

Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: Um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano – Campus Santa Inês

Claudiney André Leite Pereira.¹

Resumo:

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Bahia e teve como objetivo investigar se existe relação entre o estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano do Campus Santa Inês. Como instrumento de coleta de dados para a qualidade de vida no trabalho, usamos o questionário de Walton que considera os seguintes itens na sua análise: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho. Para avaliar o perfil do Estilo de Vida Individual, optamos pelo modelo proposto por Nahas, que avalia as características nutricionais, o controle do estresse, os níveis de atividade física habitual, os comportamentos preventivos e a qualidade dos relacionamentos. Tais instrumentos foram aplicados, simultaneamente, para 20 servidores técnico-administrativos, dos quais 75% tinham 0 a 5 anos de serviço; 20%, 11 a 15 anos de serviço; e 5%, 6 a 10 anos de serviço. Quanto ao tratamento estatístico, utilizamos o coeficiente de correlação de Sperman, para avaliarmos a associação entre a qualidade de vida no trabalho e o perfil de estilo de vida individual. Concluímos que não existe uma correlação entre essas variáveis, deixando clara a necessidade de um olhar cada vez mais ampliado quando se quer discutir a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: estilo de vida, qualidade de vida, trabalho

1 INTRODUÇÃO

No que se refere ao termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ainda não existe um conceito definido. Conforme nos indica Limongi-França (2009, p. 34): “tem-se constatado certa confusão sobre os significados teóricos e técnicos do conceito de QVT, o que poderia conduzir, simplesmente, a outro modismo nas empresas”.

Por sua vez, a QVT tem sido muito discutida nas últimas décadas. A origem disto é que o mercado de trabalho exige, cada vez mais, do trabalhador uma ampla gama de conhecimentos que não se limitam apenas à natureza específica da função exercida por este no seu posto de trabalho, na medida em que também se dirige à sua habilidade cognitiva de se adequar, o máximo possível, às mudanças tecnológicas do mundo moderno.

Quando pensamos em QVT, não podemos nos limitar apenas ao ambiente do trabalho, mas também à vida deste trabalhador no seu cotidiano social. Eis por que, dentro desta perspectiva, achamos importante considerar o estilo de vida do trabalhador.

Nahas (2000, p. 52) entende que estilo de vida tem uma grande influência na qualidade de vida do indivíduo, ele elencou alguns elementos aos quais chamou de pentáculo do bem-estar, através do qual considera que; as características nutricionais, o controle do estresse, os níveis de atividade física habitual, os comportamentos preventivos e a qualidade dos relacionamentos servem de referência para diagnosticarmos o perfil do estilo de vida individual (PEVI).

A nossa pesquisa irá tomar como referência, para análise da QVT, o questionário do Walton (1975), autor que considera oito categorias conceituais como importantes para a QVT:

¹ Mestre em Desenvolvimento Humano, Professor de Educação Física do Instituto Federal Baiano. Eu-nev@hotmail.com

compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; uso e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total na vida do indivíduo; e relevância social do trabalho.

No estudo do perfil do estilo de vida, utilizaremos o pentágulo do bem-estar de Nahas (2000). Para tanto, aplicaremos um questionário por meio do qual investigaremos aspectos relevantes para a vida do trabalhador fora do ambiente do trabalho.

Nossa pesquisa foi realizada no Campus Santa Inês, que faz parte do Instituto Federal Baiano. Campus que está localizado no município de Santa Inês, cidade do interior baiano que fica a 290 km da capital e conta com 10.564² habitantes.

Temos como objetivo principal identificar se existe relação entre o estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais técnico-administrativos do Instituto Federal Baiano do Campus Santa Inês, para, assim, podermos contribuir com a ampliação das discussões referentes à Qualidade de Vida no Trabalho e fornecer mais um instrumento teórico de consulta para implantação de programas de qualidade de vida no trabalho no IFBAIANO..

Com este estudo, pretendemos contribuir com as discussões sobre QVT, já que a motivação é pauta de boa parte das reuniões e palestras das corporações neste início de século e por entendermos que buscar a satisfação do trabalhador é condição *sine qua non* quando se pensa em produtividade.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 Amostra

Este estudo envolveu 20 servidores técnico-administrativos do Campus Santa Inês, no total de 50 servidores, sendo que boa parte destes servidores têm pouco tempo de serviço na instituição (ver Figura 1).

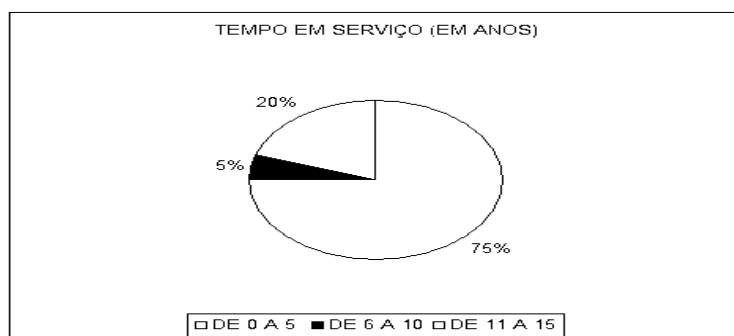


Figura-1 tempo de serviço dos servidores.

Entre os entrevistados, 75% têm 0 a 5 anos de serviço; 20%, 11 a 15 anos de serviço; e 5%, 6 a 10 anos de serviço. Vale ressaltar que a maioria dos servidores é oriunda dos últimos concursos públicos, isso porque o IFBAIANO³, por ser uma instituição em expansão, acabou gerando a necessidade de novas contratações para o Campus Santa Inês. Servidores estes que trabalham 08h00min por dia e têm, neste grupo pesquisado, profissionais de diversas áreas, como: psicologia, medicina veterinária, pedagogia, administração, auxiliar de escritório etc. Nesta instituição de ensino, os servidores são divididos em duas classes: técnico-administrativos ou docentes.

2.2 Instrumentos

² Dados disponíveis em: <http://www.estadosecidades.com/santa-ines-ba_cidade.aspx>. Acesso em: 03/03/2011

³ Em 29 de dezembro de 2008, foi sancionada a Lei n.º 11.892, criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF), comprometidos com a educação dos jovens e adultos brasileiros. Os institutos estão vinculados ao Ministério da Educação, possuem natureza jurídica de autarquia, sendo detentores de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Como indicados da PEVI, utilizamos o questionário do Nahas, no qual ele trabalha com 5 categorias para diagnosticar a qualidade e os cuidados que o indivíduo tem com sua saúde (ver Tabela 1). Para cada categoria avaliada, há três perguntas que o entrevistado tem que responder e as respostas são pontuadas de acordo com uma escala que vai de 0 a 3 (ver Tabela 2).

Tabela 1. Aspectos fundamentais no estilo de vida

Aspectos considerados fundamentais	Dimensões abrangentes
Nutrição	Abrange o número de refeições diárias e a quantidade de ingestão de frutas e alimentos gordurosos.
Atividade física	Envolve o número de vezes por semana que realiza atividade física, tempo da atividade em minutos e sua intensidade.
Comportamento Preventivo	Compreende o cuidado e o acompanhamento da pressão arterial e colesterol, hábitos em relação ao fumo, consumo de álcool e respeito às normas de trânsito.
Relacionamentos	Abrange os relacionamentos sociais, amigos, atividades em grupo, participação em associações e em sua comunidade.
Stress	Indaga sobre o controle emocional, disposição de tempo para relaxar e tempo dedicado ao lazer.

Fonte Nahas, M. V. (2001, p.13)

Tabela 2. Indicadores do questionário de PEVI.

0	Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida
1	Às vezes corresponde ao seu comportamento
2	Quase sempre verdadeiro no seu comportamento
3	A afirmação é sempre verdadeira no seu dia a dia; faz parte do seu estilo de vida.

Fonte: Nahas, M.V. 2001, p56

Para avaliar a percepção dos entrevistados sobre a QVT, usamos o questionário do Walton, onde ele estabelece oito categorias que envolvem o indivíduo no ambiente de trabalho (ver Tabela 3). Dentro de cada categoria avaliada, existe um conjunto de perguntas que podem variar de 3 a 6 perguntas; nas quais o indivíduo tem que indicar uma pontuação que pode variar de 1 a 7 (ver Tabela 4).

Tabela 3. Critérios de QVT avaliados.

Critério 1.	Compensação adequada e justa
Critério 2.	Condições de trabalho
Critério 3.	Uso e desenvolvimento de capacidades.
Critério 4.	Oportunidade de crescimento e segurança
Critério 5.	Integração social na organização
Critério 6.	Constitucionalismo
Critério 7.	O trabalho e o espaço total de vida
Critério 8.	Relevância social do trabalho na vida

Fonte: adaptado de Walton, 1973.

Tabela 4. Indicadores do questionário de QVT.

1	Totalmente Insatisfeito
2	Muito Insatisfeito
3	Insatisfeito
4	Moderadamente Satisfeito
5	Satisfeito
6	Muito Satisfeito
7	Totalmente Satisfeito.

Fonte: Walton, 1973.

2.3 Procedimentos Éticos.

Nosso projeto de pesquisa foi submetido à análise do Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto Mantenedor de Ensino Superior (CEP/IMES), tendo sido aprovado na íntegra em reunião plenária realizada no dia 13 de dezembro de 2010, com o protocolo de nº.3101.

2.4 Coleta de Dados.

Todos os questionários foram entregues, simultaneamente, aos servidores junto com uma carta que explicava sobre os objetivos da pesquisa e o tema; além disso, acrescentamos o Termo de Consentimento.

O recolhimento dos questionários aconteceu ao longo de duas semanas, tempo suficiente para que fossem respondidos com calma. E, durante este período, ficamos à disposição dos entrevistados para retirarmos qualquer dúvida.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

Para o tratamento estatístico, utilizamos o teste de shapiro wilk para diagnosticar se havia ou não normalidade entre as variáveis, sendo encontrado um wcal de 0,94, ou seja, não há normalidade. Em seguida utilizamos o coeficiente de correlação de Sperman⁴, que pode variar entre -1 e 1; sendo que, quanto mais próximo estiver destes extremos, maior será a associação entre as variáveis. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário, isto é, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável.⁵

Estabelecemos como nível de significância 0,05, sendo o grau de liberdade equivalente a 18 e, tendo como “r” crítico da correlação 0,44, encontrou-se um “r” calculado que foi de -0,13.

3.1 Representações sociais dos sujeitos pesquisados

O *campus* Santa Inês, conhecido como Escola Agrotécnica Federal de Santa Inês-BA, criada pela Lei nº. 8.670, é uma instituição que oferece Educação Básica, Profissional e Tecnológica. O *campus* conta com uma área de 166 hectares e está situado no município de Santa Inês, na Região Sudoeste do estado da Bahia, Território de Identidade do Vale do Jiquiriçá, inserida na Bacia Hidrográfica do Rio do Jiquiriçá, localizada na rodovia BR 420, km 73⁶.

Boa parte dos seus funcionários técnico-administrativos moram em região próxima à escola. Nas cidades do interior, o custo de vida é mais baixo em relação aos grandes centros, mas esta instituição, por ser uma unidade federal, tem seus salários com valores iguais a qualquer região do país.

Diante deste contexto, para entendermos como se dá a relação do homem – meio ambiente – trabalho, do ponto de vista da QVT e do PEVI, faz-se necessário compreendermos o conceito de representações sociais.

As representações sociais se manifestam em palavras, sentimentos e condutas e se institucionalizam, portanto, podem e devem ser analisadas a partir da compreensão das estruturas e dos comportamentos sociais... Mesmo sabendo que ela traduz um comportamento fragmentário e se limita a certos aspectos da experiência existencial, freqüentemente contraditória, possui graus diversos de clareza e de nitidez em relação à realidade. Fruto das contradições que permeiam o dia-a-dia dos grupos sociais e sua expressão marca o entendimento deles com seus pares, seus contrários e com as instituições. (MINAYO, 1995, p.108).

Considerando que nós somos frutos das nossas relações e da nossa convivência, profissional, emocional, afetiva e social com nossos pares. Nesta perspectiva, é claro que a

$$r = 1 - \frac{6 \sum_i d_i^2}{(n^3 - n)}$$

⁴ Disponível em: www.estv.ipv.pt/.../Coeficiente%20de%20Correlação%20R6%20de%20Spearman.pdf. Acesso em: 13 jan. 2011.

⁶ Disponível em: www.ifbaiano.edu.br. Acesso em: 01/02/2011

percepção que teremos do nosso trabalho e da nossa vida irá sofrer influências destes determinantes.

A satisfação no ambiente de trabalho tem origem principalmente no sentido que ele traz para nós, pois procuramos, a todo o momento, contemplar nossas ambições e perspectivas de vida no nosso trabalho, na medida em que é lá onde passamos boa parte da juventude e das nossas horas do dia.

O trabalho deve ser realizado segundo as regras do dever e do saber viver em sociedade e deveria ser inspirado pelos valores morais, éticos e espirituais. Examinar as regras e os valores que subentendem as práticas sociais e organizacionais que envolvem o trabalho pode parecer supérfluo para alguns, mas isso é inevitável em um contexto de diversidade cultural e de promoção das liberdades individuais. (MORIN, 2002, p. 75)

O trabalho não é somente ganhar a vida, representa para o indivíduo a possibilidade de realizações materiais e pessoais, neste ambiente as pessoas procuram ser reconhecidas não apenas por suas técnicas laborais, mas conviver em um ambiente agradável e de respeito mútuo. “Desse ponto de vista não ter trabalho é um drama, mas ter um trabalho no qual as possibilidades de investimento pessoal são exíguas não deixa de ter consequências graves” (Guérin, 2001, p.18).

3.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.2.1 Perfil do Estilo de Vida Individual

De acordo com o perfil do estilo de vida dos servidores pesquisados, observamos que, no aspecto da nutrição, eles apresentam, no limiar, o que foi considerada uma boa alimentação diária. Em relação à atividade física, apresentaram-se no nível abaixo da expectativa para um indivíduo que se preocupa com a sua forma física. E, já no comportamento preventivo, observamos que os entrevistados se preocupam com algumas questões mais próximas de se desenvolver alguma doença e com possível futuro comprometimento da saúde.

Estas características são típicas dos moradores de regiões pequenas do interior do país, onde a busca por serviço médico é considerada de vital importância para a saúde, muito mais do que a atividade física regular.

No que tange aos relacionamentos sociais, apresentaram-se no nível mais próximo do esperado e, finalmente, em relação ao controle do estresse, sentimos que há alguns aspectos que precisam ser controlados. Por se tratar de uma instituição federal o nível de exigência do trabalhar não segue necessariamente os valores culturais da região, a natureza do trabalho é a mesma que em qualquer cidade do país.

Na análise destes dados, devemos levar em consideração a região em que estas pessoas vivem. Como já foi citado, por se tratar de um campus que se localiza em uma cidade pequena do interior baiano, seus habitantes têm hábitos culturais peculiares a esta realidade, como o consumo excessivo de carne vermelha, o hábito de jantar uma refeição bem calórica à noite e, geralmente, estas pessoas não têm o costume de praticar exercícios regularmente.

Observamos que o comportamento preventivo foi o item que apresentou uma melhor pontuação, talvez por associarem saúde só com ausência de doença e questões como pressão arterial, fumo, álcool e colesterol alto já fazem parte do senso comum como fatores de risco para uma cardiopatia.

Quanto ao relacionamento social, vimos uma pontuação acima da média, o que só reforça o aspecto acolhedor e solícito do homem do interior, as pessoas são muito valor aos amigos e familiares. Já quando se trata do controle do estresse, vimos que o resultado encontrado ficou abaixo do esperado, o que, de certa forma, é uma surpresa já que a vida no interior é mais tranquila em relação aos grandes centros. Talvez seja o nível de exigência do trabalho que, independentemente da região, requer tempo determinado no cumprimento das tarefas (ver Figura 2).

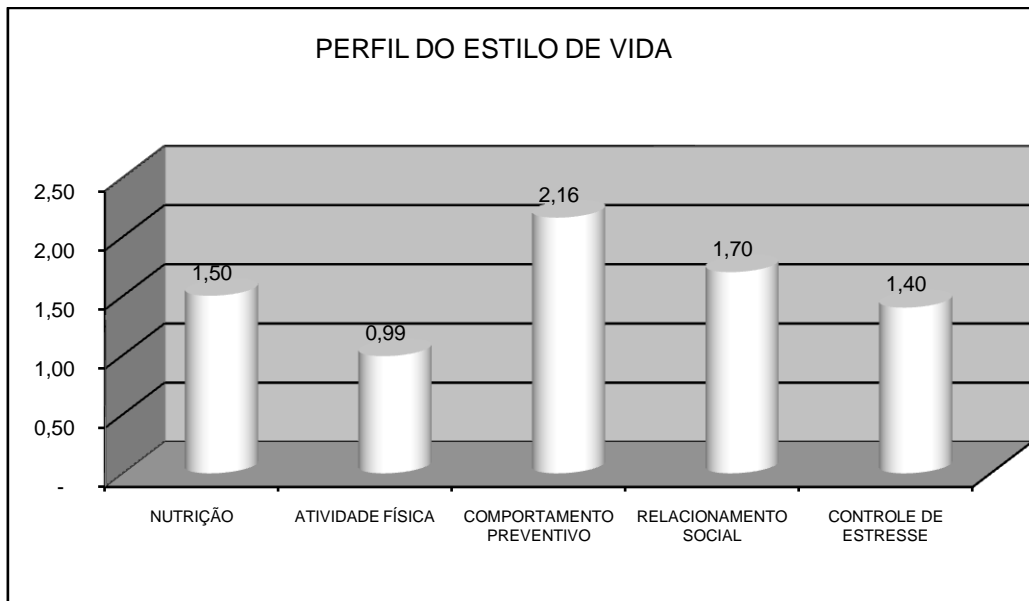


Figura 2. Perfil do estilo de vida dos entrevistados

3.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Manter um grupo de pessoas trabalhando e motivadas sempre foi um grande problema para as empresas. Conflitos pessoais, perspectivas diferentes de vida e relações interpessoais são alguns dos fatores que contribuem para uma difícil relação do homem no ambiente laboral. Somando-se a isto, há a competitividade no mercado.

O ambiente competitivo em que as empresas estão inseridas faz com que muitos gestores não detenham suas atenções quanto ao ambiente de trabalho oferecido a seus empregados e, conseqüentemente, não percebem os danos a que estão expondo seus funcionários em seu meio de trabalho, ao meio ambiente e às comunidades. (ARAÚJO, SANTOS e MAFRA, 2006, p. 1):

O ambiente de trabalho mudou muito, tomando-se como referência o séc. XIX (período em que houve a chamada Revolução Industrial), quando as fábricas se constituíam de ambientes insalubres e os trabalhadores exerciam movimentos repetitivos e com poucas horas de descanso, muitas vezes por um salário⁷ que só servia para a sua sobrevivência.

Um dos marcos teórico dessa época foi a publicação de Taylor sobre a Teoria da Administração Científica, onde fica implícita a mecanização do homem no trabalho.

Vale ressaltar que a característica mais marcante do Taylorismo foi o parcelamento, a fragmentação do trabalho, ou seja, o homem não precisava mais dominar ou conhecer toda a técnica de produção, pois cabia a ele somente uma parte, um fragmento de todo processo produtivo. (FIGUEIREDO, 2005, p.25)

Hoje os desafios são outros. Com o advento da tecnologia, o mundo, nos últimos 50 anos, teve uma rápida evolução, o que acarretou um forte impacto no modo de produção das diversas áreas do trabalho. Capacitação, capital humano, empreendedorismo são algumas das palavras que estão na pauta do dia no mundo do trabalho e todas elas têm como foco habilitar o trabalhador para lidar com as constantes mudanças no ambiente de trabalho.

O mundo do trabalho encontra-se, portanto, sob um processo de reestruturação produtiva e organizacional, cujas inflexões apontam para o esgotamento do modelo taylorista-fordista, estabelecendo novos cenários produtivos. Essa reestruturação pode ser identificada pela transformação das estruturas e estratégias empresariais, que alteram as formas de organização, gestão e controle do trabalho, que resultam em novas formas de

⁷ Para Karl Marx, salário é a soma em dinheiro que o capitalista paga por um determinado tempo de trabalho ou pela prestação de um determinado trabalho.

competitividade, com repercussões no âmbito administrativo e operacional. Elas se manifestam pelas alterações na natureza do trabalho, inclusive aumentando sua densidade, o ritmo e a ampliação da jornada de trabalho; na co-habitação da “velha” organização do trabalho com tecnologias supostamente “modernizadoras”. (ABRAHÃO e PINHO, 2002, p.2)

Diante destas questões, observamos, com a nossa pesquisa, que os nossos entrevistados apresentam um nível de satisfação acima da média dentro do que foi avaliado em nosso questionário (ver Figura 3).

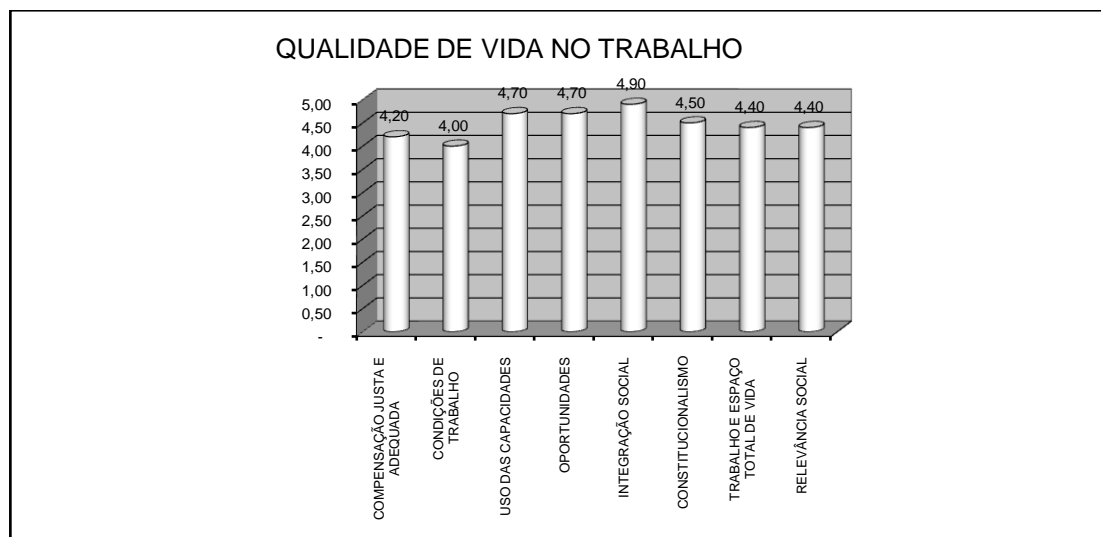


Figura 3- Componentes avaliados da qualidade de vida no trabalho.

Sabemos que a qualidade de vida no trabalho não reflete apenas a vida do indivíduo na empresa, pois, como afirma Kanaane (2009, p.57): “A expressão **qualidade de vida** no trabalho pode ter várias interpretações, que representam uma variável que não afirma nem nega as condições em que vivem os empregados de uma empresa” [grifo do autor].

No Brasil, quando falamos em salários e condições de trabalho, geralmente o serviço público federal é o que apresenta melhores perspectivas para o trabalhador. Aliado a isso, quando se mora em uma cidade pequena, longe do estresse, da violência e das “tentações” de consumo (shopping, grandes eventos, roupas) das grandes cidades, temos mais tranquilidade e absorvemos, com mais facilidade, as adversidades do mundo do trabalho.

Para Guérin (2001, p. 73) “A relação entre o trabalho e a saúde não se interpreta unicamente através dos efeitos diretos das solicitações enfrentadas durante o trabalho” o trabalhador se envolve completamente na sua atividade onde estão presentes a sua personalidade e sua história “Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.” França (2009, p.28)

Talvez seja por isso que nossos entrevistados tendem a considerar a sua QVT de maneira relativamente satisfatória, onde todos os elementos avaliados apresentaram valores acima da média. (ver Figura 3).

3.2.3 Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida

De acordo com os dados estatísticos, a correlação linear entre as variáveis não é intensa, apresentando um $r_{xy} = 0,57$, ou seja, existe uma correlação, mas não é alta.

A fim de verificarmos o nível de associação e variação entre a QVT e o PEVI, identificamos como coeficiente de Sperman o valor equivalente a $-0,13$; o que nos leva a entender que não existe uma relação direta entre as variáveis, de modo que não podemos dizer que quanto melhor o estilo de vida maior será a QVT.

Observamos que, quando analisamos separadamente a QVT e o PEVI (ver figura 4), 85% dos servidores consideram positiva a sua qualidade de vida no trabalho e 50% apresentam um estilo de vida positivo.

Fica claro que existe um nível bom de satisfação no trabalho, mas quanto ao estilo de vida ainda tem alguns elementos que precisam ser melhorados.

Quando verificamos a QVT e o PEVI em conjunto, tivemos apenas 45% dos servidores apresentando esses dados de forma positiva (ver Figura 4). Isto deixa claro que esta relação não é tão direta quanto se imagina.

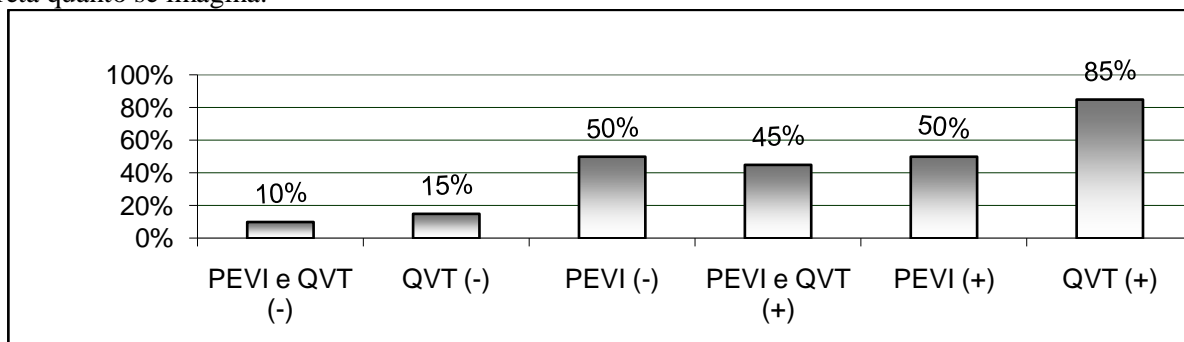


Figura 4 percepção dos entrevistados sobre o perfil do estilo de vida individual e a qualidade de vida individual.

Individualmente poucos servidores apresentaram uma QVT negativa, apenas 15%, já em relação ao estilo de vida este valor sobe para 50%.

Diante destes dados observamos que a QVT e PEVI são variáveis que não seguem necessariamente uma lógica linear, alguns estudos podem apresentar outros valores, já que são temas amplos. Mas o que consideramos de fundamental importância é que para entender o homem no ambiente de trabalho devemos ter um olhar ampliando diante de todos os aspectos que compõem este sujeito na sociedade.

4. CONCLUSÕES

Ao analisarmos a vida do indivíduo no trabalho, não podemos nos limitar apenas ao que acontece no ambiente da sua atividade laboral, já que o corpo do homem no trabalho é reflexo de todo um complexo que envolve a sua vida social, pessoal e profissional.

Talvez pelo fato deste estudo ter sido realizado em um município pequeno, onde o custo de vida é baixo, e por estes servidores terem um salário que lhes permite um padrão de vida mais confortável, eles estejam satisfeitos com o ambiente de trabalho. Não é por acaso que a Integração Social na organização foi o item analisado na QVT (ver figura 3) que apresentou um melhor resultado. Além disso, neste quesito, observamos igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário.

Quanto ao estilo de vida, os itens nutrição, atividade física e controle do estresse foram os que apresentaram o pior resultado, o que pode ser fruto de falta de informação sobre a importância destes elementos para promoção da saúde, ou seja, cuidados preventivos que não se limitam apenas a visitas ao médico.

Concluimos que para compreendermos o homem no trabalho, é necessária uma leitura mais ampla sobre as questões que interagem com este indivíduo no seu lado social, pessoal e motivacional.

Podemos concluir que o estudo do homem no ambiente é de fundamental importância não só para produtividade como para a saúde do trabalhador e que este tema requer contribuição de mais estudos, para que possamos, cada vez mais, entender melhor a complexidade que é hoje o mundo do trabalho. O nosso desafio é buscar elementos que promovam, no trabalhador, mais motivação com sua atividade profissional, afinal passaremos os melhores momentos das nossas vidas nas atividades laborais.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; PINHO, D. L. M. As transformações do trabalho e desafios teóricos – metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia**, Natal v. 7 p.1-12 ano 2002.

ARAÚJO, R. P.; SANTOS, N.; MAFRA, W. J. Gestão da Segurança e saúde do trabalho. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Associação Educacional Dom Bosco (AEDB)**, São Paulo, 2006.

BOTH, J.; NASCIMENTO, C.N.; SONOO, C.N.; LEMOS C.A.F.; BORGATTO, A.F..Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física.**Motricidade**, Portugal v.6 n.3 p. 39-51, 2010.

BUNCHAFT, G.; KELLNER, S. R. O. **Estatística sem Mistérios** volume II. 2. ed. Petrópolis: vozes, 1999.

FIGUEIREDO, F.; MONT'ALVÃO, C. **Ginástica Laboral e Ergonomia**. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

GUÉRIN, F. **Compreender o trabalho para transformá-lo. A prática da ergonomia**. ed. Edgar Blucher Ltda.São Paulo, 2009.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

_____. O pentágulo do Bem – Estar – Base Conceitual para Avaliação do Estilo de Vida de Indivíduos ou Grupos. **Revista Brasileira Atividade Física e Saúde**. Paraná, v. 5, n. 02, p.48-57, ano 2000.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M. C. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: JOVCHELOVITCH, Sandra; GUARESCHI, Pedrinho (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.p. 89-111.

MORIN, M. E. Os sentidos do trabalho. **RAE-executivo**, São Paulo, v.1, n.1p. 71-75 Ago./Out.2002.
WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.