros	46,88	88,54	66,67	11,00	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	71,73	10,79	
Total	36,46	97,92	70,96	10,71		
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	63,54	82,29	74,65	9,85	0,490*
	Colesterol alto	53,13	85,42	72,69	8,25	
	Diabetes	50,00	92,71	69,95	9,74	
	Pressão alta	53,13	94,79	72,92	9,74	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	70,62	11,86	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	46,88	92,71	70,34	9,28	0,711*
	Doenças da tireoide	59,38	91,67	71,76	11,77	
	Triglicerídeos altos	51,04	84,38	70,57	10,04	
	Câncer	51,04	92,71	69,67	9,88	
	Câncer e doenças cardíacas	50,00	90,63	70,59	11,87	
	Outros	47,92	88,54	72,04	11,08	
	Nenhuma doença	36,46	97,92	72,14	11,97	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	36,46	87,50	67,10	10,63	0,000*
	Cabeça, olhos e coluna	46,88	88,54	63,87	9,84	
	Coluna	54,17	97,92	71,58	10,08	
	Braços e ombros	53,13	83,33	71,22	8,78	
	Punhos e mãos	64,58	86,46	73,70	9,79	
	Pernas e pés	53,13	85,42	73,70	8,70	
	Nenhuma dor	42,71	93,75	76,19	9,94	
	Total	36,46	97,92	70,96	10,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice L: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	61,76	89,71	78,48	8,25	0,781*
	Masculino	70,59	86,76	78,27	5,78	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Idade (anos)	≤29	61,76	89,71	78,42	7,52	0,431**
	30 a 39	61,76	89,71	79,68	7,91	
	40 a 49	70,59	83,82	78,68	5,70	
	≥50	86,76	86,76	86,76	0,00	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	72,06	86,76	78,99	6,45	0,998**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	61,76	89,71	78,80	8,81	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	64,71	85,29	77,94	6,58	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	63,24	85,29	77,21	9,64	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	61,76	86,76	79,02	6,68	0,515**
	Divorciado(a)/separado	80,88	85,29	83,09	3,12	
	Solteiro(a)	63,23	89,71	77,10	8,72	
Grau de instrução	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	0,676**
	Especialização	61,76	89,71	78,78	8,95	
	Superior	72,06	88,24	78,89	5,64	
	Segundo grau	63,24	80,88	74,51	9,79	
IMC (kg/m²)	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	0,882**
	Baixo peso	63,24	85,29	74,26	15,60	
	Peso normal	61,76	89,71	78,36	9,02	
	Sobrepeso	70,59	86,76	79,71	5,22	
	Obesidade	69,12	80,88	77,65	4,92	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice L.1: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	21,67	61,67	40,00	12,01	0,593*
	Masculino	18,33	55,00	37,04	11,66	
	Total	18,33	61,67	39,13	11,80	
Idade (anos)	≤29	21,67	60,00	38,89	11,14	0,243**
	30 a 39	26,67	61,67	43,03	12,69	
	40 a 49	18,33	36,67	28,75	8,65	
	≥50	41,67	41,67	41,67	0,00	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	21,67	46,67	36,43	9,59	0,452**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	18,33	60,00	40,00	12,85	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	26,67	61,67	43,54	11,87	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	23,33	50,00	32,50	11,98	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	18,33	55,00	35,67	10,57	0,148**
	Divorciado(a)/separado	50,00	50,00	50,00	0,00	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Grau de instrução	Especialização	18,33	61,67	42,98	11,12	0,083**
	Superior	21,67	60,00	37,62	12,12	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	23,33	26,67	25,00	2,36	0,204**
	Peso normal	21,67	60,00	42,38	11,01	
	Sobrepeso	18,33	55,00	37,00	11,62	
	Total	18,33	61,67	39,13	11,80	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice L.2: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	38,64	100,00	66,94	11,30	0,041*
	Masculino	38,64	75,00	57,58	12,02	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Idade (anos)	≤29	38,64	75,00	62,42	10,76	0,192**
	30 a 39	47,73	100,00	69,83	14,05	
	40 a 49	52,27	68,18	57,39	7,51	
	≥50	56,82	56,82	56,82	0,00	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	52,27	75,00	62,66	7,52	0,931**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	52,27	100,00	66,09	12,23	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	38,64	79,55	62,22	15,55	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	47,73	81,82	65,34	14,42	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	52,27	75,00	62,27	6,59	0,265**
	Divorciado(a)/separado	65,91	81,82	73,86	11,25	
	Solteiro(a)	38,64	100,00	64,93	16,21	
Grau de instrução	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	0,816**
	Especialização	38,64	100,00	64,77	14,14	
	Superior	38,64	81,82	63,15	11,49	
IMC (kg/m²)	Segundo grau	61,36	70,45	66,67	4,73	0,744**
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
	Baixo peso	61,36	70,45	65,91	6,43	
	Peso normal	38,64	100,00	65,91	15,75	
	Sobrepeso	52,27	75,00	62,27	7,51	
	Obesidade	47,73	79,55	62,73	11,54	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice L.3: Domínio 4 relacionado a variáveis sociodemográficas para o SEBRAE-RR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	41,67	85,42	70,27	12,02	0,507*
	Masculino	54,17	76,04	68,63	6,41	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Idade (anos)	≤29	41,67	85,42	67,29	12,11	0,674**
	30 a 39	54,17	85,42	72,54	10,50	
	40 a 49	66,67	71,88	70,31	2,48	
	≥50	75,00	75,00	75,00	0,00	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Renda	Acima de R\$ 4.648,00	54,17	76,04	67,86	8,66	0,754**
	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	41,67	85,42	72,14	12,40	
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	51,04	83,33	68,88	11,65	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	59,38	78,13	67,97	7,72	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	54,17	85,42	70,56	7,81	0,528**
	Divorciado(a)/separado	75,00	78,13	76,56	2,21	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Grau de instrução	Especialização	41,67	85,42	72,178	12,80	0,173**
	Superior	54,17	81,25	68,68	8,85	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	66,67	78,13	72,40	8,10	0,850**
	Peso normal	51,04	85,42	71,21	11,65	
	Sobrepeso	54,17	76,04	69,38	6,52	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice M: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	61,76	88,24	77,17	7,79	0,399**
	6 a 20 anos	70,59	89,71	80,72	6,84	
	Mais de 20 anos	83,82	83,82	83,82	0,00	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Função no trabalho	Administrativo	61,76	89,71	78,47	7,86	0,933**
	Diretoria (gestão)	79,41	79,41	79,41	0,00	
	Produção	73,53	80,88	77,21	5,20	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Tipo de trabalho	Fixo	61,76	89,71	78,98	7,40	0,408*
	Rodízio/alternado	63,24	80,88	74,63	8,35	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	61,76	86,76	76,80	9,09	0,105**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	79,41	88,24	82,35	3,98	
	3 anos ou mais	69,12	89,71	78,88	6,39	
	6 a 11 meses	80,88	89,71	85,29	4,41	
	Até seis meses	63,24	79,41	71,69	6,62	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Períodos de trabalho	Manhã	63,24	79,41	73,28	5,99	0,031*
	Manhã e tarde	61,76	89,71	79,65	7,42	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice M.1: Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	21,67	61,67	38,97	11,53	0,871**
	6 a 20 anos	18,33	60,00	40,00	13,67	
	Mais de 20 anos	35,00	35,00	35,00	35,00	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Função no trabalho	Administrativo	18,33	61,67	39,58	12,29	0,864**
	Diretoria (gestão)	36,67	36,67	36,67	0,00	
	Docência	30,00	38,33	34,17	5,89	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Tipo de trabalho	Fixo	18,33	60,00	39,26	11,33	0,798*
	Rodízio/alternado	23,33	61,67	38,33	16,72	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	26,67	61,67	40,56	11,18	0,498**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	25,00	60,00	42,92	15,30	
	3 anos ou mais	18,33	60,00	39,40	12,41	
	6 a 11 meses	35,00	46,67	41,67	6,01	
	Até seis meses	21,67	46,67	29,58	11,58	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Períodos de trabalho	Manhã	21,67	46,67	31,11	9,64	0,067*
	Manhã e tarde	18,33	61,67	41,07	11,61	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice M.2: Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	38,64	79,55	62,34	10,23	0,622**
	6 a 20 anos	47,73	100,00	68,18	16,11	
	Mais de 20 anos	68,18	68,18	68,18	0,00	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Função no trabalho	Administrativo	38,64	100,00	64,94	12,02	0,415**
	Diretoria (gestão)	52,27	52,27	52,27	0,00	
	Produção	47,73	72,73	60,23	17,68	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Tipo de trabalho	Fixo	38,64	100,00	63,72	12,05	0,316*
	Rodízio/alternado	47,73	79,55	67,61	13,81	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	38,64	79,55	59,60	14,09	0,629**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	52,27	65,91	62,50	6,82	
	3 anos ou mais	47,73	81,82	64,26	9,91	
	6 a 11 meses	63,64	100,00	77,27	19,81	
	Até seis meses	59,09	75,00	66,48	7,51	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Períodos de trabalho	Manhã	59,09	75,00	66,67	6,84	0,478*
	Manhã e tarde	38,64	100,00	63,64	13,11	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice M.3: Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	41,67	85,42	68,55	11,16	0,633**
	6 a 20 anos	54,17	85,42	72,45	9,92	
	Mais de 20 anos	71,88	71,88	71,88	0,00	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Função no trabalho	Administrativo	41,67	85,42	70,01	11,11	0,622**
	Diretoria (gestão)	71,88	71,88	71,88	0,00	
	Produção	63,54	67,71	65,63	2,95	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Tipo de trabalho	Fixo	41,67	85,42	69,71	11,00	0,798*
	Rodízio/alternado	63,54	83,33	70,31	8,85	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	51,04	85,42	70,14	12,26	0,469**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	69,79	81,25	74,22	5,20	
	3 anos ou mais	41,67	85,42	68,84	12,10	
	6 a 11 meses	65,63	84,38	75,35	9,39	
	Até seis meses	57,29	68,75	63,02	5,54	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Períodos de trabalho	Manhã	57,29	75,00	65,10	6,48	0,105**
	Manhã e tarde	41,67	85,42	70,92	11,19	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice N: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	64,71	89,71	79,12	10,42	0,145*
	Colesterol alto	61,76	69,12	65,44	5,20	
	Pressão alta	70,59	80,88	75,74	7,28	
	Nenhuma doença	62,24	89,71	79,68	6,15	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	61,76	80,88	75,74	9,34	0,470**
	Outros	61,76	92,65	76,76	8,89	
	Nenhuma doença	69,12	83,82	75,00	7,78	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	73,53	85,29	79,41	8,32	0,999*
	Colesterol alto	79,41	79,41	79,41	0,00	
	Diabetes	63,24	89,71	78,36	9,56	
	Pressão alta	72,06	89,71	79,04	8,09	
	Nenhuma doença	61,76	86,76	78,03	7,64	
Outras doenças familiares	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	0,492*
	Doenças cardíacas	70,59	89,71	77,57	6,42	
	Doenças da tireoide	88,24	88,24	88,24	0,00	
	Triglicerídeos altos	73,53	85,29	77,94	5,63	
	Câncer	63,24	82,35	74,63	8,44	
	Câncer e doenças cardíacas	77,94	77,94	77,94	0,00	
	Nenhuma doença	61,76	89,71	79,52	8,77	
Total	61,76	89,71	78,42	7,52		
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	70,59	79,41	75,00	6,24	0,112*
	Cabeça, olhos e coluna	61,76	89,71	72,06	8,99	
	Coluna	63,24	86,76	78,34	6,5	
	Braços e ombros	75,00	88,24	82,35	4,56	
	Punhos e mãos	80,88	80,88	80,88	0,00	
	Pernas e pés	85,29	85,29	85,29	0,00	
	Nenhuma dor	79,41	89,71	84,80	5,16	
	Total	61,76	89,71	78,42	7,52	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice N.1: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	30,00	60,00	42,67	11,88	0,164*
	Colesterol alto	35,00	36,67	35,83	1,18	
	Pressão alta	18,33	25,00	21,67	4,71	
	Nenhuma doença	21,67	61,67	40,23	11,69	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	30,00	36,67	33,17	2,89	0,232*
	Outros	21,67	36,67	31,11	8,22	
	Nenhuma doença	18,33	61,67	40,97	12,59	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	26,67	38,33	32,50	8,25	0,270*
	Colesterol alto	26,27	36,67	31,67	7,07	
	Diabetes	23,33	60,00	44,52	13,43	
	Pressão alta	21,67	43,33	30,83	9,67	
	Nenhuma doença	18,33	61,67	40,63	11,50	
Outras doenças familiares	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	0,296*
	Doenças cardíacas	18,33	55,00	37,08	13,74	
	Doenças da tireoide	60,60	60,60	60,60	0,00	
	Triglicerídeos altos	26,67	36,67	30,83	5,00	
	Câncer	23,33	40,00	34,58	7,62	
	Câncer e doenças cardíacas	45,00	45,00	45,00	0,00	
Locais de desconforto/dor	Nenhuma doença	25,00	61,67	42,31	11,60	0,294*
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
	Cabeça e olhos	18,33	30,00	24,17	8,25	
	Cabeça, olhos e coluna	21,67	46,67	34,76	8,74	
	Coluna	23,33	51,67	39,09	9,32	
	Braços e ombros	25,00	61,67	43,89	16,92	
	Punhos e mãos	35,00	35,00	35,00	0,00	
	Pernas e pés	46,67	46,67	46,67	0,00	
	Nenhuma dor	36,67	60,00	48,89	11,71	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice N.2: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	38,64	100,00	60,91	25,23	0,105*
	Colesterol alto	56,82	59,09	57,95	1,61	
	Pressão alta	52,27	56,82	54,55	3,21	
	Nenhuma doença	47,73	81,82	66,43	8,21	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	47,73	68,18	59,66	9,35	0,573*
	Outros	59,09	68,18	62,12	5,25	
	Nenhuma doença	38,64	100,00	65,25	13,12	
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	61,36	72,73	67,05	8,04	0,850*
	Colesterol alto	61,36	65,91	63,64	3,21	
	Diabetes	52,27	70,45	63,64	6,01	
	Pressão alta	38,64	100,00	62,50	26,41	
	Nenhuma doença	38,64	81,82	64,63	11,50	
Outras doenças familiares	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	0,636*
	Doenças cardíacas	56,82	100,00	70,17	13,82	
	Doenças da tireoide	65,91	65,91	65,91	0,00	
	Triglicerídeos altos	38,64	65,91	57,39	12,64	
	Câncer	52,27	72,73	66,48	9,53	
	Câncer e doenças cardíacas	65,91	65,91	65,91	0,00	
Locais de desconforto/dor	Nenhuma doença	38,64	81,82	61,71	12,02	0,515*
	Total	38,64	100,00	64,22	12,11	
	Cabeça e olhos	56,82	61,36	59,09	3,21	
	Cabeça, olhos e coluna	30,64	100,00	59,42	20,56	
	Coluna	47,73	75,00	65,70	7,90	
	Braços e ombros	52,27	79,55	67,05	9,72	
	Punhos e mãos	68,18	68,18	68,18	0,00	
	Pernas e pés	63,64	63,64	63,64	0,00	
Nenhuma dor	52,27	81,82	66,67	14,79		
Total	38,64	100,00	64,22	12,11		

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice N.3: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para o SEBRAERR

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	51,04	84,38	69,17	15,53	0,308*
	Colesterol alto	41,67	65,63	53,65	16,94	
	Pressão alta	66,67	70,83	68,75	2,95	
	Nenhuma doença	54,17	85,42	71,50	8,54	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	65,63	69,79	67,19	2,00	0,107*
	Outros	41,67	71,88	56,94	15,11	
	Nenhuma doença	51,04	85,42	71,83	9,98	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	63,54	78,13	70,83	10,31	0,807*
	Colesterol alto	59,38	69,79	64,58	7,37	
	Diabetes	41,67	85,42	71,13	14,34	
	Pressão alta	54,17	84,38	66,67	13,85	
	Nenhuma doença	51,04	85,42	70,51	9,29	
Outras doenças familiares	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	0,495*
	Doenças cardíacas	57,29	84,38	67,97	8,59	
	Doenças da tireoide	81,25	81,25	81,25	0,00	
	Triglicerídeos altos	54,17	78,13	64,06	11,92	
	Câncer	63,54	77,08	69,79	5,95	
	Câncer e doenças cardíacas	76,04	76,04	76,04	0,00	
Locais de desconforto/dor	Nenhuma doença	41,67	85,42	71,31	12,83	0,069*
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
	Cabeça e olhos	66,67	75,00	70,83	5,89	
	Cabeça, olhos e coluna	41,67	84,38	58,33	13,53	
	Coluna	59,38	85,42	71,31	7,27	
	Braços e ombros	66,67	83,33	75,35	6,54	
	Punhos e mãos	65,63	65,63	65,63	0,00	
	Pernas e pés	76,04	76,04	76,04	0,00	
Nenhuma dor	71,88	85,42	78,47	6,78		
Total	41,67	85,42	69,79	10,62		

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice O: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	76,47	77,94	77,21	1,04	0,235*
	Masculino	64,71	95,59	82,79	7,36	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Idade (anos)	≤29	64,71	95,59	82,82	8,92	0,766**
	30 a 39	72,06	95,59	82,77	5,96	
	40 a 49	70,59	91,18	81,28	7,24	
	≥50	88,24	88,24	88,24	0,00	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Renda	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	64,71	86,76	75,74	15,60	0,750**
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	70,59	92,65	82,17	7,05	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	72,06	95,59	83,49	6,85	
	De R\$ 424,00 a R\$ 927,00	72,06	94,12	81,55	7,65	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
	Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	70,59	95,59	82,77	
Divorciado(a)/separado	83,82	83,82	83,82	0,00		
Solteiro(a)	64,71	92,65	82,08	7,08		
Grau de instrução	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	0,390**
	Superior	77,94	88,24	83,08	7,28	
	Segundo grau	72,06	92,65	80,51	6,18	
	Segundo incompleto grau	72,06	94,12	83,64	7,84	
	Primeiro grau	64,71	95,59	84,02	8,07	
IMC (kg/m²)	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	0,655**
	Baixo peso	77,94	77,94	77,94	0,00	
	Peso normal	70,59	95,59	83,53	7,34	
	Sobrepeso	64,71	92,65	81,11	7,47	
	Obesidade	79,41	89,71	84,56	7,30	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice O.1: Domínio 2 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	0,00	26,67	13,33	18,86	0,109*
	Masculino	10,00	68,33	38,63	14,84	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Idade (anos)	≤29	0,00	68,33	37,66	15,58	0,056**
	30 a 39	0,00	63,33	33,89	15,10	
	40 a 49	10,00	51,67	31,67	12,16	
	≥50	65,00	65,00	65,00	0,00	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Renda	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	25,00	43,33	34,17	12,96	0,988**
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	10,00	56,67	36,25	16,23	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	0,00	68,33	38,12	17,60	
	De R\$ 424,00 a R\$ 927,00	20,00	55,00	38,03	10,11	
	Total	18,33	61,67	39,14	11,80	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	0,00	68,33	39,05	16,94	0,603**
	Divorciado(a)/separado	28,33	28,33	28,33	0,00	
	Solteiro(a)	20,00	56,67	35,21	12,57	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Grau de instrução	Superior	0,00	51,67	36,53	25,83	0,011**
	Segundo grau	23,33	68,33	43,00	15,01	
	Segundo incompleto	28,33	56,67	46,46	9,49	
	Primeiro grau	10,00	65,00	30,68	13,07	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	0,00	0,00	0,00	0,00	0,290**
	Peso normal	10,00	68,33	37,89	16,17	
	Sobrepeso	20,00	68,33	40,00	13,14	
	Obesidade	25,00	36,67	30,83	8,25	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice O.2: Domínio 3 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	40,91	40,91	40,91	0,00	0,045*
	Masculino	34,09	81,82	52,59	10,43	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Idade (anos)	≤29	36,36	77,27	53,35	10,10	0,132**
	30 a 39	34,09	72,73	49,13	8,70	
	40 a 49	36,36	72,73	53,10	9,55	
	≥50	81,82	81,82	81,82	0,00	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Renda	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	36,36	47,72	42,05	8,04	0,249**
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	40,91	72,73	50,28	10,34	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	34,09	81,82	52,49	11,61	
	De R\$ 424,00 a R\$ 927,00	45,45	63,64	54,33	6,70	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	34,09	81,82	52,60	10,37	0,664**
	Divorciado(a)/separado	54,55	54,55	54,55	0,00	
	Solteiro(a)	36,36	77,27	51,00	11,26	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Grau de instrução	Superior	40,91	56,82	48,86	11,25	0,978**
	Segundo grau	34,09	77,27	52,27	10,94	
	Segundo grau incompleto	36,36	65,91	51,70	9,85	
	Primeiro grau	36,36	81,82	52,48	10,89	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
IMC (kg/m²)	Baixo peso	40,91	40,91	40,91	0,00	0,573**
	Peso normal	34,09	81,82	52,05	10,33	
	Sobrepeso	36,36	77,27	53,11	11,42	
	Obesidade	50,00	50,00	50,00	0,00	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice O.3: Domínio 1 relacionado a variáveis sociodemográficas para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Sexo	Feminino	43,75	68,75	56,25	17,68	0,045*
	Masculino	48,96	88,54	76,58	7,77	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Idade (anos)	≤29	65,83	86,46	77,30	6,54	0,447**
	30 a 39	43,75	88,54	75,05	10,13	
	40 a 49	48,96	85,42	73,77	10,26	
	≥50	85,42	85,42	85,42	0,00	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Renda	De R\$ 2.804,00 a 4.648,00	67,71	84,38	76,04	11,79	0,811**
	De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00	70,83	87,50	78,39	5,86	
	De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00	43,75	88,54	75,37	10,35	
	De R\$ 424,00 a R\$ 927,00	65,63	83,33	75,09	6,38	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
	Estado civil (cm)	Casado(a)/vivendo com parceiro	48,96	88,54	77,26	
Divorciado(a)/separado	66,67	66,67	66,67	0,00		
Solteiro(a)	43,75	86,46	73,18	10,46		
Grau de instrução	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	0,672**
	Superior	68,75	79,17	73,96	7,37	
	Segundo grau	43,75	86,46	74,58	9,91	
	Segundo grau incompleto	48,96	87,50	74,09	11,66	
	Primeiro grau	60,42	88,54	77,70	7,08	
IMC (kg/m²)	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	0,647**
	Baixo peso	68,75	68,75	68,75	0,00	
	Peso normal	43,75	88,54	76,81	8,36	
	Sobrepeso	48,96	87,50	74,51	10,23	
	Obesidade	71,88	81,25	76,56	6,63	
Total	43,75	88,54	75,80	8,93		

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice P: Domínio 1 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	64,71	95,59	81,80	8,10	0,211**
	6 a 20 anos	72,06	92,65	84,49	5,30	
	Mais de 20 anos	70,59	88,24	77,45	9,45	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Função no trabalho	Administrativo	72,06	83,82	77,94	5,88	0,252*
	Produção	64,71	95,59	82,86	7,33	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Tipo de trabalho	Fixo	64,71	95,59	82,61	7,47	0,989*
	Rodízio/alternado	72,06	89,71	82,35	6,44	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	79,41	89,71	85,29	5,30	0,819**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	72,06	95,59	81,13	6,27	
	3 anos ou mais	64,71	92,65	82,35	7,63	
	6 a 11 meses	76,47	95,59	84,71	9,34	
	Até seis meses	77,94	92,65	85,29	10,40	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Períodos de trabalho	Manhã e tarde	64,71	95,59	82,65	7,29	0,798*
	Noite	73,53	88,24	80,88	10,40	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice P.1: Domínio 2 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	18,33	68,33	38,68	14,92	0,533**
	6 a 20 anos	0,00	63,33	34,92	16,12	
	Mais de 20 anos	25,00	65,00	46,11	20,09	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Função no trabalho	Administrativo	0,00	35,00	22,78	19,74	0,236**
	Produção	10,00	68,33	38,57	15,06	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Tipo de trabalho	Fixo	0,00	68,33	37,28	16,27	0,529*
	Rodízio/alternado	28,33	55,67	40,56	9,05	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	38,33	68,33	50,00	16,07	0,363**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	18,33	48,33	36,39	10,32	
	3 anos ou mais	0,00	68,33	36,00	17,02	
	6 a 11 meses	20,00	55,00	36,33	15,65	
	Até seis meses	46,67	63,33	55,00,	11,78	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Períodos de trabalho	Manhã e tarde	0,00	68,33	37,73	15,74	0,943*
	Noite	25,00	46,67	35,83	11,61	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice P.2: Domínio 3 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	36,36	77,27	50,78	9,47	0,059**
	6 a 20 anos	34,09	72,73	51,36	9,43	
	Mais de 20 anos	56,82	81,82	70,45	12,65	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Função no trabalho	Administrativo	40,91	72,73	51,52	18,37	0,500**
	Produção	34,09	81,82	52,18	10,12	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Tipo de trabalho	Fixo	34,09	81,82	51,33	10,27	0,107*
	Rodízio/alternado	47,73	77,27	58,33	10,82	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	40,91	52,27	46,97	5,72	0,584**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	36,36	72,73	49,62	9,68	
	3 anos ou mais	34,09	81,82	53,86	11,65	
	6 a 11 meses	40,91	63,64	52,73	8,10	
	Até seis meses	45,45	50,00	47,73	3,21	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Períodos de trabalho	Manhã e tarde	34,09	81,82	51,91	10,49	0,362*
	Noite	50,00	65,91	57,95	11,25	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice P.3: Domínio 4 na categoria relacionada ao trabalho para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Tempo no trabalho	0 a 5 anos	43,75	88,54	74,75	10,52	0,364**
	6 a 20 anos	66,67	87,50	76,41	6,41	
	Mais de 20 anos	77,08	85,42	81,94	4,34	
	Total	41,67	85,42	69,79	10,62	
Função no trabalho	Administrativo	68,75	76,04	71,88	3,76	0,221**
	Produção	43,75	88,54	76,04	9,12	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Tipo de trabalho	Fixo	43,75	88,54	75,66	9,09	0,922*
	Rodízio/alternado	66,67	86,46	76,91	8,27	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Tempo que atua nos turnos	1 ano a 1 ano e 11 meses	76,04	82,29	80,21	3,61	0,607**
	2 anos a 2 anos e 11 meses	48,96	88,54	72,57	10,61	
	3 anos ou mais	43,75	87,50	76,42	9,17	
	6 a 11 meses	68,75	83,33	75,83	6,00	
	Até seis meses	78,13	80,21	79,17	1,47	
Total	43,75	88,54	75,80	8,93		
Períodos de trabalho	Manhã	43,75	88,54	75,88	9,01	0,603**
	Manhã e tarde	67,71	80,21	73,96	8,84	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	

Nota 1: * Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Nota 2: ** Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice Q: Domínio 1 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	76,47	76,47	76,47	0,00	0,403*
	Pressão alta	72,06	89,71	79,41	7,25	
	Nenhuma doença	64,71	95,59	82,90	7,26	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	76,47	76,47	76,47	0,00	0,102*
	Outros	70,59	92,65	77,06	9,16	
	Nenhuma doença	64,71	95,59	83,31	6,94	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	73,53	73,53	73,53	0,00	0,535*
	Diabetes	73,53	95,59	81,86	11,98	
	Pressão alta	72,06	92,65	83,82	6,74	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	77,94	92,65	87,06	6,27	0,180*
	Triglicerídeos altos	73,53	85,29	77,94	5,63	
	Câncer	72,06	94,12	85,78	8,09	
	Outros	72,06	89,71	77,65	7,23	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	70,59	86,76	80,15	6,85	0,173*
	Cabeça, olhos e coluna	72,06	89,71	77,94	10,19	
	Coluna	72,06	92,65	80,65	6,13	
	Braços e ombros	73,53	86,76	80,15	9,36	
	Punhos e mãos	79,41	83,82	81,62	3,12	
	Nenhuma dor	64,71	95,59	85,63	7,62	
	Total	64,71	95,59	82,58	7,30	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice Q.1: Domínio 2 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	26,47	26,67	26,67	0,00	0,496*
	Pressão alta	40,00	55,00	45,56	8,22	
	Nenhuma doença	0,00	68,33	37,40	15,93	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	40,00	40,00	40,00	0,00	0,828*
	Outros	0,00	53,33	31,00	20,16	
	Nenhuma doença	64,71	95,59	83,31	6,94	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	48,33	48,33	48,33	0,00	0,174*
	Diabetes	18,33	68,33	37,78	26,79	
	Pressão alta	20,00	65,00	43,67	12,20	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,57	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	0,00	63,33	37,67	24,14	0,641*
	Triglicerídeos altos	18,33	26,67	22,50	5,89	
	Câncer	20,00	55,00	36,94	13,22	
	Outros	72,06	89,71	77,65	7,23	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	10,00	25,00	18,33	6,24	0,010*
	Cabeça, olhos e coluna	25,00	41,67	33,00	8,33	
	Coluna	0,00	68,33	43,60	6,13	
	Braços e ombros	45,00	68,33	56,67	16,50	
	Punhos e mãos	28,33	33,33	30,83	3,54	
	Nenhuma dor	18,33	65,00	35,53	14,10	
	Total	0,00	68,33	37,66	15,58	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice Q.2: Domínio 3 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	40,91	40,91	40,91	0,00	0,376*
	Pressão alta	36,36	77,27	53,79	21,11	
	Nenhuma doença	34,09	81,82	52,27	9,86	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	36,36	36,36	36,36	0,00	0,275*
	Outros	40,91	59,09	50,91	7,29	
	Nenhuma doença	34,09	81,82	52,62	10,66	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	72,73	72,73	72,73	0,00	0,424*
	Diabetes	40,91	59,09	48,48	9,46	
	Pressão alta	36,36	81,82	52,88	12,49	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	40,91	56,82	46,82	6,74	0,288*
	Triglicerídeos altos	40,91	45,45	43,18	3,21	
	Câncer	47,73	72,73	55,68	10,24	
	Outros	36,36	77,27	52,73	16,02	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	43,18	56,82	48,86	5,72	0,784*
	Cabeça, olhos e coluna	47,73	72,73	56,82	13,82	
	Coluna	34,09	77,27	50,48	11,43	
	Braços e ombros	50,00	59,09	54,55	6,43	
	Punhos e mãos	54,55	54,55	54,55	0,00	
	Nenhuma dor	36,36	81,82	53,10	10,95	
	Total	34,09	81,82	52,14	10,47	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

Apêndice Q.3: Domínio 4 na categoria relacionada a doenças para a MMROSS

Características	Grupos	Mínimo	Máximo	Média	(±DP)	p_valor
Doenças pessoais atualmente	Asma/bronquite/rinite	43,75	43,75	43,75	0,00	0,226*
	Pressão alta	48,96	86,46	70,49	19,36	
	Nenhuma doença	60,42	88,54	76,80	6,77	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Outras doenças pessoais	Triglicerídeos altos	48,96	48,96	48,96	0,00	0,260*
	Outros	65,63	87,50	76,25	9,30	
	Nenhuma doença	43,75	88,54	76,34	8,15	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Doenças familiares atualmente	Asma/bronquite/rinite	77,08	77,08	77,08	0,00	0,756*
	Diabetes	43,75	88,54	72,57	25,01	
	Pressão alta	48,96	87,50	76,39	9,97	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Outras doenças familiares	Doenças cardíacas	68,75	87,50	78,13	8,07	0,890*
	Triglicerídeos altos	43,75	88,54	66,15	31,67	
	Câncer	60,42	82,29	75,69	7,76	
	Outros	48,96	86,46	70,83	14,28	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	
Locais de desconforto/dor	Cabeça e olhos	60,42	83,33	72,40	9,41	0,127*
	Cabeça, olhos e coluna	71,88	76,04	74,65	2,41	
	Coluna	43,75	87,50	73,30	11,66	
	Braços e ombros	78,13	85,42	81,77	5,16	
	Punhos e mãos	66,67	68,75	67,71	1,47	
	Nenhuma dor	67,71	88,54	78,93	5,88	
	Total	43,75	88,54	75,80	8,93	

Nota: * Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do QVS-80 (2014).

ANEXOS

Anexo A:	Questionário da Qualidade de Vida e Saúde / QVS-80.....	202
Anexo B	Parecer Consubstanciado e declaração do CEP/UFRR.....	206
Anexo C	Solicitação de autorização de pesquisa para a PROGESP/UFRR.....	210
Anexo D	Solicitação de autorização de pesquisa para o SEBRAE-RR	211
Anexo E	Solicitação de autorização de pesquisa para a MMROSS.....	212
Anexo F	Autorização da MMROSS para realizar pesquisa.....	213
Anexo G	Autorização do SEBRAE-RR para realizar pesquisa.....	214
Anexo H	Autorização da PROGESP/UFRR para realizar pesquisa.....	215
Anexo I	Solicitação de dados dos funcionários da UFRR.....	216
Anexo J	Solicitação de dados dos colaboradores do SEBRAE-RR.....	217
Anexo K	Solicitação de dados dos empregados da MMROSS.....	218
Anexo L	Dados da qualificação profissional dos empregados da MMROSS.....	219
Anexo M	Dados da qualificação profissional de colaboradores do SEBRAE-RR.....	220
Anexo N	Dados da qualificação profissional de funcionários da UFRR.....	221
Anexo O	Autorização da PU/UFRR para aplicação do QVS- 80.....	223

Anexo A: Questionário da Qualidade de Vida e Saúde / QVS-80



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPPG
QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (QVS-80)



Este é um questionário da QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE. O seu nome neste questionário é opcional. As suas respostas são anônimas e serão mantidas em sigilo. Por favor, responda todas as questões. Em caso de dúvida, pergunte ao pesquisador.

INFORMAÇÕES PESSOAIS

- Empresa / Instituição: _____
- Setor que trabalha: _____
- Renda familiar mensal: _____ Idade (anos) _____
- a) Até R\$ 207,00 _____
- b) De R\$ 207,00 a R\$ 424,00 _____
- c) De R\$ 424,00 a R\$ 927,00 _____
- d) De R\$ 927,00 a R\$ 1.669,00 _____
- e) De R\$ 1.669,00 a R\$ 2.804,00 _____
- f) De R\$ 2.804,00 a R\$ 4.648,00 _____
- g) Acima de R\$ 4.648,00 _____

1. Sexo?
 (1) Masculino _____ (2) Feminino _____

2. Qual seu estado civil?
 1) solteiro(a) _____ 2) casado (a)/vivendo com parceiro (a) _____ 3) divorciado(a)/separado(a) _____ 4) viúvo(a) _____

3. Qual seu grau de instrução? (Por favor, indicar a maior graduação)
 1) primeiro grau _____ 2) segundo grau incompleto _____ 3) segundo grau _____ 4) superior _____ 5) pós-graduação: 5.1) especialização; 5.2) mestrado; 5.3) doutorado; 5.4) pós-doutorado _____

4. Há quanto tempo você trabalha na empresa / Instituição?
 1) 0 a 5 anos _____ 2) 6 a 20 anos _____ 3) mais de 20 anos _____

5. Qual a sua função na empresa / Instituição?
 1) diretoria (gestão) _____ 2) administrativo (técnico administrativo) _____ 3) produção/docência _____

6. Como é seu trabalho?
 1) fixo _____ 2) rodízio/alternado/substituto _____

7. Há quanto tempo você trabalha neste(s) turno(s)?
 1) até 6 meses _____ 2) 6 a 11 meses _____ 3) 1 ano a 1 ano e 11 meses _____ 4) 2 a 2 anos e 11 meses _____ 5) 3 anos ou mais _____

8. Qual(is) o(s) período(s) que você trabalha?
 (marque todas que se aplicam)
 1) manhã _____ 2) tarde _____ 3) noite _____

9. Marque abaixo qual(is) doença(s) você apresenta atualmente:
 (marque todas que se aplicam)
 1) nenhuma doença _____ 2) diabetes _____ 3) colesterol alto _____ 4) asma/bronquite/rinite _____ 5) pressão alta _____

10. Além das doenças citadas acima você apresenta alguma dessas outras doenças:
 (marque todas que se aplicam)
 1) nenhuma doença _____ 2) triglicérides alto _____ 3) doenças da tireoide _____ 4) câncer _____ 5) doenças cardíacas e circulatórias _____ 6) outra(s), qual(is): _____

11. Seus familiares (pai, mãe, irmãos, avós) apresentam ou faleceram por alguma das doenças abaixo:
 (marque todas que se aplicam)
 1) nenhuma doença _____ 2) diabetes _____ 3) colesterol alto _____ 4) asma/bronquite/rinite _____ 5) pressão alta _____

12. Seus familiares (pai, mãe, irmãos, avós) apresentam ou faleceram por alguma das doenças abaixo:
 (marque todas que se aplicam)
 1) nenhuma doença _____ 2) triglicérides alto _____ 3) doenças da tireoide _____ 4) câncer _____ 5) doenças cardíacas e circulatórias _____ 6) outra(s), qual(is): _____

13. Marque abaixo qual(is) local(is) você apresenta desconforto/dor:
 (marque todas que se aplicam)
 1) nenhuma dor _____ 2) cabeça/olhos _____ 3) coluna _____ 4) braços/ombro _____ 5) punho/mãos _____ 6) pernas/pés _____

ESTILO DE VIDA E SAÚDE

14. Como está sua saúde atualmente?
 1) excelente _____ 2) boa _____ 3) regular _____ 4) ruim _____ 5) muito ruim _____



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPPG



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (QV5-80)

15.	Como você considera a qualidade de seu sono?	1) excelente	2) boa	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
16.	Qual a duração média do seu sono?	1) mais de 8 horas	2) 7 a 8 horas	3) 6 a 7 horas	4) 5 a 6 horas	5) menos de 5 horas
17.	Você dorme tendo sentado:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
18.	Você dorme assistindo televisão:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
19.	Você costuma dormir sentado em um local público, por exemplo, aguardando na sala de espera de um consultório médico:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
20.	Você dorme como passageiro de um automóvel, durante uma hora de viagem sem parada do carro:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
21.	Você dorme quando está deitado descansando durante a tarde:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
22.	Você dorme quando está sentado conversando com alguém:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
23.	Você dorme quando está sentado tranquilamente após o almoço (sem ter consumido álcool):	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
24.	Você dorme ao volante se o seu carro ficar parado no trânsito por alguns minutos:	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
25.	Você considera sua vida em família:	1) excelente	2) boa	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
26.	Como você se sente quando está no trabalho:	1) excelente	2) bem	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
27.	Como você se sente em seu horário de lazer:	1) excelente	2) bem	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
28.	Em relação ao cigarro:	1) nunca fumei	2) parei há mais de 2 anos	3) parei de 1 ano a menos de 2 anos	4) parei há menos de 1 ano	
		5) sou fumante				
29.	Se você é fumante, quantos cigarros você fuma por dia?	1) não sou fumante	2) menos de 5 cigarros	3) 5 a 14 cigarros	4) 15 a 20 cigarros	5) mais de 20 cigarros
30.	Em uma semana normal, quantas "doses" de bebidas alcoólicas você bebe? (1 dose = ½ garrafa de cerveja, 1 copo de vinho ou 1 dose de uísque/conhaque/cachaça):	1) não bebo	2) 1 a 4 doses	3) 5 a 9 doses	4) 10 a 13 doses	5) 14 doses ou mais
31.	Você pratica exercícios físicos regularmente?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
32.	Quantas horas por semana você pratica caminhada?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
33.	Quantas horas por semana você pratica corrida?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
34.	Quantas horas por semana você pratica musculação ou artes marciais?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
35.	Quantas horas por semana você pratica atividades aquáticas (natação/hidroginástica)?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
36.	Quantas horas por semana você pratica atividades esportivas (futebol, vôlei, basquete, futsal)?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
37.	Quantas horas por semana você pratica dança ou ginástica?	1) mais de 4h	2) entre 2h e 4h	3) entre 1h e 2h	4) entre meia hora e 1h	5) não pratico
38.	Há quanto tempo você pratica atividades físicas regulares?	1) mais de 2 anos	2) de 1 a 2 anos	3) de 3 a 12 meses	4) menos de 3 meses	5) não pratico
39.	Quando você faz atividades físicas, em que medida você as realiza pelo prazer da atividade?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (QV5-80)

40.	Em que medida você realiza as atividades físicas regulares pelas relações sociais que a atividade proporciona?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
41.	Em que medida você realiza as atividades físicas regulares por motivos médicos?	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
42.	Em que medida você realiza as atividades físicas regulares para melhorar a condição física?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
43.	Em que medida você realiza as atividades físicas regulares por motivos estéticos?	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
44.	Quanto tempo você fica sentado durante um dia de seu trabalho:	1) não fico sentado	2) entre meia hora e 2h	3) entre 2h e 4h	4) entre 4h e 7h	5) mais de 7h
45.	No trabalho você se desloca (caminha, sobe escadas):	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
ATIVIDADE FÍSICA NA EMPRESA/INSTITUIÇÃO						
46.	A empresa/ instituição em que você trabalha oferece Ginástica Laboral?	1) SIM, com instrutores próprios	2) SIM, com instrutores de outra empresa/instituição	3) NÃO		
47.	Você participa da Ginástica Laboral?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
48.	Em que medida a Ginástica Laboral trouxe benefícios para você?	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
49.	Em sua opinião a Ginástica Laboral tem influenciado a sua hora de lazer (tempo livre):	1) muito frequentemente	2) frequentemente	3) às vezes	4) muito raramente	5) nunca
AVALIAÇÃO DO AMBIENTE OCUPACIONAL						
50.	Como você se sente quanto à satisfação de realizar sua atividade na empresa/instituição:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
51.	Como você considera o clima de trabalho na sua empresa/instituição:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
52.	Como você avalia o seu volume de serviço:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
53.	Durante sua jornada de trabalho você classifica sua concentração como:	1) muito boa	2) boa	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
54.	Como você avalia o seu posto de trabalho:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
55.	Como você avalia seu conhecimento sobre as adaptações necessárias para uma pessoa com deficiência trabalhar na empresa/instituição:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
56.	Como você avalia os acessos e as adaptações no ambiente da empresa/instituição para as pessoas com deficiência:	1) excelente	2) bom	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA						
57.	Como você avalia a sua qualidade de vida?	1) muito boa	2) boa	3) regular	4) ruim	5) muito ruim
As questões seguintes são sobre "o quanto" você tem sentido alguma coisa nas últimas "2 semanas":						
58.	Em que medida você acha que uma eventual ou persistente dor física impede você de fazer o que você precisa?	1) nada	2) muito pouco	3) mais ou menos	4) bastante	5) extremamente
59.	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1) nada	2) muito pouco	3) mais ou menos	4) bastante	5) extremamente
60.	O quanto você aproveita a vida?	1) extremamente	2) bastante	3) mais ou menos	4) muito pouco	5) nada
61.	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?	1) extremamente	2) bastante	3) mais ou menos	4) muito pouco	5) nada
62.	O quanto você consegue se concentrar?	1) extremamente	2) bastante	3) mais ou menos	4) muito pouco	5) nada
63.	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1) extremamente	2) bastante	3) mais ou menos	4) muito pouco	5) nada



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPPG
QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (QVS-80)



64. Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1) extremamente	2) bastante	3) mais ou menos	4) muito pouco	5) nada
As questões seguintes perguntam sobre “quão completamente” você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas “2 semanas”:					
65. Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?	1) completamente	2) muito	3) médio	4) muito pouco	5) nada
66. Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1) completamente	2) muito	3) médio	4) muito pouco	5) nada
67. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1) completamente	2) muito	3) médio	4) muito pouco	5) nada
68. Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1) completamente	2) muito	3) médio	4) muito pouco	5) nada
69. Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1) completamente	2) muito	3) médio	4) muito pouco	5) nada
As questões seguintes perguntam sobre “quão bem ou insatisfeito” você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas “2 semanas”:					
70. Você é capaz de se locomover?	1) muito bem	2) bem	3) nem mal/nem bem	4) mal	5) muito mal
71. Você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
72. Você está com sua capacidade para o trabalho?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
73. Você está consigo mesmo?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
74. Você está em suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
75. Você está com sua vida sexual?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
76. Você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
77. Você está com as condições do local onde mora?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
78. Você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
79. Você está com o seu meio de transporte?	1) muito satisfeito	2) satisfeito	3) nem insatisfeito/nem satisfeito	4) insatisfeito	5) muito insatisfeito
80. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade e depressão “nas últimas 2 semanas”?	1) nunca	2) muito raramente	3) às vezes	4) frequentemente	5) muito frequentemente
Adaptado de: LEITE, N; VILELA JUNIOR, G.B.; CIESLAK, F.; ALBUQUERQUE, A.M. Questionário de Avaliação da qualidade de vida e da saúde – QVS-80. In: Mendes, RA; Leite, N. Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas. Barueri (SP): Manole, cap 3, 2008.					

Anexo B: Parecer Consubstanciado e declaração do CEP/UFRR.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP



Ofício nº 010/2014-CEP/UFRR

Boa Vista-RR, 29 de outubro de 2014.

Do: Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFRR


Ao: Pesquisador Jânio César Mendes Ferreira
Membro do Comitê de Ética em Pesquisa da UFRR

**Assunto: Parecer Consubstanciado / Declaração de Aprovação de Protocolo de Pesquisa
/ Atestado de participação no CEP/UFRR**

Prezado Senhor,

Em atendimento à solicitação de Vossa Senhoria, enviada a este Comitê por meio de mensagem eletrônica no dia 20/10/2014, encaminhamos em anexo os seguintes documentos (devidamente assinados): Parecer Consubstanciado emitido pela Plataforma Brasil; Declaração de aprovação de Protocolo de pesquisa; e Atestado de participação no CEP/UFRR como membro.

Atenciosamente,


Márcio Ferreira Maciel
Secretário Executivo do Comitê de Ética em Pesquisa
CEP/UFRR



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Requisitante: Jairo César Mendes Faria

Área Temática:

Versão:

CAAE: 2008014.0.0000.5302

Instituição Proponente: Universidade Federal de Roraima - UFRR

Patrocinador Principal: Financiadora de Apoio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 604450

Data da Relatoria: 18/06/2014

Apresentação do Projeto:

O Projeto de pesquisa e sua qualificação do método, a trata de investigações que versarão sobre o impacto da Cultura Organizacional, a partir dos Programas de Gestão Socioambiental na Qualidade de Vida do Trabalhador em organizações públicas, privadas e do serviço social autônomo no Estado de Roraima no Período de 2009 a 2013.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar o impacto da cultura organizacional, a partir dos Programas de Gestão Socioambiental na Qualidade de Vida do Trabalhador, de organizações públicas, privadas e do serviço social autônomo em Roraima no período de 2009 a 2013.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

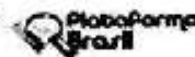
Sobre benefícios, acredita-se que o estudo se configura relevante para o estado de Roraima, no sentido em que traz discussão de um tema de abrangência ampla, mas pouco conhecido na realidade local, quanto à Cultura Organizacional, Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida no trabalho. E deve subsidiar o desenvolvimento de novas pesquisas referentes a temática, cujas ações, pela experiência profissional nos dados de meio ambiente e saúde, de contribuir com as instituições pesquisadas, na orientação da importância de se implementar programas de Gestão Socioambiental e de Qualidade de Vida, no contexto da Cultura Organizacional para minimizar os

Endereço: Av. Cas. São Carlos, nº 643, UFRR, Campus Pacaraima, Rodo. 14040, São José do Bonfim/UFRR
Bairro: Aeroporto CEP: 69264-000
UF: RR Município: BOA VISTA
Telefone: (95) 3621-0261 Fax: (95) 3621-0112 E-mail: cep@ufrr

Página 27 de 27



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



Comissão de Ética em P. 014-09

praticamente por acidentes e doenças ocupacionais, como também, a retirada do colaborador da zona de conforto e, principalmente, a diminuição do absenteísmo e presentismo no ambiente de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Considerando o objeto de estudo do trabalho, os métodos de pesquisa adotados serão os métodos qualitativo, quantitativo e analítico sintético. A pesquisa será desenvolvida em três momentos, em instituições pública, privada e de serviço social autônomo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O pesquisador apresenta documentação necessária ao protocolo de pesquisa, assim como, projeto detalhado, TCLE, e questionário.

Recomendações:

Deseja-se êxito na qualificação esperada. Sugere-se aprovação do Colegiado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O número de 158 sujeitos é compatível com a metodologia escolhida no desenvolvimento do projeto.

Situação do Parecer:


Aprovado

Necessita Apreciação da COREP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

BOA VISTA, 23 de Junho de 2014


Assinado por
Janillo Gabriel de Araújo
(Coordenador)



Endereço: Av. Cap. Ete. Garcia, 175-15 UFRR, Campus Pacaraima, Itaco-PRPPG, Sala COE/UFRR,
Bairro: Aeroporto CEP: 65.354-900
UF: RR Município: BOA VISTA
Telefone: (65)3621-3301 Fax: (65)3621-2112 E-mail: coep@ufrr.br

registro nº 10





UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP



DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o Protocolo de Pesquisa intitulado "Gestão socioambiental e qualidade de vida: a influência da cultura organizacional" (CAAE nº 32306014.0.0000.5302 / Parecer nº: 694.469), tendo como pesquisador responsável o Senhor **Jânio Cesar Mendes Ferreira**, aluno do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Roraima (PROCISA/UFRR), foi aprovado por este Comitê de Ética no dia 18 de junho de 2014.

Boa Vista-RR, 20 de outubro de 2014.

Prof. Dr. Ijanílio Gabriel de Araújo
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa
CEP/UFRR

Comitê de Ética em Pesquisa

Anexo C: Solicitação de autorização de pesquisa para a PROGESP/UFRR.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
 PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
 PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
 PROCISA



Ofício nº 017/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 29 de agosto de 2014.

A Senhora

Prof.ª Dr.ª. MARIA EDITH ROMANO SIEMS - MARCONDES

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas - PROGESP.

Senhora Pro - Reitora

Ao cumprimentá-la, apresento o Educador Físico e aluno do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde - PROCISA/UFRR **JÂNIO CÉSAR MENDES FERREIRA**, responsável pela pesquisa **'GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional'**, sob orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente. Para isso solicito de Vossa Senhoria autorização para aplicação do questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde - QV/S/B0 com os gestores e colaboradores, entrevista semi-estruturada com gestores das organizações, bem como o uso de banco de dados do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA para análise documental referente à qualidade de vida dos colaboradores da UFRR.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde

PROCISA/UFRR

PROCESO 017/14
 RECEBIDO
 em 29/08/2014 às 15h52
 Ass. Sandra Buenafuente

Anexo D: Solicitação de autorização de pesquisa para o SEBRAE-RR.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício n° 018/2014 - PROCISA

Boa Vista - RR, 29 de agosto de 2014.

A Senhora

LUCIANA SURITA DE MOTTA MACEDO
Superintendente do SEBRAE-RR

Senhora Superintendente,

Ao cumprimentá-la, apresento o Educador Físico e aluno do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde - PROCISA/UFRR **JÂNIO CESAR MENDES FERREIRA**, responsável pela pesquisa **'GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional'**, sob orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente. Para isso solicito de Vossa Senhoria autorização para aplicação do questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde - QVS/80 com os gestores e colaboradores, entrevista semi estruturada com gestores das organizações, bem como o uso do banco de dados do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA para análise documental referente à qualidade de vida dos colaboradores do SEBRAE.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde
PROCISA/UFRR

Luciana Surita de Motta Macedo
29/08/14
Marta Comandante de Araújo
Chefe de Gabinete
SEBRAE-RR

Anexo E: Solicitação de autorização de pesquisa para a MMROSS.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício nº 319/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 29 de agosto de 2014.

A Senhora

SOLANGE MARIA MENDES ROSS - MMROSS

Diretora da Madeireira Merdas Ross

Senhora Diretora,

Ao cumprimentá-la, apresento o Educador Físico e aluno do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde - PROCISA/UFRR **JÂNIO CESAR MENDES FERREIRA**, responsável pela pesquisa "**GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional**" sob orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente. Para isso solicito de Vossa Senhoria a autorização para aplicação do questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde QVS-80 com os gestores e colaboradores, entrevista semi-estruturada com gestores das organizações, bem como o uso de banco de banco de dados do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA para análise documental referente à qualidade de vida dos colaboradores da empresa.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde

PROCISA/UFRR

*Recebido em
01/09/14
S. Amanda Ross*

Anexo F: Autorização da MMROSS para realizar pesquisa.



Mucajai-RR, 19 de setembro de 2014.

Ao Sr

PROF. DR. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós – Graduação em Ciências da Saúde

PROCISA/UFRR

Senhor Coordenador,

Ao cumprimentá-lo, atendemos sua solicitação, autorizamos a aplicação do questionário de Avaliação de Vida e Saúde QVS-80 na empresa J. F. Ross – Madeireira Mendes Ross para gestores e colaboradores. Como também as demais informações necessárias para que o Educador Físico e aluno do Programa de Pós-Graduação em Ciências em Saúde – PROCISA/UFRR **JÂNIO CESAR MENDES FERREIRA**, possa desenvolver a pesquisa **“GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional”**.

Teremos imenso prazer em colaborar com a pesquisa do Educador Físico e **JÂNIO CESAR MENDES FERREIRA** aluno desta renomada instituição de ensino.

Atenciosamente,


SOLANGE MARIA MENDES ROSS

Coordenadora do Serviço Social da Madeireira Mendes Ross

Av. Maranhão, 620 - Centro - CEP: 89.340-000 - Mucajai - RR
Fone: (55) 95 3542-1378 - Fax: (55) 95 3542-1380
E-mail: mmross@mmross.com.br

MADEIREIRA MENDES ROSS
J.F.ROSS
MADEIRAS SERRADAS E BENEFICIADAS

Anexo G: Autorização do SEBRAE-RR para realizar pesquisa.



CARTA DISUP 196

Boa Vista/RR, 03 de setembro de 2014.

Universidade Federal de Roraima - UFRR
Senhor **Calvino Camargo**
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde

Assunto: Resposta ao Ofício nº 018/2014 - PROCISA.

Senhor Coordenador,

Em resposta ao Ofício supracitado, informamos a Vossa Senhoria que autorizamos o aluno **Jânio Cesar Mendes Ferreira** a aplicar questionário sobre Avaliação da Qualidade de Vida e Saúde com os colaboradores desta Instituição, quanto ao acesso ao Banco de Dados temos restrições jurídicas com uso exclusivo para fiscalização e empregados.

Na oportunidade, nos colocamos a disposição para quaisquer informações pelo telefone 2121-8034, favor falar com Noelea Sousa.

Atenciosamente,


Alberto de Almeida Costa
Diretor Superintendente em Exercício

SEBRAE
Serviço Brasileiro
de Apoio às Micro
e Pequenas Empresas

Av. Major Williams Nº 680
São Pedro - 69.301-110
www.rr.agenciasebrae.com.br

Telefone Geral: (95) 2121.800
Diretoria: (95) 2121.800
Fax: (95) 2121.800
www.sebrae.com.br/ufirora

Anexo H: Autorização da PROGESP/UFRR para realizar pesquisa.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício nº 020/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 15 de setembro de 2014.

A Senhora

Prof.ª Dr.ª **MARIA EDITH ROMANO SIEMS - MARCONDES**

Pró Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP

Senhora Pró - Reitora,

Ao cumprimentá-la, apresento o Educador Físico e aluno do Programa de Pós -
Graduação em Ciências da Saúde - PROCISA/UFRR **JÂNIO CÉSAR MENDES FERREIRA**,
responsável pela pesquisa '**GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência
da cultura organizacional**' sob orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente. Para
isso solicito de Vossa Senhoria autorização para aplicação do questionário de Avaliação da
Qualidade de Vida e Saúde - QVSI/60 com os gestores e colaboradores e entrevista
semiestruturada sobre Gestão Socioambiental com gestores da UFRR.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde

PROCISA/UFRR

Universidade Federal de Roraima
Camp. A - Boa Vista
Av. Dep. Theodoro N. Filho - 11010-000 - Boa Vista - RR
Telefone: (66) 3623-5286 - procisa@ufrr.br

PROGESP/UFRR
15.09.2014

15.09.2014 10:38
Vânio Siqueira

Anexo I: Solicitação de dados dos funcionários da UFRR.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício nº 021/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 03 de outubro de 2014.

A Senhora

Prof.ª Dr.ª MARIA EDITH ROMANO SIEMS - MARCONDES

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP

Senhora Pró - Reitora,

Ao cumprimentá-la, solicito de vossa senhoria dados referentes ao número de professores da UFRR e suas qualificações profissionais (graduados, especialistas, mestres, doutores e Pós - doutores), bem como o grau de instrução, número de assistentes e técnicos administrativos efetivos.

Informo que os referidos dados serão utilizados para compor os resultados referentes à pesquisa aprovada pelo parecer nº 694.469 do Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos - CEP/UFRR, intitulada **GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional** do Programa de Mestrado em Ciências da Saúde - PROCISA/UFRR, sob responsabilidade do pesquisador **Jânio César Mendes Ferreira** e orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde

PROCISA/UFRR

*Recebido às 08:40
02/10/14*

Anexo J: Solicitação de dados dos colaboradores do SEBRAE-RR.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício nº 022/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 03 de outubro de 2014.

A Senhora

LUCIANA SURITA DE MOTTA MACEDO
Superintendente do SEBRAE-RR

Senhora Superintendente,

Ao cumprimentá-la, solicito dados do SEBRAE referentes ao número de colaboradores efetivos, escolaridade e qualificações dos profissionais desta instituição. Informo que os referidos dados serão utilizados para compor os resultados referentes à pesquisa aprovada pelo parecer n.º 694.489 do Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos - CEP/UFRR, intitulada **GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional** do Programa de Mestrado em Ciências da Saúde – PROCISA/UFRR, sob responsabilidade do pesquisador **Jânio César Mendes Ferreira** e orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente.

Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde
PROCISA/UFRR

Recebido em 08/10/14
07/10/14
[Signature]

Anexo K: Solicitação de dados dos empregados da MMROSS.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ - REITORIA DE PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROCISA



Ofício nº 023/2014 - PROCISA.

Boa Vista - RR, 03 de outubro de 2014.

A Senhora

SOLANGE MARIA MENDES ROSS - MMROSS

Diretora da Madeireira Mendes Ross.

Senhora Diretora,

Ao cumprimentá-la, solicitando dados referentes ao número de colaboradores, escolaridade e qualificações dos profissionais desta empresa. Informo que os referidos dados serão utilizados para compor os resultados referentes à pesquisa aprovada pelo parecer n.º 694.459 do Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos - CEP/UFRR, intitulada **GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional** do Programa de Mestrado em Ciências da Saúde – PROCISA/UFRR, sob responsabilidade do pesquisador **Jânio César Mendes Ferreira** e orientação da Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Franco Buenafuente.


Certo de sua colaboração agradeço antecipadamente.

Prof. Dr. CALVINO CAMARGO

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde
PROCISA/UFRR

*Recebido em 03/10/14
67/10/14
Cam*

Anexo L: Dados da qualificação profissional dos empregados da MMROSS.



CARTA nº 030/2014
Boa Vista-RR, 11 de Novembro de 2014.

Universidade Federal de Roraima – UFRR
Senhor Calvino Camargo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde

Assunto: Resposta ao Ofício nº 023/2014 – PROCISA/UFRR

Senhor Coordenador,

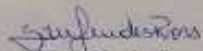
Em resposta ao Ofício supracitado, informamos a Vossa Senhoria os dados referentes à quantidade e qualificação profissional dos colaboradores dessa empresa, para compor dados da pesquisa intitulada “GESTÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA: a influência da cultura organizacional”

Estrutura de pessoal
Quantidade de funcionários: 57

PERFIL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
E ensino Fundamental Incompleto	15
E ensino Fundamental Completo	08
E ensino Médio Incompleto	08
E ensino Médio Completo	22
E ensino Superior Incompleto	01
E ensino Superior Completo	03
Total	57

Na oportunidade nos colocamos à disposição para quaisquer informações e esclarecimentos por meio do telefone (95) 3542-1378, favor falar com Lucilaine Busgal

Atenciosamente,


Solange Maria Mendes Ross
 Coordenadora do Serviço Social
 Madeireira Mendes Ross

Anexo M: Dados da qualificação profissional de colaboradores do SEBRAE-RR.

**CARTA DISUP 248**

Toa Vista/RR, 21 de outubro de 2014.

Universidade Federal de Roraima - UFRR

Senhor Calvino Camargo

Coordenador do Programa de Pós - Graduação em Ciências da Saúde

Assunto: Resposta ao Ofício nº 022/2014 - PROCISA.

Senhor Coordenador,

Em resposta ao Ofício supracitado, informamos a Vossa Senhoria os dados solicitados para compor a pesquisa "Gestão Socioambiental e Qualidade de Vida".

Estrutura de Pessoal**Quantidade de funcionário: 97**

Perfil de escolaridade	Quantidade
Ensino médio incompleto	0
Ensino médio completo	3
Graduação completa	45
Graduação incompleta	3
Especialização completa	27
Especialização incompleta	0
Pós Graduação completa	15
Pós Graduação incompleta	0
Mestrado	2
Doutorado	1

Fonte: Administração de Pessoal

Na oportunidade nos colocamos a disposição para quaisquer informações pelo telefone (95) 2121-8067, favor falar com Sirlandya Sales.

Atenciosamente,

Alberto de Almeida Costa
Alberto de Almeida Costa

Diretor Superintendente em Exercício

Recebido em:
23/10/14

C. J. Costa

Anexo N: Dados da qualificação profissional de funcionários da UFRR.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Memorando nº 657/2014 – PROGESP

Boa Vista, 08 de outubro de 2014.

Ao Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde.

Assunto: **Resposta ao Memorando nº 021/2014-PROCISA.**

Sr. Coordenador,

Em resposta ao Memorando nº 021/2014 desse Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde - PROCISA, em que nos é solicitado dados de servidores desta Universidade Federal de Roraima, encaminho, em anexo, o quantitativo de servidores da UFRR por titulação, para fins de subsidiar a pesquisa mencionada naquele Memo.

Atenciosamente,

Prof.ª Dr.ª Maria Edith Romano Siems- Marcóndes
Pro-Reitora de Gestão de Pessoas

Recebido em

09/10/14

Av. Frei Carlos, 7413, Aeroporto, Campus do Pericumã, Boa Vista-RR,
CEP 69310-000, Telefone: (95) 3734-3748, E-mail: progosp@ufrr.br



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA – UFRR
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGESP
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS – DARH



QUANTITATIVO DE TODOS OS SERVIDORES POR TITULAÇÃO

CARREIRA	TITULAÇÃO	QUANTITATIVO
PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO	DOUTOR	8
	ESPECIALISTA	43
	GRADUADO	10
	MAGISTERIO	1
	MESTRE	29
TOTAL DE PROFESSOR - EBT		91
PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR	DOUTOR	175
	ESPECIALISTA	41
	GRADUADO	34
	MESTRE	232
	PÓS-DOUTOR	1
TOTAL DE PROFESSOR - MGS		483
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1º GRAU	11
	2º GRAU	96
	ESPECIALISTA	124
	GRADUADO	135
	MESTRE	12
TOTAL DE TÉCNICO ADM.		380
TOTAL GERAL		954

QUANTITATIVO DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO POR TITULAÇÃO

CARGO	TITULAÇÃO	QUANTITATIVO
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	2º GRAU	35
	ESPECIALISTA	10
	GRADUADO	29
	MESTRE	1
TOTAL DE ASS.EM ADMINISTRAÇÃO		75

Anexo O: Autorização da PU/UFRR para aplicação do QVS-80.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
PREFEITURA UNIVERSITÁRIA/PU
COORDENAÇÃO DE TRANSPORTES

Memoranda 051/2014 – CTRANS

Boa Vista-RR, 08 de Outubro de 2014.

Da Coordenação de Transportes


A: PROCISA
Prof.Dr.Calvino Camargo

Assunto: Autorização para questionário de avaliação da qualidade de vida e saúde.

Acumpramento lo, e em resposta ao ofício 020/2014 PROCISA, vimos através deste informar a autorização da CTRANS a solicitação da PROCISA em aplicar o questionário de avaliação da qualidade de vida e saúde- QVS/80.

Seguem em anexo os questionários preenchidos pelos servidores da Ctrans. Sem mais para o momento.

Atenciosamente


Edna Cristina de Bastos Idolo
Coordenadora de Transportes
PU- UFRR

Recebido em:
09/10/14

