

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: EMPREENDEDORISMO

IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE
VIDA NO CEFET – PR / UNIDADE DE MEDIANEIRA

RICARDO DOS SANTOS

FLORIANÓPOLIS – SC

2002

RICARDO DOS SANTOS

**IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE
VIDA NO CEFET – PR / UNIDADE DE MEDIANEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós
Graduação em Engenharia de Produção da
Universidade federal de Santa Catarina como
requisito parcial para obtenção do título de Mestre em
Engenharia de Produção, orientado pelo Professor
Doutor Glaycon Michels.

FLORIANÓPOLIS – SC

2002

**IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA
NO CEFET – PR / UNIDADE DE MEDIANEIRA**

RICARDO DOS SANTOS

Essa dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de

“MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO”

Área de Concentração – Empreendedorismo

Aprovada em sua forma original pelo Programa de Pós Graduação

Prof. Phd Ricardo Miranda Barcia

Coordenador do Programa

Banca examinadora:

Professor Glaycon Michels, Dr.

Orientador

Professora Sônia Maria Pereira, Dr^a

Professor Francisco Antonio Pereira Fialho, Dr

Professor Estanislau Gonçalves Jovtei, Msc.

AGRADECIMENTOS

Nada há de mais precioso que a família. A sua conquista importa dedicar o nosso tempo, o nosso suor toda a nossa vontade, porque sem ela a vida torna-se incompleta. Portanto o meu primeiro agradecimento vai a minha esposa MARILENE e aos meus filhos IARINI e MIGUEL por respeitarem e incentivarem o meu envolvimento nesta empreitada e serem a razão da minha vida.

Lembro-me muito bem daquele dia 13 de março de 2000. Era um belo final de dia. E o que eu não contava com um desfecho de dia do qual ficaria marcado para sempre em minha memória. Em tentativa de conseguir um orientador falava com o Coordenador do Curso na época. Eis que entra pela sala, hoje um grande amigo, Professor Glaycon Michels que em poucos minutos de bate papo, abriu as portas do Curso de Pós Graduação em Engenharia de Produção para mim.

Ele é o maior responsável por eu estar aqui hoje. É o meu orientador e me auxiliou, incentivou e orientou a dar os primeiros passos, decisivos a fim de alcançar uma performance acadêmica desejada.

Registro também o infinito incentivo de meus familiares, minha mãe IVONE, tão presente sempre. A minha tão especial irmã ROSIANE e seu esposo ELZIO e sua filha ANA FLÁVIA pela fé e amizade.

Agradeço a Valdir e Odila pessoas humanas e que tanto gosto. Familiares admiráveis pela convivência como Mariza, Itacir e seus filhos Cristiano e Cristhiane. Tia Salete, Luciana, Alessandra, Paulo e Jô. Mauro, Rose, Marco Antonio e Ana Clara.

Não posso também deixar de agradecer aos meus colegas Eliane, Mauricio e Elisa que dividiram as dificuldades e compartilharam alegrias durante grande parte do processo de trabalho.

Ao CEFET – Paraná, na pessoa de seu Diretor e sua equipe que acreditaram em mim autorizando meu afastamento incluindo-me no PICDT – CAPES, para cursar Mestrado com ônus.

A professora Claudia Chiavon que auxiliou intensamente na estruturação da análise estatística dos dados coletados. Agradeço a professora Sandra pela brilhante correção ortográfica deste trabalho.

E a todos aqueles que embora não tenham sido citados, também contribuíram direta ou indiretamente para a concretização deste trabalho.

SUMÁRIO

Lista de Figuras	vii
Lista de Tabelas	viii
Lista de Quadros	viii
Lista de Abreviaturas	ix
INTRODUÇÃO	14
1.1 O PROBLEMA	18
1.2 OBJETIVOS	21
1.2.1 Objetivo Geral	21
1.2.2 Objetivos Específicos	21
1.3 QUESTÕES A INVESTIGAR	22
1.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	23
1.5 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	24
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	27
REVISÃO DE LITERATURA	28
2.1 O SERVIÇO PÚBLICO	28
2.1.1 Sistema Público de Ensino	30
2.1.2 Sistema Público de Ensino Técnico	32
2.1.3 Fundamentos e Características	33
2.1.4 O Sistema CEFET - PR de ensino	34
2.1.4.1 A Unidade de Medianeira do CEFET – PR	36
2.1.5 Cultura Organizacional	37
2.1.6 Como se origina e desenvolve a cultura organizacional	38

2.1.7 Quais as conseqüências que uma mudança na organização pode acarretar na cultura organizacional	39
2.2 EMPREENDEDORISMO	40
2.2.1 Considerações Iniciais	40
2.2.2 O Empreendedor.....	41
2.2.3 O Intraempreendedorismo	48
2.2.4 O Empreendedorismo na Área da Saúde.....	52
2.3 QUESTÕES RELACIONADAS AO TRABALHO	53
2.3.1 Primeiras Considerações.....	53
2.3.2 Saúde / Trabalho e as Tecnologias	59
2.3.3 Fatores que Interferem na Qualidade de Vida no Trabalho	65
2.4 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA.....	70
2.4.1 Estilo de Vida	70
2.4.2 Atividade Física Sistematizada e Saúde	77
2.4.3 O Controle do Estresse e Saúde	86
2.4.4 Hábitos Nutricionais Saudáveis e Saúde.....	95
2.4.5 Como obter bem estar e QV dentro do setor público de ensino	99
MATERIAIS E MÉTODOS.....	105
3.1 TIPO DE PESQUISA	105
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	105
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	106
3.4 COLETA DE DADOS	107
3.5 TRATAMENTO DE DADOS.....	108
3.5.1 Análise estatística	108

O MODELO PROPOSTO “Programa de Qualidade de Vida – CEFET sou Qualidade”	110
4.1 APROXIMAÇÃO DE VIABILIDADE E APLICABILIDADE	110
4.2 FASES DO PROGRAMA	112
4.3 ÍTENS DO PROGRAMA	113
4.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS	114
4.5 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA POPULAÇÃO INVESTIGADA	115
4.6 INDICADORES GERAIS DE SAÚDE ANALISADOS	120
4.7 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA	123
4.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO ESTUDO REALIZADO	138
CONCLUSÕES	141
5.1 CONSIDERAÇÕES PERCEBIDAS	141
5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	144
REFERÊNCIAS	146
Fontes Bibliográficas	146
ANEXOS	155
ANEXO A	156
ANEXO B	159
ANEXO C	161

Lista de Figuras

Figura 01: Impactos internos e externos à pessoa.....	62
Figura 02: Inter-relacionamentos entre alguns indicadores absolutos de Qualidade de Vida	68
Figura 03: Representação esquemática do processo de estresse.....	89
Figura 04: Representação esquemática de como atuar frente ao estresse	94
Figura 05: Comparação entre frequência de servidores envolvidos na pesquisa e número total de funcionários	116
Figura 06: Número de professores e técnicos administrativos envolvidos na pesquisa separados por sexo	116
Figura 07: Número total de servidores envolvidos na pesquisa segundo o sexo.....	117
Figura 08: Faixa etária dos professores envolvidos na pesquisa.....	118
Figura 09: Faixa etária de técnicos administrativos envolvidos na pesquisa	118
Figura 10: Nível de instrução / Professores.....	119
Figura 11: Nível de instrução / Técnicos-administrativos	119
Figura 12: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 1.....	127
Figura 13: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 2.....	130
Figura 14: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 3.....	132
Figura 15: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 4.....	134
Figura 16: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 5.....	136
Figura 17: Comparação das médias entre professores e técnicos administrativos em relação ao domínio 6.....	138

Lista de Tabelas

Tabela 01: A evolução histórica do sistema CEFET – PR de ensino	35
Tabela 02: Existência formalizada de invenções	50
Tabela 03: Evolução histórica das teorias administrativas	51
Tabela 04: Revolução do conceito de Qualidade de Vida no trabalho	58
Tabela 05: Fatores de risco modificáveis	74
Tabela 06: Fatores de risco com maior incidência encontrados na pesquisa	78
Tabela 07: Gastos energéticos mais comuns realizados no mundo	81
Tabela 08: Síntese de resultados alcançados em percentuais com a aplicação do questionário (1).....	123
Tabela 09: Síntese de resultados alcançados em percentuais com a aplicação do questionário (2).....	124
Tabela 10: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 1.....	126
Tabela 11: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 2.....	129
Tabela 12: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 3.....	131
Tabela 13: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 4.....	133
Tabela 14: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 5.....	135
Tabela 15: Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 6.....	137

Lista de Quadros

Quadro 01: Relatório de Desenvolvimento Humano – 2000	20
Quadro 02: Distribuição da ordem de resposta segundo pesquisa	29
Quadro 03: Comparação entre sucessos e fracassos dos trabalhadores	30
Quadro 04: Comparação entre empreendedores e gerentes tradicionais	45
Quadro 05: Características e comportamentos de empreendedores de sucesso	47
Quadro 06: Modelo para avaliação e manejo do estresse.....	69
Quadro 07: Situações estressantes	91

***L*ista de Abreviaturas**

- QV Qualidade de Vida
- AFS Atividade³ Física Sistematizada
- HMS Hábitos Nutricionais Saudáveis
- QVT Qualidade de Vida no Trabalho
- IDH Índice de Desenvolvimento Humano
- ICE Indicadores do Controle do Estresse
- ONU Organização das Nações Unidas
- SEMTEC Secretaria da Educação Média e Tecnológica
- LDB Leis das Diretrizes e Bases da Educação Nacional
- JIT Just in Time
- CCQ Círculo do Controle da Qualidade
- TQC Controle da Qualidade Total
- GL Ginástica Laboral
- AFR Atividade Física Regular
- AF Atividade Física
- MTQC Mudança Total Comportamental
- IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- CCPT Comitê de Campanha do Partido dos Trabalhadores
- CELAFISCS Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul
- NIB Núcleo de Informática da UNICAMP
- OMS Organização Mundial da Saúde

Resumo

Qualidade tem sido uma palavra mágica dominante no mundo empresarial nas últimas décadas. O assunto é explorado de várias formas e em vários setores da atividade humana. A expressão qualidade rotula o grande desafio do homem que, historicamente, se busca por todos os meios e por diferentes caminhos. Para ecologistas o conceito de qualidade assume um sentido forte em termos de preservação da natureza. Para educadores a qualidade soa como estratégia de ação do cidadão consciente e comprometido com a construção de uma sociedade melhor, mais justa e mais humana. A conquista de qualidade de vida não é uma tarefa fácil. O presente trabalho tenta refletir como colocá-la em prática, pois não deixa de ser um tema muito polêmico. Atualmente, é admitido na maioria das populações, aproveitar as facilidades tecnológicas e introduzir grandes idéias, principalmente, promover e estimular o bem comum e a qualidade de vida. Entretanto podemos admitir que o conhecimento é a capacidade de criar opções a partir das informações. Basta lembrarmos que nós adquirimos informações, ou pelo menos temos acesso a uma parte delas, dependendo da cultura com a qual se convive. Identificar aspectos positivos e negativos, aceitos pelos servidores em relação ao seu estilo de vida e o seu entendimento sobre o que é qualidade de vida gerou a idéia de sair à busca de modelos, características e conceitos acerca do tema Qualidade de Vida, no Trabalho. Talvez poucas vezes ao longo de nossas vidas tenhamos tanta alegria em ter tomado uma decisão. Escolha que pudesse associar a busca realizada e a proposta de intervenção na melhoria da saúde dos servidores do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná com a estruturação de fases de um programa de qualidade de vida. No setor público de ensino devemos salientar que existem limitações a respeito de qualidade de vida no trabalho. Inclusive fatores como baixos salários, hierarquia funcional, desvalorização profissional, e até mesmo a saúde de seus funcionários são fatores que favorecem para que o ambiente de trabalho se tome desagradável, turbulento, pouco produtivo e desmotivante. Sabemos que o descaso com a vida, o não se importar com o seu próximo, não são questões de origem recente, pois têm fundamento na base de valores que dão sustentação a humanidade. Seria interessante "ser capaz talvez de inventar soluções para aquilo que é problemático na nossa vida". E foi o que tentamos com esse trabalho, procurando soluções, analisando fatos, levantando hipóteses e reflexões. Diante dessa realidade é que se propôs como problema de pesquisa a qualidade de vida de indivíduos. A dimensão do sofrimento humano e do prejuízo individual, social e conseqüentemente, de uma empresa onde se trabalha são de difícil percepção. Entretanto a maioria dos estudos existente sobre Qualidade de Vida, considera como pré-requisito ou componente fundamental, pelo qual se pode edificar uma vida com qualidade, o atendimento das necessidades humanas: alimento, moradia, educação e o trabalho. Através desses estudos conseguimos identificar e

caracterizar princípios que decorrentes do comportamento das pessoas frente a adversidades, conflitos, responsabilidades, carga de trabalho, baixos salários, atingem as organizações públicas de ensino. E para que haja uma melhora nestes fatores e na vida de cada indivíduo e, por conseguinte, da Instituição, foi proposta a implantação de um programa de qualidade de vida a estes servidores.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida, Serviço Público Federal, Intraempreendedorismo

Summary

Quality have been is the magic world that are upper and business world at last decade. The argument is search a lot of molds setories in the human activity. The expression quality kneecap a big challenge men this history if take of for a lat of means and for ways diferents. For ecology people the quality conception to take over a hard direction in ways of nature protection. For the educators, the quality to tune how the strategics the human action, has been aware and has been obligations with the construction the best of society more human and more jute. The conquest life quality isn't more a hard work the presents works, would been reflet, how to put in function but this theme are wery polemic. Al this moment and admition the maiority organization people to take advantage tecnologies facility and put on a big ideas maining thing to promote to heath good live and life quality. Howerer well can admit the knowledge is the capacity to buld the options, between of information. To take remember that we wousld been adquire informations or at least have acess at little park of us it's depend to your culture.

Identify aspected positives and negatives an accepted for all servants with regard to your life style and your agreement about, what is life quality to beget this idea but to get out of models, characteristics and conception about the theme life quality at work. Maybe some times without of yours lifes, we will have many happies for to take the best decision choise that had been associated the search realize proposal intervention at the best heath for CEFET servant.

At the public setor teaching devation to point out they have limits recution pays, hierarchy functional, profissionnal deppreciation, and the same then or the workers funcional and until the health of the servants will be the factor hon to favorite for with environmentwork will. Be disagreeable little productive and turbulen and unmotive. Knowledge that is disrespect with the life the not amounr with your nested. Will be not questions are criated recentely, because not have information at the base valeus, would be sustection for the humanity wouk be interessant will be maybe to invent solutions, analysing the facts, get up hyphotesis and reflections part of this realitive are been propose wuith the search problems and life quality the people.

The suffering it's big ore and the prejudice once social consequently the business where be work are difficult preception whenever a lot of studies have been exist about life quality, to consider with written reception or found component. Whose can be identily one life quality and attendenting the necessary humanity: food house, education and work.

Through this studies to obtain identify and to characterize beginning to décor conduit all the people. In front of or advesity conflity with then. And responsibility a works goods, lower pert salary this to reach the publics organization the teaching. And for that to take a good anything in the life with people to obtaining the institute will be offer to inplant to Quality Program life in this setours.

Words keys: Quality of Life, Federal Public Service, Intraempreendedorismo

INTRODUÇÃO

Este trabalho teve origem no desejo de ampliar o universo dos leitores, usualmente composto de alunos de pós-graduação, pesquisadores e alguns interessados em ampliar seus conhecimentos. Dentre esses, está o autor, que está interessado em confrontar informações, comparar dados e se apoderar de propostas reais acerca do tema Qualidade de Vida.

Em se tratando de servidores públicos federais, tem-se em mente funcionários sufocados pelas limitações materiais na escola, pelos baixos salários, pela desvalorização da sua profissão e do seu trabalho. É consenso inclusive que esses fatores favorecem a criação de um ambiente de trabalho desagradável, turbulento, pouco produtivo e desmotivante.

Atualmente, é admitido na maioria das populações, aproveitar as facilidades tecnológicas e introduzir na vida pessoal grandes idéias de poder reflexivo, relacionadas à cidadania, justiça social e econômica e, principalmente, promover e estimular o bem comum e a qualidade de vida.

O homem não existe, não vive, não se educa e não se realiza separadamente do seu corpo. Partindo do pressuposto de que sabemos como nosso corpo funciona, porque funcionamos, quem nos inventou, porque tudo se encaixa, cada parte sabe sua função, cada uma delas sabe exatamente o momento certo de secretar substâncias específicas que só ela é capaz de fazer, qual é o instante exato em que se dá um choque no tecido ao lado, nós teremos a mais próxima compreensão de que assim funcionamos. Na verdade, muito sabemos do nosso corpo, pois existem nos livros e enciclopédias, explicações, comprovações científicas e teorias.

Mesmo que os conceitos básicos sobre o corpo e sobre sua utilização enquanto forças de trabalho forneçam possibilidades de entender e compreender que “a separação entre trabalho intelectual e manual, controle dos tempos e movimentos, produção em série e fragmentação de tarefas pode, de um lado, aumentar a produtividade, por outro lado, geram uma força de trabalho marcada pela perda das habilidades genéricas, sem flexibilização, as

decisões centradas em poucas pessoas e um sistema de controle demais de burocrático” (FARIA, 1992; SANDES, 1994; WOOD JR., 1992) *apud* (VIEIRA, 1996, p.13).

Dentro dessa lógica, a sociologia do trabalho, caracterizada por princípios toyotistas (produção flexível), facilitada pela aceleração das mudanças sócio - culturais e econômicas, é especialmente bem sucedida por captar as necessidades do mercado e adaptação às mudanças tecnológicas.

Para compor esse ambiente novo, surgiam algumas preocupações científicas sobre a influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade, ou seja, de fazer as coisas certas (eficácia), da maneira certa (eficiência).

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas. Segundo SEYLES (1977) et alli KNIERIM (1999, p.13), “aqueles que não ocupam empregos satisfatórios, raramente desfrutam uma vida totalmente satisfatória. O trabalho insatisfatório pode levar, em muitas circunstâncias à baixa produtividade e a atritos no trabalho”.

NETO (1991) *apud* KNIERIM (1999, p.13), afirma que “a sobrevivência da organização é mais sobrevivência de pessoas do que a de métodos e materiais. São as pessoas (intraempreendedoras) que garantem a sobrevivência própria e a da sociedade a que pertencem”.

Acredita-se então que os problemas relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) atingem grande parte da população mundial.

A fim de minimizar o conflito da relação capital - trabalho e gerar maior motivação nos servidores, adota-se conceitos e práticas sobre o comportamento humano. Esse comportamento assemelha-se ao processo da comunicação humana, diz BERGER (1999). A determinado estímulo corresponde uma resposta. O comportamento humano é uma resposta a um estímulo interno ou externo.

NAHAS (2001, p. 02) textualiza isso dizendo que:

Apesar de o comportamento do ser humano ser bastante complexo. É de responsabilidade dos profissionais da saúde, principalmente dos profissionais de Educação Física, trabalhar com ela na medida que informações gerais sobre Saúde, princípios norteadores de uma alimentação saudável e indicadores do controle do estresse cheguem a ser relevantes para um determinado grupo a que se destina, havendo apoio social, ou ainda estiver associada à prática.

Comparando com a eletricidade da bateria do seu carro, a energia do seu corpo é armazenada de forma química. Suas chaves da ignição estão ao alcance da sua mão. Daí então pode-se esperar que esses profissionais consigam estimular mudanças de atitudes e de comportamento e fatalmente produzam considerável melhoria na condição geral de Saúde das pessoas.

A atividade física é também, segundo NAHAS (2001), entre todas as terapias elaboradas com o objetivo de preservar a saúde do homem – a mais natural, a mais higiênica e, por conseguinte, a menos custosa. Apresenta a vantagem de se poder aplicá-la em todos os estágios da vida, desde que se adapte devidamente à possibilidade e aos limites de cada um.

“Nunca é demais lembrar que os Profissionais de Educação Física, junto com outras profissões de Saúde, têm um importante papel social neste processo educativo para um estilo de vida saudável, com mais qualidade independente de idade, sexo ou nível socioeconômico da pessoa” (NAHAS, 2001 p. 02).

Segundo HUSE CUMMINGS (1985), apud RODRIGUES (1994, p.78), os pontos de maior convergência sobre as dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor QVT são: “adequada e satisfatória recompensa, segurança e saúde no trabalho, desenvolvimento das capacidades humanas, crescimento e segurança profissional; integração social, direito do trabalhador, espaço de vida no trabalho e fora dele e relevância social”.

Seria realmente interessante “ser capaz de inventar soluções para aquilo que é problemático na nossa visão” (VIEIRA, 1996 p. 17), e não viver constantemente verbalizando, no meio dos corredores do seu ambiente de trabalho, com um, com outro, lamentando-se, reclamando, por fim nada fazendo para mudar, alterar ou ainda tentar ajustar o que na sua visão era incorreto.

Encontra-se contextualizado na literatura que um dos problemas da humanidade seria a descortesia do ser humano com ele mesmo. O trecho de ERICH FROMM (apud ARAUJO, 1998, p. 09 e 10) diz:

A sociedade moderna, a despeito de toda a ênfase que atribui à felicidade, à individualidade e ao interesse de cada um, ensinou ao homem que não é a sua felicidade (ou, para empregarmos um termo teológico, sua salvação) a meta da vida, e sim a satisfação de seu dever de trabalhar, ou o seu sucesso. Dinheiro, prestígio e poder transformaram-se em seus incentivos e fins. Ele age na ilusão de que suas ações beneficiam seu interesse próprio, embora na verdade ele atenda a tudo mais, exceto aos interesses de seu eu real. Tudo é importante para ele, salvo, sua vida e a arte de viver, é a favor de tudo exceto de si mesmo.

Sabe-se que o descaso com a vida, o não se importar com o seu próximo, não são questões de origem recente, pois têm seu fundamento na base de valores que dão sustentação à história da humanidade.

As mudanças nos espaços da existência humana denominadas de Sistemas Sociais têm sido o foco de discussões e análise tanto entre estudiosos quanto gestores organizacionais. A característica marcante nos dias atuais é a transformação que está ocorrendo nos valores e crenças que ancoram a existência humana. (SALM, 1993)

A partir de CAPRA (1993), que muito aborda em suas obras a concepção de mundo, aceita-se dizer que o método científico é o único válido para a produção do conhecimento: o universo é uma concepção mecânica; o progresso material é ilimitado; a vida em sociedade molda-se por uma luta competitiva pela existência.

Compreender não só como fazer, mas o porquê fazer certamente fará com que dentro da sociedade moderna as organizações e as pessoas sejam qualificadas para influenciarem, modificarem, criarem, inovarem, agirem em prol da reorganização do cenário ambiental.

Diante dessa realidade é que se propõem como problema de pesquisa a Qualidade de Vida em indivíduos.

Segundo CHANLAT (1992) (apud ALVAREZ 1996, p. 01) os vínculos do indivíduo com a organização onde ele trabalha, sua lealdade, sua participação e preocupação com o trabalho bem feito serão tanto mais fortes se a empresa se interessar pelas pessoas.

A dimensão do sofrimento humano e do prejuízo individual, social e conseqüentemente da empresa onde se trabalha são de difícil percepção. Entretanto, “a maioria dos estudos existentes sobre QV consideram como pré-requisito ou componente

fundamental o qual se pode edificar uma vida com qualidade – o atendimento às necessidades humanas: o alimento, a moradia, educação e o trabalho”. (NAHAS, 2001, p. 07).

1.1 O PROBLEMA

Busca-se abordar dentro deste trabalho diversos aspectos e fatores de risco que comprometem a saúde. Certamente estarão associados à produtividade no trabalho, ao lazer, a estilos de vida, hábitos nutricionais e comportamentais e à qualidade de vida do ser humano.

Mudanças de paradigma afetam distintas instituições da sociedade e a velocidade das mudanças, em nível econômico, social, político e principalmente cultural, será sempre o fator determinante dessa quebra de paradigma.

“Sabe-se que nenhum país rompeu a barreira do atraso e do subdesenvolvimento sem um vigoroso esforço de escolarização. A educação, dentro desse contexto, permite a cada um usufruir o acesso cultural produzido pela humanidade” (CCPT, 1996).

Alguns valores como produtividade, qualidade, flexibilidade, podem registrar uma vantagem competitiva não acidental do ponto de vista de habilidades. Entretanto o capital intelectual de uma empresa, a informação e o conhecimento disseminado toma forma de valor e deposita credibilidade para o progresso de uma empresa especializada em prestação de serviços em educação. Seus recursos tecnológicos, humanos e o ambiente de trabalho deveriam interagir dando capacidade de trabalho, conhecimento especializado, habilidades práticas, produção eficiente e por fim a competitividade e a disposição para o aprendizado continuado.

O produto funcional de trabalhadores do serviço público federal parece estar aliado ao desempenho, produtividade, eficiência, eficácia dos mesmos junto as suas funções no trabalho.

Ao sair desse contingente e ao passar a considerar como vamos estabelecer um programa de qualidade de vida para os servidores do CEFET – PR, surgem as primeiras

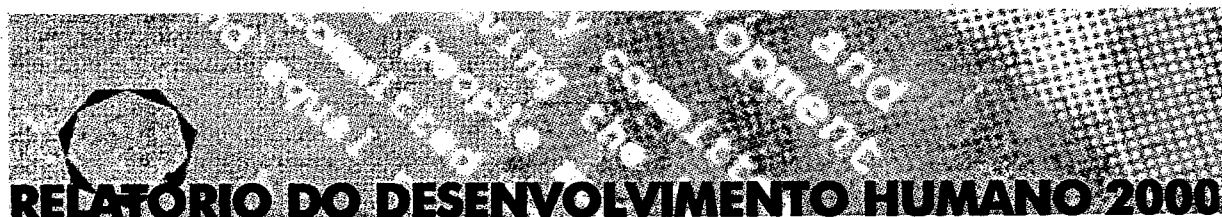
questões epistemológicas e metodológicas do Programa, ou seja: que conhecimento deve compor o conteúdo e como transmiti-lo?

Nesse sentido, o conteúdo do programa é o conhecimento de uma área que é denominada de Qualidade de Vida / Saúde / Trabalho onde se incluem, entre outras, a atividade física sistematizada (caminhadas, esporte, ginástica, dança, jogo até o lazer), o acesso a manifestações culturais como o teatro, a música, além se oportunizar, através de alternativas instrumentais relacionadas aos sistemas de informação e comunicação, o desenvolvimento de ações dirigidas à promoção da saúde. Acrescenta-se também nesse conteúdo a adoção de hábitos e atitudes quanto à suplementação alimentar / dia, bem como o entendimento de fatores indicadores de controle do estresse físico e emocional.

Apesar de inúmeros programas que assessoram funcionários de uma empresa privada ou pública, pouca coisa efetiva tem sido feita quando se trata de promoção da saúde de trabalhadores. Programas similares em que apenas se encontram inseridas atividades de ginástica laboral, oportunizam espaços físicos para a prática de esportes, caminhada, ou associam a um evento específico a realização de uma tarde de lazer, ou um jantar comemorando o natal dos funcionários, existem vários. Dessa forma, salienta-se a necessidade de ancorar e fundamentar um programa que contemple os elementos AFS (atividade física sistematizada), HNS (hábitos nutricionais saudáveis) e o ICE (indicadores de controle do estresse), procurando compreender a dinâmica da aprendizagem autocontrolada, mudança de hábitos comportamentais e alimentares e principalmente o de interceder na comunidade, na cultura empresarial além de estimular uma atmosfera que leve a um equilíbrio ainda mais positivo entre o trabalho e a vida pessoal do funcionário.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da Organização das Nações Unidas (ONU) pode ser citado como exemplo de indicador de QV e reúne vários dados comparando o padrão de vida entre nações.

Conforme **Quadro 01**, pode-se observar que o Brasil, mesmo evoluindo significativamente nos parâmetros avaliados, ocupa uma posição não muito agradável com relação aos países de melhores condições de vida. Os critérios considerados pela ONU para análise são: escolaridade, longevidade e renda familiar *per capita* média.



ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

O IDH mede as realizações de um país em termos de esperança de vida, nível educacional e renda real ajustada.

Classificação segundo o IDH

<u>Alto desenvolvimento Humano</u>	<u>Médio Desenvolvimento Humano</u>		<u>Baixo Desenvolvimento Humano</u>
1 Canadá	47 São Cristóvão e Nevis	91 Equador	140 Laos
2 Noruega	48 Costa Rica	92 Jordânia	141 Madagascar
3 Estados Unidos	49 Croácia	93 Armênia	142 Butão
4 Austrália	50 Trinidad e Tobago	94 Albânia	143 Sudão
5 Islândia		95 Samoa (Occidental)	144 Nepal
	51 Dominica		
6 Suécia	52 Lituânia	96 Guiana	145 Togo
7 Bélgica	53 Seychelles	97 Iran	146 Bangladesh
8 Holanda	54 Granada	98 Quirguistão	147 Maurítânia
9 Japão	55 México	99 China	148 Iêmen
10 Reino Unido		100 Turquemenistão	149 Djibouti
	56 Cuba		
11 Finlândia	57 Bielorrússia	101 Tunísia	150 Haiti
12 França	58 Belize	102 Moldávia	151 Nigéria
13 Suíça	59 Panamá	103 África do Sul	152 Congo, Rep. Dem.
14 Alemanha	60 Bulgária	104 El Salvador	153 Zâmbia
15 Dinamarca		105 Cabo Verde	154 Costa do Marfim
	61 Malásia		
16 Áustria	62 Federação Russa	106 Uzbequistão	155 Senegal
17 Luxemburgo	63 Letônia	107 Argélia	156 Tanzânia
18 Irlanda	64 Romênia	108 Vietnã	157 Benin
19 Itália	65 Venezuela	109 Indonésia	158 Uganda
20 Nova Zelândia		110 Tadjiquistão	159 Eritreia
	66 Fiji		
21 Espanha	67 Suriname	111 Síria	160 Angola
22 Chipre	68 Colômbia	112 Suazilândia	161 Gâmbia
23 Israel	69 Macedônia	113 Honduras	162 Guiné
24 Cingapura	70 Geórgia	114 Bolívia	163 Malawi
25 Grécia		115 Namíbia	164 Ruanda
	71 Maurício		
26 Hong Kong (China)	72 Líbia	116 Nicarágua	165 Mali
27 Malta	73 Cazaquistão	117 Mongólia	166 Rep. Centro-Africana
28 Portugal	74 Brasil	118 Vanuatu	167 Chade
29 Eslovênia	75 Arábia Saudita	119 Egito	168 Moçambique
30 Barbados		120 Guatemala	169 Guiné-Bissau
	76 Tailândia		
31 Coreia do Sul	77 Filipinas	121 Ilhas Salomão	170 Burundi
32 Brunei	78 Ucrânia	122 Botsuana	171 Etiópia
33 Bahamas	79 São Vicente e Granadinas	123 Gabão	172 Burkina Faso
34 República Checa	80 Peru	124 Marrocos	173 Níger
35 Argentina		125 Mianmar	174 Serra Leoa
	81 Paraguai		
36 Kuwait	82 Líbano	126 Iraque	
37 Antígua e Barbuda	83 Jamaica	127 Lesoto	
38 Chile	84 Sri Lanka	128 Índia	
39 Uruguai	85 Turquia	129 Gana	
40 Eslováquia		130 Zimbábue	
	86 Oman		
41 Bahrain	87 República Dominicana	131 Guiné Equatorial	
42 Qatar	88 Santa Lúcia	132 São Tomé e Príncipe	
43 Hungria	89 Maldivas	133 Papua Nova Guiné	
44 Polónia	90 Azerbaijão	134 Camarões	
45 Emirados Árabes Unidos		135 Paquistão	
46 Estónia			
		136 Camboja	
		137 Comoros	
		138 Quênia	
		139 Congo	

Quadro 01 – RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO – 2001

Dessa forma, o conceito de QV tem estreita relação com o que é percebido por estudos ligados a QVT, baseando-se nos IDH apresentados pela ONU, na perspectiva holística de vida humana e no “corpo – potência biológica infinita – instrumento que o nosso Criador nos presenteou para a nossa presença no mundo” (BUSETTI, 1998, p.14).

Sendo assim, ao introduzir um conjunto de aplicações facilitadoras pode-se criar um Programa de Qualidade de Vida para os funcionários, ampliando seu contingente de melhorias funcionais como ambiente de trabalho, troca freqüente de conhecimento, produção profissional e conseqüentemente sua própria vida.

Um Programa com viés educativo teórico – prático, assessorado por uma gama de aparatos tecnológicos, será implantado, pois temos o objetivo intrínseco de gerar um ambiente que possibilite auto sustentação da educação, bem estar e qualidade de vida.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

- ⇒ Implantar um Programa de Qualidade de Vida, proposta pelo uso de estratégias de Inovação Tecnológica, criando formas para agilizar a difusão de informações qualitativas, dentro do CEFET Paraná / Unidade de Medianeira, sobre Estresse, Alimentação, Atividade Física.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ⇒ Criar um cenário de reflexão sobre qualidade de vida, estilos de vida, ganhos reais com a atividade física sistematizada, mediada por vídeos, palestras e mini cursos;
- ⇒ Despertar nos funcionários os indicadores de estresse físico e emocional;
- ⇒ Despertar nos funcionários hábitos nutricionais mais saudáveis;
- ⇒ Oportunizar aos funcionários e alunos, na seqüência, o conhecimento de instrumentos da área de Atividade Física;

- ⇒ Incentivar, apoiar e propor micro programas voltados a melhorias da Qualidade de Vida no CEFET Paraná / Medianeira;
- ⇒ Oportunizar condições técnicas para incrementar a qualidade e produtividade no ensino produtividade e nos demais setores administrativos do CEFET – PR / Medianeira.

1.3 QUESTÕES A INVESTIGAR

Básicas:

- ⇒ Com a proposta de um programa de qualidade de vida associado a uma atividade física regular, que será implantado na Instituição, é possível interferir em algumas mudanças de hábito comportamental, alimentar, os quais devem intensificar o prazer e produtividade dos funcionários em atividades no seu labor e no lazer?

- ⇒ Identificar as dimensões existentes no âmbito do trabalho, questões referentes às seguintes categorias de análise:
 - Serviço Público Federal
 - Cultura Organizacional
 - Intraempreendedorismo
 - Qualidade de Vida no Trabalho
 - Qualidade de Vida e Estilos de Vida
 - Atividade Física Sistematizada
 - Controle do Estresse
 - Hábitos Nutricionais Saudáveis

1.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Associar a complexidade que é o funcionamento do corpo humano com os fundamentos que suportam as teorias administrativas deve render circunstâncias de avanço tecnológico, científico, intrapessoal cada vez mais desenvolvidas.

O verdadeiro desenvolvimento para a criação de negócios, princípios e aprendizagem de novas técnicas prepara as organizações e as pessoas para alcançar objetivos na velocidade em que as mudanças ocorrem, sendo a maneira mais fácil e saudável de renovar para não morrer.

Esta pesquisa tem como foco de análise o CEFET – PR, mais precisamente os servidores da unidade de Medianeira (Professores e Técnico-administrativos) que fazem parte da instituição de ensino escolhida.

Classifica-se como pesquisa qualitativa e quantitativa porque além do instrumento estatístico, pretendemos analisar mais profundamente os questionários respondidos que tenham como princípio a busca pela qualidade de vida de seus funcionários, levando-se em conta a opinião dos sujeitos aqui contextualizados.

Acredita-se que com base nessa ponte de convergência e o nosso propósito inicial em implantar um programa de qualidade de vida para os funcionários do CEFET Paraná – Medianeira, este trabalho ficará delimitado ao estudo de uma proposta que viabilize aos servidores dessa instituição de ensino a admitir que os parâmetros Indivíduo – Trabalho agrupados, decorrentes da administração científica como, por exemplo: aversão a trabalho, coação, controle, ameaça de punição, responsabilidades, ambição, garantias, liderança, identificados por MC GREGOR apud RODRIGUES (1980, p 43) sejam substituídos por auto - respeito, confiança, prazer, autonomia, realização, produtividade, competência, conhecimento através de um canal de informação e comunicação sobre qualidade de vida / estilos de vida e estes, associados a uma atividade física sistematizada, à orientação de ingestão alimentar / diário e o controle do estresse permanente.

1.5 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

No mundo do trabalho, a competitividade e a capacidade de inovação tecnológica são pontos de inquestionáveis abordagens e necessidade para esta virada de século. “Procurar defender vantagens e liderá-las com mudanças receosas, como se houvesse muito a perder. Isolar-se, buscando previsibilidade e estabilidade” (NONAKA, 1997 p. 08) são coisas do passado, épocas de grandes incertezas, mas que infelizmente ainda predominam em várias empresas públicas e privadas em pleno século XXI. A renovação de conhecimento e de produtos, serviços acontece numa escala onde se torna inviável a repetição de modelos estereotipados, no nosso caso, de empresas educacionais. As empresas (comércio e indústria) japonesas são respaldadas, basicamente, no intuito de proporcionar “inovações contínuas”, as quais podemos definir como sendo a ligação entre o conhecimento externo e o interno de uma empresa (NONAKA, 1997).

O sistema pode ser definido como “um todo complexo, organizando uma reunião de coisas, ou partes formando um todo unitário e complexo”. (CHAVES, 1980) (*apud* BEUREN, 1998). BEUREN, 1998 enfatiza que essa ligação faz parte de um sistema e nós vivemos num mundo repleto de sistemas, como por exemplo, o Sistema Solar, o Sistema Nervoso Central do Homem, o Sistema de Comunicação, o Sistema de Transporte, o Sistema Político, Sistema de Informação [...] A informação é fundamental no apoio a estratégias e processos de tomada de decisão, bem como no centro das operações empresariais. “Sua utilização representa uma intervenção no processo de gestão, podendo inclusive provocar mudança organizacional” (BEUREN, 1998, p.43).

A informação é a moeda corrente no mundo atual, e quanto mais depressa ela aparece, mais depressa precisamos aprender para ter sucesso no jogo da vida (BEAVER, *apud* SCHOTT & BIRKER, 1995, p. 103). “Questões políticas, sociais, demográficas, tendências econômicas, informações de mercado compreendem a seleção de objetivos de uma organização, das áreas e da determinação dos meios para atingi-los” (BIO, 1998 p. 47). No campo da saúde, a informação é requisito essencial. O órgão oficial da ONU, a OMS (Organização Mundial de Saúde), apesar de não ter suplementado o programa “Saúde para

todos no ano 2000”, principalmente por falta de investimentos sociais nos países menos desenvolvidos, acredita que exista uma relação direta entre o nível educacional e o status de saúde de uma população.

O resultado não poderia ser outro. Segundo SABBATIN (2000), saúde “é uma equação nefasta: ignorância é igual à doença, conhecida por médicos, sanitaristas, governantes”, profissionais de saúde em geral, há muito, muito tempo. Pergunta-se então por que se fez tão pouco para informar a população a respeito dos temas saúde, estilos de vida, qualidade de vida. Muito se tem feito com iniciativas espetaculares de programas voltados à promoção da saúde, mas que são pouco conhecidos pela população, ou não contemplam elementos importantes sobre o funcionamento do corpo humano na saúde, na doença.

Acerca do tema qualidade de vida, muito poucos são os estudos brasileiros existentes, considerando a população nacional e o número de instituições de ensino existentes no país, para funcionários de uma instituição de ensino pública federal. “Qualidade nunca é acidente é sempre o resultado de um esforço inteligente” (JOHN RUSKIN apud REIS, 1998 p. 05).

Alguns autores como CROSBY (1979) e CAMPOS (1992) apud KNIERIM (1999, p.13) “acreditam que muitos programas de qualidade não alcançam melhores índices de produtividade devido ao fato dos recursos humanos não estarem suficientemente preparados para implementarem e darem manutenção a tais programas. Aqui no Brasil, esse fator se agrava em virtude da situação econômica e estrutural, além dos baixos níveis educacionais, o que dificultam os trabalhadores no acompanhamento das inovações tecnológicas e dos procedimentos administrativos adotados”.

Entretanto, segundo PATRICIO (1996), o ser humano vai fazendo sua qualidade de vida buscando ser, o que ter, fazer e estar. Nessa construção do processo de viver, o ser humano vai tocando a sua história, tendo em vista o contexto do passado e as condições dos recursos de pessoa cidadã de seu ambiente social. Sabemos que a qualidade de vida do trabalhador pode ser compreendida pelas condições de sua existência, além de depender do contexto onde o ser humano está inserido, está atuando.

SEYLES (1977) apud KNIERIM (1999, p.13) acredita que “aqueles que não ocupam empregos satisfatórios, raramente desfrutam de uma vida aceitável. O trabalho insatisfatório pode levar a intrigas, à baixa produtividade, sendo de interesse econômico da administração reduzir tal insatisfação”. Essa afirmativa dificilmente caberia ao serviço público, isto, pois, com certeza, levar-nos-ia a limites insuportáveis de convivência e por conseqüência facilmente nos depararíamos com o desconforto situacional, pois servidores “concursados” dificilmente são substituídos ou demitidos, estabelecendo monotonia e a diminuição da qualidade de vida desses funcionários.

Evidentemente, a ciência já tem comprovado, através de inúmeros estudos científicos, que a associação de elementos como atividade física sistematizada, nutrição e o controle do estresse podem produzir uma melhoria da qualidade de vida nas pessoas e, conseqüentemente, mais produtivo pode ser o seu trabalho.

“Mesmo assim, não podemos acreditar que a atividade física tenha um efeito de vacina, portanto é necessárias a sua regularidade e sua continuidade para aquisição e manutenção dos efeitos e benefícios do exercício” (SILVA, 1995).

Assim sendo, este estudo representa um esforço no sentido de dar continuidade ao processo, implantando um programa que norteie tais elementos e represente uma proposta tentadora e indispensável ao ser humano, agregado de novas vertentes paradigmáticas, na sua maneira de pensar, agir e de compreender a vida. Certamente, sempre depende da integração que temos com o mundo, suas interações pessoais e culturais com a sociedade, a família e com o próprio trabalho (PATRICIO, 1996).

O estudo justifica-se ainda por buscar aperfeiçoamento contínuo a partir da sistematização das práticas recorrentes nessa Organização, transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito (NONAKA, 1997).

Espera-se, por fim, que este trabalho possa dar base para o avanço de estudos relacionados ao tema gestão organizacional, qualidade de vida dentro e fora do trabalho e um estilo de vida saudável, permitindo que além da Instituição CEFET – Paraná, outras empresas possam implementar uma política de promoção à saúde e bem estar para seus

funcionários de forma concisa, atuante, objetiva, atrativa, mas principalmente amplamente saudável.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta pesquisa dedica-se a introduzir pequenas contextualizações que cercam o mundo deste trabalho de dissertação. Serão apresentados, no capítulo 01, os objetivos do trabalho, justificativa, sua relevância, as questões investigadas, metodologia empregada e a delimitação dada ao estudo, além é claro de como será estruturado.

No capítulo 02, está disposto uma revisão teórica sobre aspectos relativos a: Serviço público federal, empreendedorismo e intraempreendedorismo, qualidade de vida e suas características que envolvem o trabalho, além de questões relacionadas à saúde, como hábitos nutricionais, atividade física sistematizada e o controle do estresse.

No capítulo 03, serão apresentados os aspectos metodológicos quanto à delimitação de estudo, características da população, a seleção da empresa estudada, os instrumentos de medida utilizados, o instrumento de análise e por último as limitações do estudo realizado.

Já no capítulo 04, encontraremos a explanação do modelo proposto, sua viabilidade e nível possível de aplicabilidade, algumas considerações finais que extraímos do estudo realizado além das sugestões para novos trabalhos de pesquisa possivelmente derivados deste trabalho. Além disso, há também a análise e descrição dos dados qualitativos e quantitativos bem como alguns relatos dos sujeitos entrevistados. Ainda nesse capítulo, realiza-se a análise, compilação e tratamento dos dados à luz da literatura consultada sobre o tema de pesquisa.

Chegamos ao fim desta árdua tarefa elaborando, no capítulo 05, relatos conclusivos, mas também motivacionais para futuros ou complementares trabalhos dessa natureza. Sabe-se de antemão, que o que se aborda com tanta magnitude e transparência, neste trabalho, outras posturas e melhores práticas identificadas nesta obra ou projetadas por ela, possam vir à tona com o objetivo, principalmente, de melhorar a vida, os estilos de vida e, por fim, a qualidade vida das pessoas em nosso planeta.

REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O SERVIÇO PÚBLICO

“O Estado já não mais responde com eficiência e rapidez necessária às demandas do serviço público provenientes da sociedade civil. Há escassez de recursos, mobilismo burocrático, práticas conservadoras e retrógradas de gestão, além dos males do serviço público como corporativismo, clientelismo, fisiologismo e paternalismo” (NETO, 1995, p.11).

Observa-se quase sempre que a centralização vigente no serviço público é um dos fatores causadores de muitos vícios e problemas que prejudicam o exercício da função pública em nosso país. Numa visão geral, colocada por COMERLLATO (1999), o servidor público é uma pessoa que está a disposição em servir a comunidade dentro das funções que lhe foram concebidas. Na ótica da população, ele é um empregado que muito ganha e trabalha muito pouco. Mas na perspectiva dos próprios servidores, passa a ser o inverso, eles se considera aqueles que trabalham muito e ganha pouco.

O serviço público federal já recebeu várias interferências adotadas em sua maioria através de reformas administrativas. Nelas são alterados os organogramas, introduzem-se novas normas, procedimentos, sistemas e tecnologias além de vários treinamentos. Segundo NETO (1995, p.18), na maioria dessas reformas nunca foram questionadas as regras utilizadas, nem tão pouco mudam seus padrões de trabalho. “Existe uma preocupação enorme em organizar os elementos básicos estruturais da estrutura burocrática e deixam-se de lado os elementos ideológicos (valores, crenças, a própria cultura, regras de conduta) os quais formalizam, na verdade, como conduzir o processo de gestão pública”.

Segundo uma pesquisa realizada com mais de vinte mil servidores públicos municipais de todo o país, podemos observar no **Quadro 02** o que eles esperam no seu posto de trabalho:

Quadro 02 - Distribuição da ordem de resposta segundo pesquisa

Segundo a Pesquisa
1º Bom salário
2º Reconhecimento pelo trabalho
3º Oportunidade de crescer profissionalmente
4º Pertencer a uma boa equipe
5º Ambiente agradável

Fonte: (COMERLATTO, 1999 p.10) – O servidor público / uma luz no fim do túnel.

Na esfera federal, mais precisamente no CEFET - Unidade de Medianeira, objeto deste estudo, foram levantados junto aos servidores, via informal, similaridades no entendimento deles com relação a essa pesquisa.

A gestão por função gera unificação do conhecimento, mas esta produz a fragmentação (divisões, departamentos, setores). Muito já se tentou mudar o trabalho no serviço público. O que ainda não se tentou é colocar essas mudanças em prática na integra. Quando falamos de reforma, logo vem a mente: os servidores que têm sucesso e outros que são o retrato vivo do fracasso (**Quadro 03**).

O modelo programa de qualidade de vida “CEFET – Sou Qualidade” para os servidores da unidade de Medianeira, idealizado e proposto através da associação de atividades, idéias, atitudes reconhecidas como o princípio da longevidade no trabalho, demonstrará conectividade à estratégia denominada “reinvenção do governo”, um “best seller” de autoria de DAVID OSBORNE e TED GAEBLER, que demonstra como introduzir o espírito empreendedor no setor público.

Reconhecido por vários estudiosos, o paradigma empreendedor veio substituir as teorias de FAYOL, TAYLOR e WEBER, que expressavam a fragmentação, a divisão, a especificidade do trabalho.

Quadro 03 - Comparação entre sucessos e fracassos de trabalhadores

Os que têm sucesso	Os que fracassam
Têm metas definidas	Têm desculpas
Apresentam soluções	Apresentam problemas
Vêem virtudes	Vêem defeitos
Ajudam	Querem ser ajudados
Fazem	Reclamam
Vão às lutas	Mandam
Dizem é difícil, mas é possível	Dizem é possível, mas é difícil
Ouvem mais do que falam	Falam mais do que ouvem

Fonte: Serviço Público – uma luz no fim do túnel / Tadeu Comerlatto (1999 p. 24 e 25)

“Colher sem ter plantado é um ditado que pode ser considerado como a primeira fraqueza de um servidor público. Os nove outros estarão reunidos no hábito de arranjar desculpas para justificar seus erros” (COMERLLATTO, 1999 p. 122).

Imaginemos então que estará na implantação de um Programa “CEFET – Sou Qualidade” para os servidores da unidade de ensino dessa Instituição, o propósito de representar que todos nós temos pouco tempo para viver e por isso não devemos desperdiçar nossas vidas. Vivamos a vida com intensidade e, principalmente, sirvamo-nos de suporte para a produção dos serviços públicos - educação e saúde, essências para a humanidade.

2.1.1 Sistema público de ensino

Os defensores do ensino público sempre se preocuparam com a questão de equidade. Acreditavam que para isso todos deveriam ter as mesmas oportunidades, ou seja “a um mesmo tipo e nível de educação, onde tal educação seria pública, universal e gratuita. Para outros, a questão levantada aqui não era considerada primordial, isto porque, o mundo dos

homens era naturalmente desigual e o lugar de cada um dependeria, seja de seu esforço pessoal, seja da vontade de Deus” (SCHWARTZMAN, 1983).

No entanto, conseguir manter o ensino público, gratuito, na atual conjuntura acabaria como sempre oportunizando o acesso às universidades a filhos dos setores sociais mais ricos, situação existente convivida desde quando o controle da Educação no país era da Igreja. Ela garantia que pelo menos às elites não faltariam os conteúdos formativos que eram considerados indispensáveis naqueles anos como, por exemplo: ensino da disciplina latim, da filosofia e da sociologia inspirados no pensamento e na doutrina social da Igreja.

Algumas transformações foram ocorrendo e, após guerra, assim consideradas, por SCHWARTZMAN (1983), o MEC foi assumindo a responsabilidade administrativa e financeira por várias universidades que, em outros tempos, eram mantidas pelos estados.

Ainda nessa época, a disputa por instituições de ensino público no país era grande, deixando muitas organizações de ensino secundário privado como segunda opção de escolha. Extremamente preocupante, mas como não penalizar os de origem social inferior e premiar os de melhor origem social sem claramente perder a qualidade no sistema de ensino? São dilemas vividos ainda hoje e se encontram com possíveis soluções concretas, haja vista o grande número de projetos propostos pelo governo para melhoria do ensino público. Gerariam vários trabalhos de dissertação e teríamos de nos estender muito nos prós e contras do ensino público e gratuito no país, além de que também não é objeto de estudo deste trabalho.

A vigente Lei de Diretrizes e Bases para a Educação, aprovada em 1996, estabeleceu um marco de relevante importância para a educação brasileira. A autonomia da escola e a melhoria na qualidade de ensino são pontos considerados relevantes e impulsionadores da presente Lei.

“Uma das razões que mais contribuiu para o aumento da procura de se estudar em escolas privadas, nestes últimos vinte anos em nosso país, foi o aparecimento das escolas técnicas, tecnológicas e profissionais. A tendência que confirma, aliás, as altas percentagens dessa procura e que no conjunto público e particular sofreu um aumento substancial de alunos matriculados” (SANTOS, C. 1999, p. 17). No entanto, a afirmativa:

“o futuro do mercado de ensino é só um: a concorrência e a competição que, por inerência, trazem mais qualidade. Tanto as escolas públicas como as privadas terão mais alunos conforme a qualidade e a resposta que conseguirem dar”, na verdade retratam a necessidade de ajustar os programas e estabelecer um percurso individual para as escolas finaliza CORDEIRO SANTOS (1999).

SILVA, M.F. & MARIN, M.K. & CORTEZ, V.G. (2000), autores de um breve diagnóstico e perspectivas do ensino médio brasileiro revelam que:

Quanto a qualidade de ensino, perante a Lei, é um tanto demagógica, pois promove a qualificação docente, remuneração adequada e justa, valorização do profissional educador, a obrigatoriedade do ensino público e gratuito, porém a realidade que se observa nas escolas nos mostra um quadro muito diferente e aquém do que a lei estipula. Um grande descontentamento com os salários, as condições materiais e físicas da escola, a ameaça constantemente da privatização do ensino público e o relativo descaso com o aperfeiçoamento e atualização dos docentes, torna o Estado um vilão na prática e a Lei um documento que não se aplica na prática.

Mesmo sabendo das dificuldades encontradas no serviço público com a qualidade de ensino oferecida pelas escolas, seja no âmbito municipal, estadual ou federal, façamos então ao menos o nosso papel como educadores que somos, compartilhando o nosso conhecimento tácito e explícito como proposta efetiva de evolução.

2.1.2 Sistema público de ensino técnico

A escola em sua essência mais humanista deve primar pela formação de um homem consciente, integrado ao seu meio, respeitando-o, participando, desenvolvendo a sua visão crítica do mundo para o crescimento coletivo, procurando cada vez mais unir o ser homem ao saber/consciência para assim poder construir autêntica cidadania.

Para analisar o fato de que nestes últimos anos tem crescido o número de alunos matriculados no ensino fundamental e médio, devemos considerar a necessidade que as pessoas têm de estudar, aprender, para poder sobreviver no mundo atual, extremamente

competitivo, que não oferece condições de sobrevivência a quem não possuir instrução. “Ainda bem que há muito a se fazer em termos de educação. E o mais importante disso tudo é que o futuro social e político de cada país dependem da revolução educacional”. (SCGPR, 2000)

Um bom exemplo disso é que na Grécia o ensino público é gratuito desde o berçário até a Universidade, isso inclui as mensalidades e os livros. O orçamento governamental para a educação, em 1990, representou 8,02% do conjunto de despesas públicas, ou seja, 190 milhões de dólares do qual parte foi empregada na infra-estrutura” (EG, 2001).

2.1.3 Fundamentos e características

A educação tecnológica pode ser considerada como a vertente da educação, caracterizada por formar profissionais em todos os níveis de ensino e para todos os setores da economia, com possibilidades de ingresso imediato no mercado de trabalho. Fundamentalmente, apresenta estreitas relações com setores agrícolas, industriais e de serviços em todos os seus aspectos, em termos de formação, extensão e pesquisa tecnológica, com o objetivo de se constituir em um dos principais fatores de desenvolvimento tecnológico do país, especialmente em âmbito regional conforme argumenta a equipe técnica do SEMTEC (Secretaria da Educação Média e Tecnológica).

Sabe-se que nesse sentido, uma base de ensino teórico-prático é mantida, além de constantemente envolver-se com os avanços das ciências e das técnicas se faz necessário vinculando-a ao mundo do trabalho e da produção. Na verdade o avanço do conhecimento técnico científico e a incorporação crescente de novos métodos, em função das alterações profundas que estão acontecendo nos processos de trabalho, de produção e de serviços, trazem repercussões diretas sobre a formação e capacitação de recursos humanos que atuam nos diversos setores da economia.

Quando se considera que uma série de mudanças de comportamentos metodológicos, de abordagens técnicas e conceituais, bem como atitudes, costumes culturais são necessários, se pressupõe que a educação tecnológica, enquanto processo

educativo, exigiu todas essas alterações e constituiu o novo ambiente visando o enriquecimento da formação do indivíduo e a integração dele à sociedade.

“Nesse contexto, convém esclarecer que a seleção, utilização e absorção da tecnologia, num país, exigem um nível de familiaridade tecnológica, da mesma ordem de grandeza, da necessidade de gerá-la” (SEMTEC, 1994).

Saindo do contingente do ensino fundamental básico e passando a considerar o ensino técnico de nível médio e superior, conseguiremos garantir que devemos ter uma melhor articulação entre educação científica e a sólida formação humanística. O que realmente passa a ser importante e que deve ficar bem claro para que a tese da convergência, divergência ou diferenciação entre o ensino público e ensino privado, abordado por outros estudiosos além de SCHWARTZMAN (1983) que acredita “que é necessário que cada tipo de Instituição assuma a responsabilidade de ser o que realmente é, reconhecida e tratada como tal, sem tabus, nem subterfúgios, e a diversidade seja admitida como algo útil, necessário e na realidade inseparável de uma ordem política realmente democrática”.

2.1.4 O Sistema CEFET - PR / Público de ensino

O Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET – PR) é uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação e do Desporto, e tem por finalidade formar e qualificar profissionais nos vários níveis e modalidades de ensino para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa e desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, fornecendo mecanismos para a educação continuada.

O CEFET – PR, desde 1909, como se pode observar na **Tabela 01** vivenciou diversas fases, tendo sempre como ponto basilar a formação integral do profissional, privilegiando as atividades e experiências práticas de laboratórios da formação técnica e as atividades extra-classe e vivências no desenvolvimento do aspecto humano.

Com a finalidade de levar ao interior do país um ensino de qualidade, favorecendo aos anseios da realização e progresso da região, tornando-se um pólo de tecnologia apta

para atrair novos investimentos e ampliando o seu grau de desenvolvimento, o Governo Federal criou, em 1986, o Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico.

Assim como se pode observar na mesma tabela, que a partir de 1990, o CEFET – PR, além de sua sede na cidade de Curitiba, criou mais cinco Unidades de Ensino localizadas nas cidades de Campo Mourão, Cornélio Procópio, Pato Branco, Ponta Grossa e Medianeira.

A história do CEFET do Paraná formou-se da seguinte maneira:

Tabela 01 - A evolução histórica do Sistema CEFET / Paraná de ensino

1909 – Criação das Escolas de Aprendizes e Artífices
1909 - Instalação da Escola de Aprendizes e Artífices de Curitiba (Ensino Elementar)
1937 – Liceu Industrial de Curitiba (Ensino de 1º Ciclo)
1942 - Escola Técnica de Curitiba (Ensino de 1º e 2º Ciclos)
1944 - Início da oferta de Cursos Técnicos
1958 - Implementação do Centro de Professores da Comissão Brasileira Americana Industrial
1959 - Escola Técnica Federal do Paraná (reestruturação administrativa, maior autonomia, descentralização e reformulação curricular)
1978 - Transformação em Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná
1978 - Transformação do Curso de Engenharia de Operação em Cursos de Engenharia Industrial e em Curso Superior de Tecnologia
1988 - Início dos Cursos de Pós Graduação Stricto – Sensu
1990 - Funcionamento da 1ª Unidade Descentralizada / MEDIANEIRA
1993 - Início do funcionamento das Unidades de Cornélio Procópio, P. Branco e P.Grossa
1994 - Incorporação da Faculdade de Ciências e Humanidades de P. Branco, ao CEFET PR
1995 - Início do funcionamento da Unidade de Campo Mourão

Fonte: Revista do CEFET – PR – Uma escola de Tecnologia & Humanismo / 1998.

Dentro do contexto da atividade fim do CEFET – PR e da necessidade da Educação desenvolver novas competências e posturas, é fundamental que o aluno, auxiliado pelos professores, tenha atitudes pró-ativas para construir e/ou reconstruir o conhecimento, preparando-se, dessa forma, para os novos desafios e paradigmas do mundo do trabalho.

2.1.4.1 A Unidade de Medianeira do CEFET PR

O programa de melhoria do ensino técnico criado pelo governo federal faz surgir legalmente, em 06 de fevereiro de 1987, através de portaria ministerial, a unidade de Medianeira do CEFET Paraná.

A partir de 1990, ele coloca à disposição de estudantes paranaenses e de outros estados cursos técnicos em Alimentos e Eletromecânica. Começa uma nova era na educação, priorizando o pleno desenvolvimento do cidadão e sua qualificação profissional para o mundo moderno.

O ensino médio, antigo 2º grau, é desvinculado do ensino profissionalizante, conforme a nova LDB (Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e se constitui na etapa final da educação básica. Os currículos do ensino médio abrangem três grandes áreas de conhecimento (Linguagem, Códigos e suas Tecnologias; Ciências Humanas e suas Tecnologias e Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias, sendo complementado por uma parte diversificada de preparação geral para o trabalho).

Em 1996, são implementados os Cursos Superiores de Tecnologia (Tecnologia em Alimentos – modalidade Industrialização em Carnes), desvinculando o ensino médio do profissionalizante. Em 1998 e em 1999, a Unidade de Medianeira oficializa e cria mais cursos superiores de Tecnologia (Tecnologia em Alimentos – modalidade Laticínios; Tecnologia em Eletromecânica – modalidade Operação e Manutenção Industrial; Tecnologia Ambiental – modalidade Resíduos Industriais). Pouco depois, implementa o Curso Superior de Tecnologia em Informática – modalidade Sistemas de Informação.

(Fonte: CEFET em revista, 1998).

2.1.5 Cultura organizacional

Ao falarmos em cultura organizacional, é necessário lembrarmos o que é cultura e quais são os critérios pelos quais a cultura pode ser reconhecida ou manifestada.

Segundo Aurélio Buarque de Holanda (1999, p. 591), cultura “é o complexo de padrões de comportamento, de crenças, das instituições e de outros valores espirituais transmitidos coletivamente e características de uma sociedade”. Os critérios indispensáveis para o reconhecimento do que é cultura:

1º) ela precisa ser **INVENTADA** (ela não é um fenômeno que ocorre sem intervenção do homem);

2º) ela precisa ser **TRANSMITIDA** (passa a ser assimilada através da passagem de pessoa para pessoa);

3º) ela é **PERPETUADA**.

“A cultura é manifestada através de idéias, valores, instituições, idiomas, instrumentos, serviços, enfim de tudo que o homem inventa, transmite e perpetua através de gerações e gerações. A cultura visa a automanutenção, os serviços mútuos, a sobrevivência de grupo, a autoproteção e o desenvolvimento da sociedade” (NOGUEIRA, A. C. , 2000a).

A antropologia debate infinitamente a definição de cultura.

“Cultura é essencialmente composta de interpretações de um mundo e das atividades e artefatos que refletem as mesmas. Algumas atividades podem ser individuais, mas a sua importância é coletiva. Associando a cultura organizacional com cognição coletiva, ela passa a ser a mente da organização, se preferir, as crenças comuns que se refletem nas tradições e nos hábitos bem como nas manifestações mais tangíveis – histórias, símbolos ou mesmo edifícios e produtos” (KNOREK, R. & SILVA, E.R.S. & VIEIRA, M. G, 2001).

“A cultura age como filtro perceptivo, o qual, por sua vez, estabelece as premissas das decisões das pessoas” (SNODGRASS, 1984 apud KNOREK, R. & SILVA, E.R.S. & VIEIRA, M. G).

Pelo saber popular uma corporação não tem uma cultura, ela é uma cultura. E por isso que elas são culturas muito difíceis de serem mudadas.

Portanto, cultura organizacional “É um conjunto de realidades físicas, procedimentos, valores, atitudes e comportamentos identificadores de uma organização” (NOGUEIRA, A. C. , 2000b).

2.1.6 Como se origina e desenvolve a cultura organizacional

A cultura de uma organização tem o seu início quando da formação de uma empresa e são os valores de uma pessoa (o fundador) ou de um grupo de pessoas (os fundadores) que, combinados entre si, servirão de alicerce à cultura da empresa e esteio aos demais valores vindouros com a inclusão de novas pessoas, novas tecnologias, ou mesmo, novas situações.

À medida que uma organização desenvolve-se, muitos valores são modificados ou até mesmo substituídos por novos valores. Ressaltamos, todavia, que muitos valores são perpetuados e jamais modificados por estarem arraigados ao âmago da fundação da organização. Mas o inegável dizer é que a cultura organizacional não é estática. Podemos dizer, de antemão, que a evolução de uma cultura é constante. Ela está sempre em movimento. Assim a cultura tem uma função, tem sempre um início. Desenvolve-se, transforma-se, mas nunca tem um fim.

E muitas vezes para se atingir a missão de uma organização, há necessidade de se inserir novos valores, mudar crenças e costumes, criar e implementar novas tecnologias, enfim defrontar-se com uma barreira de valores que realmente são o que crêem, o que pensam e por que agem as pessoas numa organização.

2.1.7 Quais as conseqüências que uma mudança na organização pode acarretar na cultura organizacional

Toda e qualquer mudança traz consigo conseqüências por transformar um estado anterior a ela (a mudança). Naturalmente, quando se trata de uma mudança organizacional o caso é diferente. Na organização, a mudança interfere num sistema, o sistema cultural onde, como já se viu, estão inseridos os valores culturais assimilados e quando interferimos em valores, pode-se antever barreiras, algumas vezes também demoradas resistências.

Devido à importância da flexibilidade e da inovação, LORSH apud NOGUEIRA (2001 b), propõe uma série de formas de não resistir às mudanças:

nomeação de um alto executivo sem cargo – com a função de questionar, contestar e sugerir novas idéias; o uso de diretores externos, cujo papel é de questionar a adequação das crenças em tempo de mudanças; um programa interno de educação para gerentes de nível intermediário com experts de fora; por último a rotação sistemática de gerentes entre funções e negócios. Vale lembrar que as crenças principais, segundo ele, devem ser escritas.

Hoje investiga-se muito na identificação de valores de uma organização, pois acredita-se que ela é o alicerce da filosofia organizacional, perpassada e interagida pelos fatores, historicidade e passado cultural. Os valores podem ser identificados através de análise de mensagens contidas nos paradigma culturais (que são os dogmas da organização), nas premissas culturais (que são as proposições da empresa e que servem de base para as conclusões) e os preceitos culturais (que são regras de como se deve proceder, sendo elas verbais ou não).

2.2 EMPREENDEDORISMO:

2.2.1 Considerações Iniciais

Depois de uma abordagem no item 01 deste Capítulo, em que foram apontadas características do serviço público federal associado a um breve histórico do sistema de ensino CEFET – PR e uma abordagem histórica da unidade de Medianeira, passaremos a descrever algumas considerações que envolvem Empreendedorismo, Intraempreendedorismo, seguidos de aspectos gerais que situam o Empreendedorismo na área da Saúde.

A era do conhecimento, como muitos a chamam, proporciona acesso a um grande número de informações que pode absorver, no entanto, nunca se teve tanta incerteza sobre o futuro profissional.

A maioria das pessoas empregadas está insatisfeita com seu trabalho, salário e rumo de suas carreiras. Uma sugestão cabível para esse momento seria reinventar nossa carreira. Isso significaria que nós podemos ser empreendedores, ou devemos ser o presidente (dono) de nossa própria vida (SOUZA, 2000 apud URIARTE, p. 05). Com a escassez de oportunidades de emprego em nosso país, devemos fugir do convencional, passando a sonhar mais alto, transformando nossos sonhos em realidade.

Podemos dizer que é importante produzir, desenvolver, criar bens, serviços e informações de novos valores dentro da nossa grande natureza. E criar uma nova força ao mundo econômico por intermédio da criatividade do homem, da combinação da força humana com a energia existente na natureza. A nossa grande natureza é formada por substâncias, energias ou informações que existem na forma de matéria orgânica ou na forma de vida dentro do ecossistema, que esperam ser exploradas e utilizadas pelo homem.

Essa realidade apontada no parágrafo anterior leva-nos, em termos, a compreender que para promover uma melhoria em nossa qualidade de vida, vários métodos existem, outros são inventados e “não basta ter uma boa formação acadêmica e depois ficar estagnado. O momento é de aprendizado permanente, de busca contínua, de capacitação profissional que facilite a realocação e recolocação e/ou a montagem do próprio negócio

num mundo em que o universo de emprego tradicional está diminuindo” (URIARTE, Perfil Empreendedor, 1999).

Sabemos que a apropriação das vagas dos trabalhadores por máquinas é constante, o desemprego deixou de ser conjuntural e passou a ser estrutural. A empregabilidade deixou de ser moda para ser uma necessidade e o negócio próprio, mais do que nunca, passou a ser uma opção de vida. O avanço da tecnologia assusta um pouco, mas essa situação é retratada pela necessidade e importância da inovação, autocontrole e comportamento do ser humano, das pessoas, de nós perante a sociedade.

Em outras palavras, se atentarmos ao que até aqui foi explanado, saberemos que não faltam oportunidades. O que falta é uma melhor condução da profissão escolhida e, principalmente, da nossa vida pessoal e familiar. Um desejo de realmente seguir as vozes do nosso eu.

Para que isso ocorra, precisamos realizar ações empreendedoras já identificadas em parágrafos anteriores. Caso desejemos redesenhar nossos comportamentos, atitudes dentro da empresa onde trabalhamos, sendo o componente essencial do objeto de estudo deste trabalho, isso significará certamente uma ação intraempreendedora.

“Ambiente de trabalho, relações interpessoais, salário, reconhecimento profissional, progresso e desenvolvimento além da realização” são considerados e denominados por HERZBERG (1968, p. 57) apud RODRIGUES (1998, p. 45), como fatores essenciais para se obter a satisfação no trabalho.

Entretanto, devemos considerar que tais fatores podem ser assegurados por contribuições ideológicas e comportamentais das pessoas que possuem o perfil de um empreendedor, nesse caso, de um intraempreendedor.

2.2.2 O Empreendedor

Dependendo do contexto, a literatura destaca vários atributos à figura do empreendedor, entre as quais habilidades, atitudes pessoais, os fatores de êxito, os motivos

que levam a iniciar seu próprio negócio além de outros. Porém, se considerarmos que, segundo AMIT (1993) apud CAMARGO (2001), “aqueles empreendedores que perseguem o benefício, trabalham individual ou coletivamente e podem ser definidos como indivíduos que inovam, identificam e criam oportunidades de negócios, montam e coordenam novas combinações de recursos para extrair os melhores benefícios de suas inovações de um meio interno”, conceituamos de empreendedorismo e, ao mesmo tempo, indica caminhos para que o mesmo recrie.

Empreendedorismo, expressão atualmente bastante utilizada nos diversos ramos do conhecimento, sua história e evolução propagaram-se mais precisamente entre profissionais de áreas como Administração, Marketing, Business e Economia. Na área da Saúde, em pleno século XXI, ainda é pouco reconhecida seja como processo ou como um diferencial estratégico que ocorre entre diferentes ambientes e diferentes situações empresariais.

LEZANA & TONELI (1998), afirmam que é importante idealizar e contextualizar empreendimentos. Além disso, “o empreendedorismo é o principal motor da sociedade moderna que por meio de seus negócios, intervenções, atitudes, geram riquezas e bem estar” (apud BRINGHETTI, C. et al. 1999a). Para GERBER (1996 p.31), o empreendedor é “um grande estrategista inovador, criador de novos métodos para penetrar e/ou criar novos mercados”.

SHUMPETER (1934) já dizia que ao se combinar recursos em uma maneira original, eles serviriam para promover o desenvolvimento e crescimento econômico. Na realidade, muitos pesquisadores concordam em dizer que a origem desse conceito está nas obras de CANTILLON (século XVIII). Através de um outro levantamento, foi possível concluirmos que os pioneiros no estudo do empreendedorismo foram CANTILLON, SAY e SCHUMPETER. Um século mais tarde, SAY (1996) “estabeleceu uma diferença entre os lucros do empreendedor e aqueles do capitalista”. “A personalidade empreendedora transforma a condição mais insignificante numa excepcional oportunidade” (GERBER, 1996, p. 31).

Devido à necessidade constante de estar mudando, o empreendedor gera a sua volta muitos conflitos. Por causa disso, ele se adianta demais aos outros. Isso fortalece o nosso

propósito de implantar um programa de qualidade de vida dentro do sistema CEFET - PR de ensino, onde o esforço necessário para arrastar adeptos conscientizá-los e promover por fim uma melhoria na saúde das pessoas, servidores da unidade de Medianeira, conseqüentemente reverterá na qualidade do ensino oferecida pela instituição. Vários exemplos citados em obras que dão atenção especial ao empreendedorismo relatam que os empreendimentos são criados nos moldes de um que funciona.

Pela perspectiva empreendedora, o empreendimento é visto como um sistema para produzir resultados externos – para o cliente – que produzem lucros. Na visão de um Técnico, o empreendimento é visto como um lugar onde pessoas trabalham para produzir resultados internos – para o Técnico – que produzem receita (GERBER, 1996, p 65).

Um aspecto importante para caracterizar o empreendedor é sua capacidade e estilo para resolver problemas. Considera-se que as características para solucionar problemas são quantas o indivíduo tenta resolver exercícios como este (GERBER, 1996).

As dez primeiras letras do alfabeto foram divididas em dois grupos:

Grupo 1 – A E F H I

Grupo 2 – B C D G J

Qual o padrão que diferencia os dois grupos? Diga em qual deles você colocaria a letra K, R e o T.

1º) Busca-se uma solução a partir dos conhecimentos adquiridos ou modelos já experimentados.

2º) Olham para o problema e tentam imaginar alguma seqüência lógica

É possível imaginar uma solução sem se vincular a padrões rígidos demais. Se for procurado um tipo diferente de padrão e sintonizada não a seqüência mas a forma notar-se-á que as letras do 1º grupo só têm linhas retas, enquanto as do 2º têm retas e curvas. A diferença entre os dois caminhos é que no primeiro há uma predominância do estilo adaptativo e no segundo do inovador.

O crescimento do empreendedorismo, como área de conhecimento, deu-se por volta dos anos 80, quando se espalhou por quase todas as ciências humanas e gerenciais.

Do mesmo modo que o empreendedor arrisca novos horizontes, vivendo o futuro, o gerente resiste a mudanças e mantém-se no passado. Sem o gerente não poderia haver uma empresa, uma sociedade. Sem o empreendedor não haveria nenhuma inovação. Fazendo uma analogia, sem os servidores técnicos - administrativos da instituição, não poderia haver uma escola, uma sociedade. Sem o professor não haveria ensino, não existiria o CEFET – PR. Essa analogia foi detectada junto a vários servidores da unidade de Medianeira, que declaram que a escola é melhor quando os professores estão no período de férias, conseqüentemente não precisam cumprir o seu horário normal de trabalho e obviamente, na escola, nesse período funcionam somente os setores administrativos. Por falta de conhecimento acredita-se, estes funcionários não visualizaram ainda que sem os professores a instituição de ensino CEFET – PR nunca existiria. Vale lembrar também que melhor seria se todos considerassem a organização como única, humana, interdependente a todos os seus setores onde ambos compactuam com a formação do sistema CEFET de ensino.

Dois fatores foram primordiais para que o empreendedorismo se formasse nos anos 80. A publicação da 1ª enciclopédia sobre o tema e a realização da 1ª Conferência Anual dedicada à pesquisa no campo de empreendedorismo. O relatório do Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2000) indica que o Brasil aparece como o país que possui a melhor relação entre o número de habitantes adultos que começam um novo negócio e o total da população (1 em cada 8 adultos). Aparece ainda que no Japão a relação é de 1 para 100 adultos. DORNELAS (2001, p. 26) comenta que “depois de analisado o relatório, tais informações demonstram que existe a necessidade de serem aprofundados os estudos sobre o tema. Principalmente na elaboração de novas políticas públicas mais duradouras e dirigidas à consolidação do empreendedorismo no Brasil”.

A palavra empreendedor é utilizada por DOLABELLA (1999) para designar “principalmente as atividades de quem se dedica à geração de riquezas, seja na

transformação de conhecimentos em produtos ou serviços, na geração do próprio conhecimento ou na inovação em áreas como marketing, produção, organização, etc.”

Quadro 04 – Comparação entre Empreendedores e Gerentes tradicionais

TEMAS	GERENTES TRADICIONAIS	EMPREENDEDORES
Motivação principal	Promoção e outras recompensas tradicionais da corporação, como secretária, status, poder etc...	Independência, oportunidades para criar algo novo, ganhar dinheiro.
Referência de tempo	Curto prazo, gerenciando orçamentos semanais, mensais e com horizonte de planejamento anual.	Sobreviver e atingir cinco a dez anos de crescimento do negócio
Atividade	Delega e supervisiona	Envolve-se diretamente
Status	Preocupa-se com status e como é isto na empresa	Não se preocupa com status
Como vê o risco	Com cautela	Assume riscos calculados
Falhas e erros	Tenta evitar erros e surpresas	Aprende com erros e falhas
Decisões	Geralmente concorda com seus superiores	Segue seus sonhos para tomar decisões
A quem serve	Aos outros (superiores)	A si próprio e a seus colegas
Histórico familiar	Membros da família trabalham em grandes empresas	Membros da família possuem pequenas empresas ou já criaram algum negócio
Relacionamentos	A hierarquia é a base do relacionamento	As transições e acordos são a base do relacionamento

Fonte: DORNELAS, 2001, p. 36

No **Quadro 04**, podemos observar uma comparação entre empreendedores e os gerentes tradicionais em relação a alguns temas relevantes. Principalmente na visão de profissionais diplomados em Administração, não consideram atributo homólogo o de “um empreendedor de sucesso possuir características extras, além dos atributos do administrador, e alguns atributos pessoais que somados a características sociológicas e ambientais, permitem o nascimento de uma nova empresa” (DORNELAS, 2001, p. 30).

“O futuro está reservado aos estrategistas, aos exploradores de nichos, por intermédio do empreendedorismo...”. Essa frase é um tanto quanto conservadora, do ponto de vista a supervalorizar as pessoas que atuam ou se envolvem com a área de Administração de Empresas, entre outros, foi encontrada na Revista de Ciência da Administração, no artigo de autoria de ROLF HERMANN ERDMANN (2001). O contexto apresentado por esse autor requer posturas administrativas peculiares entre elas: que o administrador está deixando de ser empregado, ele possui habilidade humana, é um racionalizador de recursos, além da já citada no parágrafo anterior. Mais agravante torna-se o posicionamento desse autor, isso porque nesse mesmo artigo ele desenvolve uma seqüência de questões que demonstram, no seu entendimento, o que vem a significar a evolução do ser humano. São elas:

- “sucesso de recordes no esportes / em jogos olímpicos”;
- “o aumento do tamanho (estatura) das pessoas”;
- “diminuição do analfabetismo no Brasil”;
- “o acesso ao ensino superior foi sensivelmente democratizado”;
- “o número crescente de formandos e que sejam submetidos à seleção natural e os que tiverem habilidade forte”;
- “a busca de solução para os problemas da realidade, é a pós graduação”;
- “eu observo a competitividade feroz a que estamos submetidos, ... prevalece o saber fazer” e outros

A psicologia é uma ciência que estuda o comportamento humano, com o objetivo de facilitar ao homem o entendimento das variáveis que determinam sua relação com o mundo. É de conhecimento de grande parte da comunidade científica e parte de privilegiados da população que as pessoas estruturam a sua personalidade à medida que vivenciam as diferentes fases de sua vida. DE MORI (1998), acredita que a personalidade, nada mais é do que um conjunto de características que determinarão o comportamento da pessoa perante uma situação única.

Quadro 05 – Características e comportamentos de empreendedores de sucesso

CARACTERÍSTICAS	ESPECIFICAÇÃO
NECESSIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovação - Independência - Desenvolvimento Pessoal - Segurança - Auto-realização - Vínculos
CONHECIMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos técnicos relacionados c/ negócio - Experiência na área comercial - Escolaridade - Formação complementar - Vivências com situações novas
HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação de novas oportunidades - Valoração dessas oportunidades - Pensamento criativo e comunicação persuasiva - Negociação - Aquisição de informações - Resolução de problemas - Alcançar metas - Motivação e decisão
VALORES	<ul style="list-style-type: none"> - Existenciais - Estéticos - Intelectuais e Morais - Religiosos

Fonte: Baseado em DE MORI (1998), retirado da dissertação de mestrado de Luiz Ricardo Uriarte – Identificação do Perfil Intraempreendedor / Dezembro 2000;

No **Quadro 05** apresentamos algumas características e comportamentos, ou pelo menos, que são mais comumente percebidas em empreendedores de sucesso.

Um homem empreendedor é além de tudo um ser humano e seu comportamento obedecerá necessariamente o processo comportamental já descrito neste trabalho. O que o torna diferente são as características peculiares de sua personalidade, além do fato de ser proprietário de uma empresa, ou mesmo atuando dentro dela exercendo funções, cargos, que será usada para satisfazer suas necessidades como qualquer outro instrumento.

2.2.3 Intraempreendedorismo

A criação do termo intraempreendedor ocorreu a partir da constatação, de PINCHOT (1985), “onde é possível existir empreendedor dentro de uma organização”. Já em 1989, PINCHOT diz que o termo intraempreendedor fora criado para designar um empreendedor interno. Uma nova forma de empresa, e por que não dizer Instituições Públicas em seus diversos setores, Saúde, Transporte e Ensino entre outras, acharem novos mercados, produtos, serviços, assegurando a sobrevivência dessas instituições de um modo geral. Os intraempreendedores são “todos os sonhadores que realizam. Aqueles que assumem a responsabilidade pela criação de inovação de qualquer espécie dentro de uma organização. O intraempreendedor pode ser o criador ou o inventor, mas é sempre o sonhador que concebe como transformar uma idéia em uma realidade lucrativa” (PINCHOT, 1985, apud BRIGUENTI, C. et al., 1999, p. 209).

As características identificadas por SCHUMPETER (1934) e vários outros como McCLELLAND (1969), SHAPERO (1977) [...], depois EL-NAMAKI (1990), BIRLEY (1992), RAY e AMIT (1993), GERBER (1996), MELO e LIETE (1999) e DORNELAS (2001), praticamente abrangem o que há de mais significativo na literatura para conceituarmos Empreendedorismo e Intraempreendedorismo.

Na perspectiva de GIBB (1988), “iniciativa, persuasão, riscos calculados, postura gerencial flexível, criatividade, independência, habilidades, metas específicas, imaginação, liderança, alta capacidade de trabalho são algumas das principais características apontadas essencialmente para um empreendedor”.

Se nos reportarmos ao CEFET – PR, uma autarquia de regime especial tem por finalidade formar e qualificar profissionais nos vários níveis e modalidades de ensino para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa e desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, fornecendo mecanismos para a educação continuada. Possui a missão de promover a educação de excelência através do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética e produtiva com a comunidade para o desenvolvimento social e tecnológico, segundo definição estabelecida pelo seu conselho diretor 1999-2002. Além disso, dentro de seu planejamento estratégico objetivo foram estabelecidos, de acordo com os valores éticos, de desenvolvimento humano, de integração social, de inovação, qualidade e excelência, o que nos leva a ser um ponto de referência para que esses futuros tecnólogos, graduados e pós-graduados na instituição, associados ou não a seus professores ou à própria instituição, venham a conquistar o mercado ávido de profissionais com perfil empreendedor, criando, inventando, adaptando novas formas, novos métodos para o desenvolvimento da ciência.

Esse perfil, essa concepção é atribuída para a pessoa (Intraempreendedor) ou pessoas (intraempreendedores) que dentro da corporação, da instituição de ensino, neste caso, e “que leva a responsabilidade direta por transformar uma idéia em um produto ou serviço, acabado, lucrativo, através de uma acertada tomada de risco e inovação” (BRIGUENTI, C. et al., 1999 p. 210).

A **Tabela 02** ilustra a existência formalizada de invenções que revolucionaram o estilo de vida das pessoas. Por trás desses inventos existem pessoas ou equipes com características especiais, visionárias, questionadoras, que arriscam, querem algo diferente, que fazem acontecer, que empreendem.

Tabela 02 – Existência formalizada de invenções

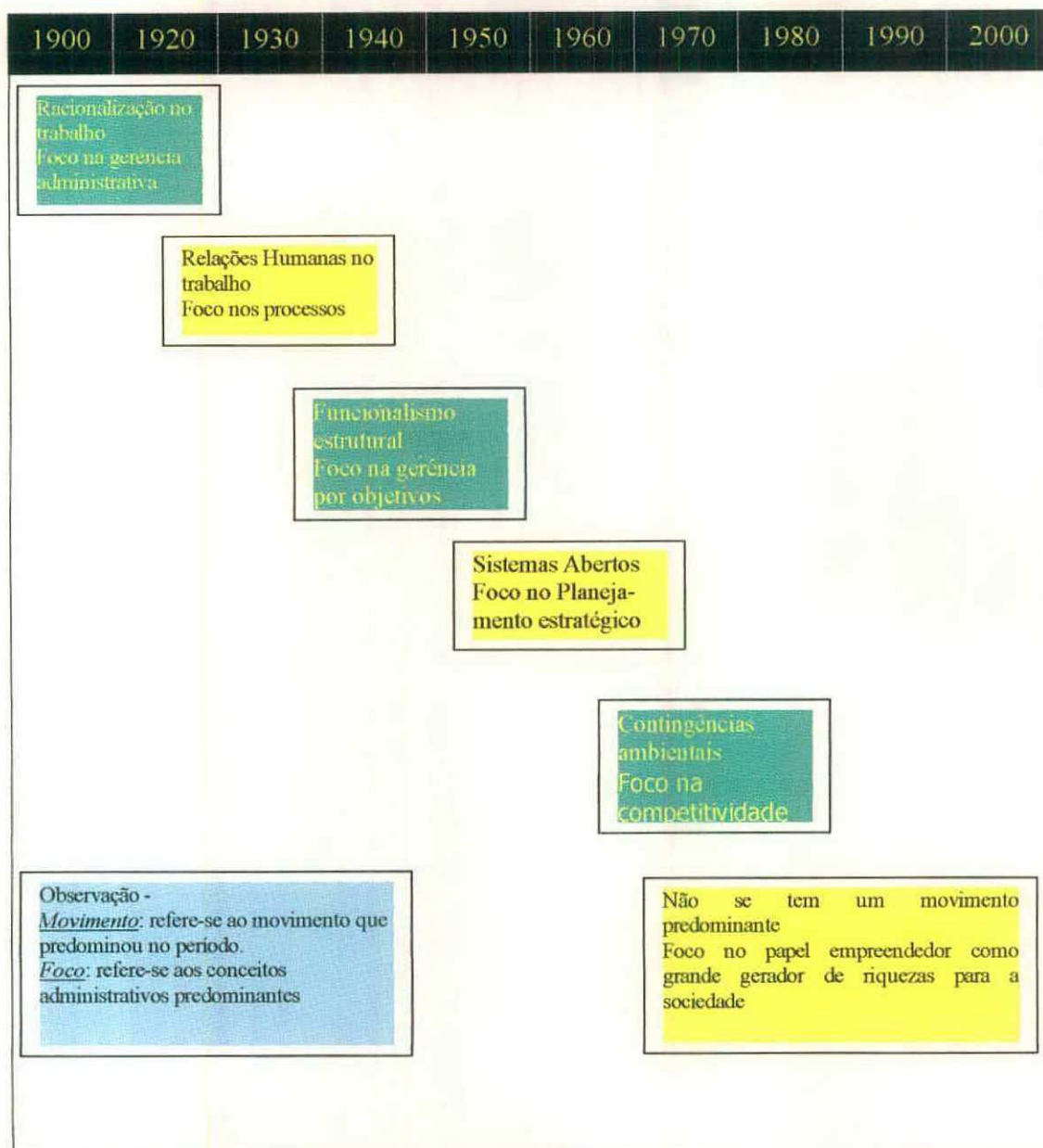
1831 a 1841 – Leis da eletricidade e do Magnetismo
1903 – Avião motorizado
1915 - Teoria geral da relatividade de Einsten
1923 - Aparelho televisor
1928 – Penicilina
1937 – Nylon
1943 – Computador
1945 – Bomba Atômica
1947 – Descoberta a estrutura do DNA / abre caminho para a engenharia genética
1957 – Sputrick – o primeiro satélite
1958 – Laser
1961 – O homem vai ao espaço
1967 – Transplante de coração
1969 – O homem chega a lua, início da Internet, Boeing 747
1970 – Microprocessador
1989 – World Wide Web
1993 – Clonagem de embriões humanos
1997 – primeiro animal clonado
2000 – Sequenciamento do genoma humano

Fonte: Dornelas, 2001, p. 20

Essa ilustração tem grande similaridade com o modelo proposto, pois além de estarmos descontentes com nossa qualidade de vida, temos um imenso amor pelo que fazemos (ensinar), não nos contentamos em ser mais um na multidão e o reconhecimento profissional é apropriado sempre. Apesar de assalariados, devemos pensar como empreendedores, ou melhor, como intraempreendedores.

O contexto atual é propício para o surgimento de um número maior de empreendedores e intraempreendedores e um grande motivo para que o serviço público repense, atualize, articule e mude realmente suas políticas e princípios ainda bastante defasados na maioria dos países, inclusive o Brasil.

Tabela 03 – Evolução histórica das teorias administrativas



Fonte: (adaptado de Escrivão Filho, 1985) apud DORNELAS (2001, p.21)

Ao utilizarmos a **Tabela 03** como ilustração da avaliação da evolução histórica das teorias administrativas, certamente podemos super valorizar essas pessoas que, segundo DORNELAS (2001), “estão eliminando barreiras comerciais e culturais encurtando

distâncias, globalizando e renovando os conceitos econômicos, criando novas relações de trabalho e novos empregos, quebrando paradigmas e gerando riquezas à sociedade”.

Em todo o mundo observamos uma grande evolução de interesses pelo empreendedorismo aparentemente por acaso, mas formam uma forte base conceitual respaldada nas áreas de Administração, Marketing, Business, Economia, começando a alastrar-se para outras áreas do conhecimento como, por exemplo, na Saúde.

2.2.4 Empreendedorismo na Área da Saúde

Os serviços de saúde existem, segundo CAMPOS (1988) e BOYDEN (1971), apud MICHELS, G. et al., 2000, formalmente para dar respostas a questões concretas relacionadas à dor e ao sofrimento do ser humano. Em relação à boa saúde, ele afirma que há um desequilíbrio entre o meio ambiente evolutivo humano e os ambientes industriais atuais e esse desequilíbrio é prejudicial ao bem estar do ser humano.

A Educação Física, em suas múltiplas e variadas manifestações, tem se convertido em uma das atividades sociais de maior desenvolvimento e capacidade de mobilização e abrangência profissional nessa área. Quem sabe como Empreendedores da Saúde se possa criar serviços que ao mesmo tempo sejam auto-sustentáveis e de fato cumpram seu papel fundamental de contribuir para a melhoria da qualidade de vida e a diminuição da dor e dos sofrimentos humanos.

Os meios tecnológicos, cada vez mais sofisticados, põem a disposição de "experts" a maneira de encontrar novos modos de alimentar a motivação dos afeiçoados à prática e, pelo menos, as formas de despertar interesse dos que se mostram menos sensíveis à recepção dos temas esportivos ou das questões relacionadas à saúde.

Os profissionais de Educação Física, profissão regulamentada e reconhecida junto ao órgão máximo mobilizador e responsável em gerenciar a saúde em nosso país, através de lei, consideram de responsabilidade dessa área do conhecimento a atuação no Magistério Oficial e Particular, em Academias de Ginástica, Clubes Esportivos e Recreativos, Condomínios, Praias, Escolinhas de Esporte, Hotéis e Transatlânticos de Luxo,

Laboratórios de Pesquisa e Avaliação Física, Hospitais, com clientela de Terceira Idade, Clínicas e Centros de Emagrecimento e Recuperação, em Empresas, em Educação Física Especial, Áreas Públicas, caracterizando-se assim como Empreendedores no Esporte, ou melhor, como Empreendedores na Saúde.

Na prática, a popularização do esporte e áreas afins, sem dúvida, promoveu uma profissionalização cada vez mais complexa e diversificada, com feições interdisciplinares de uma gama infinita de facetas novas a se criar. A Ed. Física, em decorrência de sua expansão e de seu desenvolvimento, abre hoje um amplo campo à ocupação profissional e basicamente passa a ser uma, apresentando características que vão ao encontro dos agentes de perfil inovador, criativo, talentoso, oportunista e progressista, identificados aqui como empreendedores.

2.3 QUESTÕES RELACIONADAS A TRABALHO

2.3.1 Primeiras considerações

Mudanças estão ocorrendo também na concepção do trabalho, sendo considerado não apenas como uma condição de sobrevivência, mas também como condição para que o homem possa realizar-se plenamente. Devemos conviver com pessoas que acreditem na evolução, tenham desejos de participação, autonomia e que apresentem habilidades, além de outros tantos fatores que podem proporcionar melhorias na qualidade de vida no trabalho, nas pessoas, nas organizações.

Em face de grandes incertezas motivadas pelas grandes mudanças tecnológicas e econômicas, o referencial básico dos mitos organizacionais é ancorado em experiências e contextos passados da organização, tornando-se aos poucos obsoletos. Daí a necessidade de revê-los constantemente para assegurar sua atualização. Caso contrário segundo afirma ZIEMER (1996, p.45):

- limitam-se as habilidades técnicas e relacionais

- reduz a capacidade crítica
- geram-se conformidades às regras e valores superados da empresa
- produz-se aparentemente coisas e detêm espírito de equipe
- torna-se deficiente o processo de tomada de decisões

O conjunto dessas características, nas empresas, cada vez mais fechadas e isoladas de seu contexto, gera níveis cada vez maiores de desagregação. Empresas fechadas, incapazes de lidar com a instabilidade, a complexidade e ambigüidade inerentes aos sistemas produtivos dão origem a mitos que amortecem o confronto com esses aspectos, impedindo o aprendizado de segunda ordem e a sinergização da organização.

Da mesma forma que os mitos coletivos orientam a vida de uma cultura, os mitos organizacionais o fazem para empresas e organizações atribuindo significado às ações e aos acontecimentos dentro do ambiente de trabalho. “Os mitos que, através de um processo natural de seleção, organizam e explicam com sucesso as atividades e os acontecimentos do passado da empresa, torna-se o referencial básico a ser doravante, utilizado para direcionar os objetivos presentes e futuros da organização” (BOJE, 1982 apud ZIEMER, 1996, p.41).

Os mitos organizacionais têm função organizadora e estruturadora entre as quais: explicar rotinas e procedimentos; interpretar os eventos do passado, direcionar o presente e o futuro; diminuir complexidades e instabilidades; ajudar a criar uma identidade organizacional (ZIEMER, 1996, p.45).

Para aqueles que vivem o dia-a-dia das empresas, seus mitos representam grande parte dos pressupostos subconscientes e elementos do senso comum das organizações. Eles explicam para que as práticas e os procedimentos utilizados constituem a única maneira de organizar pessoas, recursos e tecnologias de forma a atingir os objetivos propostos.

Se buscarmos um entendimento possível para responder algumas questões tais como: O que move o homem? O que mobiliza o indivíduo? O que o leva a envolver-se, comprometer-se, enfim participar? E quais fatores concorrem para a melhoria de sua qualidade de vida no trabalho, elevando o seu nível de satisfação e participação?

Em termos, sabemos que é um assunto bastante discutido no meio científico com a finalidade de se buscar humanização no trabalho e, principalmente, reconhecendo que a princípio, visões mais emergentes obterão e, conseqüentemente, mais qualidade de vida no trabalho teremos.

“Aqueles empresas que se conscientizam da necessidade de as pessoas participarem e serem ouvidas têm buscado tecnologias adequadas para dar voz a uma classe trabalhadora mais informada, com novas expectativas sociais, novas escalas de valores e mais conscientes reivindicações e atitudes, aumentando com tal postura suas chances de sobrevivência e sucesso da boa implantação de programas de qualidade total” (FERNANDES, 1996, p.27)

MENDONÇA (1987) apud FERNANDES (1996, p. 26) cita que a estratégia social – participação é encarada como vetor principal nas organizações, basicamente para a formação de objetivos, tomada de decisões, resolução de problemas e mudanças organizacionais. Acreditamos também que deve vir acompanhado de uma valoração pessoal e profissional, satisfação no trabalho e outros incrementos que sustentem produtividade, desempenho e competitividade da empresa junto à sociedade moderna.

Segundo BENTO GONÇALVES (1993) apud FERNANDES (1996, p.32), “nós somos uma espécie de macacos e gostamos de imitar as mudanças de outras culturas [...]”

Vamos nos reportar ao tempo e apontar que o taylorismo / fordismo caracterizava-se pela separação entre trabalho intelectual e manual, produção em série e fragmentação de tarefas. Esses sistemas trouxeram grande aumento na produtividade, mas como já mencionamos anteriormente, foram marcados pela perda das habilidades genéricas pautadas pela falta de flexibilização e centralização das decisões.

Entretanto, bastante marcado ficou entre a década de 50 e 70 quando o declínio desses sistemas o kankan, JIT (Just in Time), CCQ (Circulo do Controle da Qualidade), TQC (Controle da Qualidade Total), gerência participativa entre outros se propagaram intensamente.

O TQC foi embasado na escola da Administração científica no momento em que emprega: treinamento dos seus trabalhadores; adota conceitos e práticas sobre comportamento humano e na descoberta da teoria dos sistemas abertos e contingência.

O JIT é um instrumento de controle da produção que busca atender a demanda da maneira mais rápida possível e minimizar os vários tipos de estoque da empresa, das células de manufatura e da polivalência que consiste na capacidade de alimentar mais de um tipo de máquina simultaneamente.

Para alguns fins, objetivamente esses sistemas tinham o propósito de obter resultados significativos na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

HUMPHREY (1994) e RUAS (1993) apud VIEIRA (1996, p 34) identificaram em seus estudos que melhores condições de emprego, melhoria do ambiente de trabalho, política diferenciada de benefícios, ambientes mais participativos e participação nos lucros levam os operários a reagir de modo mais positivo a mudanças.

Outros estudos foram realizados e vários pesquisadores renomados procuraram introduzir, por exemplo, métodos mecanizados em minas de extração de carvão ou ainda em indústrias indianas de especialidade têxtil, mas ambas levaram esses pesquisadores a concluir e recorrerem à noção de sistema aberto sócio-técnico. O termo sistemas veio da informática e da cibernética. Aberto indica estar essencialmente adaptado ao seu meio e o termo técnico provem da engenharia e da administração. Já o termo social veio da Psicologia e da Sociologia. Isso tudo quer dizer que ao mesmo tempo em que os pesquisadores se recusam a entender as tendências da psicologia e sociologia, de estudarem interações sociais, recusam-se também a entender as tendências dos engenheiros e administradores de descobrirem os sistemas de produção sem examinarem as conseqüências sociais decorrentes. (BEUREN, 1998)

Apesar desses movimentos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), onde surgiram tais abordagens sociais e técnicas, somente em 1960 iniciaram as buscas de melhores formas de organizar o trabalho a fim de diminuir os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, temos conhecimento de que por volta dos anos 70 é que se deu um “boom” para esse tema. Ele vem sendo objeto de estudo acadêmico e de experiências em diversos países como Estados Unidos (Quality of Working life), Canadá, França (Qualité de la Vie ar Travail) e na Suécia a qual encabeça a lista dos países que se encontram bastante desenvolvidos em tais estudos.

Aqui no Brasil ainda é bastante novo o interesse pelo assunto, pois existem dúvidas quanto ao significado exato do termo QVT e seus fatores, a sua ordem de prioridades que devemos considerar, por exemplo, para implantar um Programa de Qualidade de Vida para funcionários de uma Instituição de Ensino, além do mais Federal Pública de Ensino.

Por exemplo, MASLOW & HERZBERG, dizem que: “existe QVT quando os indivíduos podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam” (apud VIEIRA, 1996, p.54).

É importante frisar que embora a Qualidade de Vida dependa evidentemente de condições de trabalho favoráveis, há outros aspectos que podem tornar os cargos e funções mais satisfatórias, refletindo indiretamente na produtividade, e que independem de elevação do custo operacional com pessoal ou instalações (FERNANDES, 1996, p.44).

“Considerando que a vida humana tem sido um movimento constante de busca de satisfação e de inibição de sofrimento, vive-se administrando, contratando, cuidando de nossas próprias necessidades de ser, ter, sentir, conhecer, fazer e estar, além de intervir nas necessidades dos outros”. Esse processo argüido por PATRICIO (1995) apud PATRICIO (1996) expressa-se na qualidade de nossa vida, nossa enquanto ser particular, nossa enquanto ser coletivo.

É possível também considerar e atribuir a preocupação crescente com a QVT à maior conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais de empresas. HUMME & CUMMING (1985) apud FERNANDES (1996, p. 41) relaciona países como: “França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Canadá, Holanda e Itália como os que adotam em suas políticas a tecnologia e a filosofia de QVT, visando atender as necessidades psicossociais de trabalhadores, elevando seus níveis de satisfação no trabalho”.

NADLER & LEWLER (1983) apud FERNANDES (1996, p.42) ilustra o comentário anterior dizendo que, ao longo dos tempos, foram verificadas concepções evolutivas de QVT de acordo com uma determinada característica ou visão de conceito.

Tabela 04 – Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. Era visto como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho enriquecendo a democracia industrial
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Usavam-se os termos de administração participativa e democracia industrial freqüentemente
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas organizacionais e outras queixas
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro não passará de apenas um modismo passageiro

Fonte: FERNANDES, 1996, p.42.

BELCHER (apud Smith 1993), e citado por ZANDOMENOGHI (1999), diz que um ambiente de QVT é:

Aquele onde as pessoas são membros essenciais de uma organização que desafia o espírito humano, inspira o desenvolvimento e o crescimento pessoal e faz com que as coisas sejam realizadas. Importante dizer que QVT não significa dizer trabalho sem problemas mas um trabalho desenvolvido dentro de uma estrutura organizacional na qual os problemas e suas devidas soluções são discutidas, analisando-se as causas e suas conseqüências.

Qualidade de vida no trabalho talvez seja uma solução e a esperança das Instituições de Ensino alcançarem altos níveis de produtividade, atendendo as questões básicas de motivação e satisfação dos professores, servidores técnicos administrativos e principalmente dos alunos, produtos que, certamente, serão os líderes do amanhã.

2.3.2 Saúde / Trabalho e a Tecnologia

O viver hoje tem sido um movimento constante de busca de satisfação e de inibição de sofrimentos no trabalho, no ambiente familiar, junto a grupos sociais. PATRICIO (1996 p. 40), dizia que “vive-se administrando, cuidando de nossas próprias necessidades de ser, ter, sentir, conhecer, fazer estar e intervindo nas necessidades dos outros”. O real objetivo é constatar que se alcançou a felicidade.

A ciência nos possibilita conhecer muito. Constantemente são desenvolvidos novos saberes e produzimos tecnologias para as mais variadas necessidades humanas. A literatura adota esse processo como o “conjunto de teorias e técnicas, crenças, valores, os quais servem de referência, guiam o pensar fazer humano além de constantemente serem compartilhados por uma dada comunidade humana” (PATRICIO, 1990 apud PATRICIO, 1996).

A humanidade nunca evoluiu tanto como neste século em aspectos de conhecimento tácito e explícito. Paradoxalmente, continuamos a sofrer de doenças de ignorância e da falta de equidade. Talvez se realizássemos uma pesquisa para levantar quanto tempo e recursos

financeiros gastamos no tratamento de cura em detrimento de ações de promoção à Saúde, ficaríamos mais surpresos, ou até contentes com o resultado dela.

O retrato da insatisfação e da indignação do ser humano frente às questões de violência, grande número existente de doenças crônicas e agudas, mortes precoces, o abuso e dependência de drogas, o descaso aos problemas sociais, a corrupção expressa a perplexidade admitida, apesar de tantos conhecimentos e tantas tecnologias avançadas existentes.

Profissionais de diferentes áreas do conhecimento têm sido enfáticos ao afirmar que sintomas como depressão, estresse, [...] devem ser tratados da mesma forma que uma gripe: com repouso e medicação, por exemplo. Sabendo da demora que possa vir a ocorrer, mas que podemos mais ou menos temporizar para este século ainda, vir a dizer ao nosso chefe que “hoje não vou trabalhar porque estou deprimido”.

Enraizado no saber popular sabemos que um empregado ao ser obrigado a trabalhar, quando não forem consideradas as análises mais minuciosas de tais sintomas, vai produzir muito pouco, o seu relacionamento com os demais colegas de trabalho ficará desgastado, e poderá ainda sofrer acidentes por falta de atenção.

A doença manifesta-se com mais ou menos frequência nos seres humanos, justamente porque grande parte desses seres só dá importância a cuidados básicos com sua saúde, já quando a mesma se encontra muito avariada ou debilitada, as vezes num estado irreversível, atribuído por diferentes fatores mas constatados na ignorância e na falta de equidade além do entendimento de indicadores que designam ou selecionam certas propriedades características que têm a ver com o conceito de Saúde.

“Nos dias atuais, existe uma relação semiótica entre ciência e tecnologia, a tal ponto que uma é inseparável da outra” (GUERRERO & ACOSTA-HOYOS, 1983, p. 07).

A tecnologia é um componente da cultura, por isso a tecnologia é tão antiga como a própria cultura. Por sua vez, a ciência responsável pela expansão da cultura desde o início precisou da tecnologia para seu desenvolvimento. Essa abordagem nos leva ao ponto forte deste item quando discutiremos Trabalho / Saúde e Tecnologias. Antigamente, a confecção

de ferramentas e instrumentos de trabalho estava condicionada à tecnologia existente e a ciência fazia o papel de preceder avanços tecnológicos.

A tecnologia pode ser definida como a aplicação sistemática do conhecimento científico às atividades produtivas. “Assim nesta história podemos descrever como trajetória o domínio do homem sobre a natureza” (EMBRAPA, 1984, apud ACOSTA-HOYOS & GUERRERO, 1985 p.08).

Esse homem que, de uma maneira geral, aprendemos na academia subsiste e que seu corpo é dividido em cabeça, tronco e membros. Portanto, os indicadores psicossomáticos identificados para se analisar a Qualidade de Vida das pessoas mostram, na verdade, não existir apenas estas três partes, “mas sim um organismo interligado em profundas e complexas relações (potencialidades biológicas, psicológicas e sociais) que embora pouco compreendidas, são permanentes em nossa vida” (FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 11).

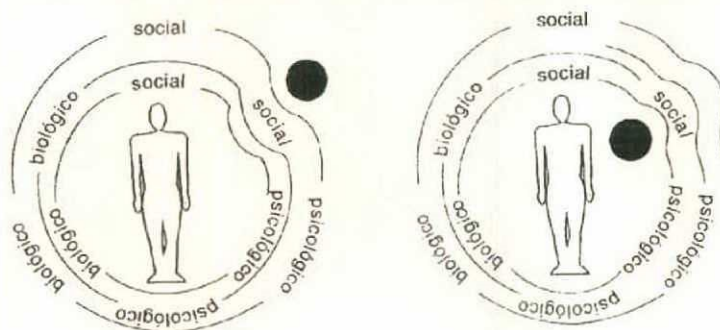
É de saber popular que a dimensão biológica refere-se a características herdadas e congênitas, incluindo o funcionamento das glândulas, metabolismo interno e das resistências e vulnerabilidades do corpo.

A dimensão psicológica corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais que caracterizam a personalidade, a vida mental, o afeto e a maneira de se relacionar com as outras pessoas e com o mundo que o rodeia.

A dimensão social é relativa à incorporação e influências de valores, das crenças e expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais entramos em conflito durante a vida, desde o nascimento.

Temos enraizado em nosso corpo “marcas da história, de seu esforço, de suas perdas e de suas vitórias. Esse processo desencadeia-se dentro de impactos internos e externos”, conforme aborda FRANÇA & RODRIGUES (1996), visualizados na **Figura 01**.

Figura 01 – Impactos externos ou internos à pessoa



Fonte: FERNANDES, 1999, p.13

É nesse ponto de vista que podemos entender o ser humano e suas manifestações de saúde e doença. Partindo desse princípio não podemos dissociar a relação que existe entre saúde e trabalho. Assim, acredita que as doenças tornam-se expressões do comprometimento do organismo humano, surgem devido a causas biológicas, físicas ou/ químicas. Há métodos científicos construídos para uma melhor observação, compreensão dessas doenças. Os tratamentos continuam, felizmente, a progredir até o dia de hoje através da tecnologia.

Esse avanço criou condições para sairmos de uma perspectiva individual e penetrarmos na dimensão coletiva do processo saúde – doença de um grupo de trabalhadores, de como eles podem ser influenciados por agentes sociais como o ambiente e a organização do trabalho.

Advindo da revolução industrial, essa preocupação com a saúde de trabalhadores levou, no ponto de vista de VIRCHOW apud FRANÇA & RODRIGUES (1996) a afirmação de que: “o proletariado, em grau crescente, tornou-se vítima da doença e epidemias”.

Vários esforços foram mobilizados para que modelos e mais modelos, como por exemplo, o construído por PASTEUR & KOCK, tivessem objetivamente resultados positivos na compreensão e intervenção preventiva, recuperadora mais completa do processo adoecer (FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 12). “Nossa saúde depende em

grande parte de nossas condições e modo de vida”, afirma GILBERTO FREIRE (apud FRANÇA & RODRIGUES, 1996).

Podemos hoje compreender o fenômeno estresse. Também sabe-se que é impossível e contra indicado erradicá-lo. Principalmente por considerarmos que o resultante de excessos pode tanto ser desagradável e ameaçador ao adequado funcionamento do organismo, como estimular a manutenção ou aparecimento do estado de humor, a vida mais ativa e o externar sentimentos agradáveis, entre outros.

É muito comum ouvirmos a expressão “isto não é nada, é só psicológico”, ou então “aquele funcionário só dá dor de cabeça”, ou ainda “o fulano emagreceu de tristeza”, no ambiente de trabalho. Elas não exprimem na sua totalidade uma verdade, pois a fala refere-se a “tendências de atribuir qualquer manifestação ou queixa sem diagnóstico clínico visível ou dor com forte carga emocional”, reconhecidas em sua maioria no saber popular.

As relações psicossomáticas já caracterizadas em parágrafos anteriores talvez ajudem-nos a interpretar essas frases. Por exemplo, venham a significar conflito de interesses, excesso ou falta de desafios, falta de repouso e condicionamento físico inadequado ou ainda decorrentes da falha de diagnóstico médico, justificando tal expressões.

As doenças raramente são bem vistas durante o trabalho. Para o empregador, doenças significam queda de produtividade, comprometimento do processo de trabalho, problemas com sindicatos e pressão da fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa junto à comunidade e opinião pública.

Para o grupo de trabalho, ela sinaliza problemas no próprio processo de trabalho, gera reações negativas de maior pressão para manter o desempenho.

Diante de tantos preconceitos e desinformação sobre a necessidade de cuidados com a saúde. Os valores da cultura organizacional jamais permitiram, por exemplo, que o funcionário “ciclano”, preocupado com atrasos, responsável pelos seus compromissos certo dia, pegasse o telefone e discasse para o seu chefe “beltrano” e o colocasse a par dos acontecimentos daquele inesquecível dia.

Ciclano ao telefone “Bom dia Sr Beltrano. Como tem passado?”

Beltrano: “Bom dia Ciclano. As coisas vão indo muito bem. Mas o que levou você a fazer este telefonema?”

Ciclano: “Bem, Sr, estou ligando para comunicar que irei atrasar dez minutos do meu horário de trabalho hoje”.

Beltrano: “Mas, o que houve está doente, aconteceu alguma coisa de grave, enfim...”.

Ciclano: “Não senhor. É que hoje aconteceram alguns imprevistos e minha aula de natação acabou dez minutos mais tarde [...] Nós bem sabemos da necessidade de cuidarmos de nossa qualidade de vida [...] Fato que regularmente o faço e me levou a comunicar o atraso [...], mas não se preocupe [...]”.

A continuação desse diálogo não há necessidade de ser transcrito, mas com certeza podemos imaginá-lo. Devemos sim enaltecer o quanto é real e procurar verdadeiros procedimentos padrões adotados para essas situações. Um desconto formal do dia de trabalho do funcionário, uma advertência verbal ou ainda advertência com ressalva, incluídas na sua ficha funcional, são desenhadas no interior das empresas privadas e principalmente nas públicas. São formas de pressão adotadas pela hierarquia para que o funcionário produza.

Dentro da maioria das empresas surgem outras queixas psicossomáticas de produção, despesas médicas e administrativas sem retorno, clima interpessoal negativo, indicação de problema social e diagnóstico de problemas. São conhecidos inúmeros tipos de doenças associados ao trabalho e elas exigem intervenção direta no ambiente físico e, quando diagnosticadas, caracterizam as doenças ocupacionais, com orientações médicas e legal específicas.

“Se observarmos a intensidade com que as manifestações de estresse e queixas psicossomáticas ocorrem nas empresas, especialmente em momentos de maior tensão, como os cortes, mudança de chefias, novas tecnologias, formas de trabalho, carga de trabalho” (FRANÇA & RODRIGUES (1996, p.81)), podemos descobrir interessantes relações entre estresse, saúde e trabalho.

O que muitas empresas têm de desumano é o seu próprio modelo de trabalho [...] violenta e restringe as reais capacidades de uma pessoa. Dificilmente as pessoas conseguem enxergar no espaço organizacional validade nas ações preventivas e a fonte de melhores resultados para o tratamento dos sintomas de estar doente.

As mudanças de paradigma em relação ao emprego profissional são tão reais que já no ano 2000, o cargo ou função tal como se apresentam não devem ter mais lugar dentro de empresas que evoluíram de acordo com as necessidades emergentes, dentro de sua área de atuação, no mundo atual. MEDEIROS (1999, p. 74) enfatiza que “esta acabando o emprego e emergindo um nova ordem: a geração talento onde são essenciais cinco fatores (amor, habilidade, conhecimento, flexibilidade e comunicação)”.

Mais uma vez está fortalecido as razões de implementar o modelo de programa de qualidade de vida para os funcionários dessa unidade de ensino do CEFET - PR. Coincidentemente, a mesma população estudada para buscar os primeiros indícios de popularidade diante da proposta, inclusive servindo de matriz para fins de difusão interna para as demais unidades do sistema CEFET - PR, e com apoio instrumental de um software que analisa, codifica e atualiza os resultados dos questionamentos e intervenções que devemos fazer junto às pessoas envolvidas com o Projeto. Esse instrumento de apoio foi elaborado e confeccionado por um outro pesquisador, Professor ESTANISLAU GONÇALVES JOVTEI, docente efetivo do quadro dessa Instituição, que tem como tese de doutorado a criação desse instrumento, montando um banco de dados que valorizará o fluxo e aumentará a velocidade das informações pretendidas.

2.3.3 Fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho

Entendemos como Qualidade de Vida no Trabalho “a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas de tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma

organização” (WALTON, 1973; WESTLEY 1979; DAVIS WERTHER 1983; NADLER & LAWLER 1983; HUSE & CUMMINGS 1985, apud RODRIGUES 1994, p.21)

Na lente de WALTON, é percebido que algumas questões são centrais quando queremos conceituar QVT. Por exemplo, para ele, a **compensação adequada e justa**, pois é um meio do indivíduo ganhar a vida; **as condições de segurança e saúde do trabalho** – horários razoáveis, condições físicas e ambientais de trabalho; **oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana** – tendência a ser fracionado, inábil e firmemente controlado; **oportunidade futura para o crescimento contínuo e segurança** – focaliza a oportunidade de carreira; **integração social na organização de trabalho** – prega ausência de preconceitos de cor, raça, religião, aparência física, estilos de vida; **o constitucionalismo da organização do trabalho** – normas estabelecidas de direitos e deveres, além de pregar o diálogo livre e o direito à privacidade; **trabalho e espaço total na vida** – experiências de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida real e a **relevância social da vida no trabalho** – aborda a forma irresponsável que algumas organizações agem. Fazendo com que um número crescente de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, afetando assim a auto-estima do trabalhador.

Mesmo considerando uma única Instituição de Ensino enquanto populações estudadas acreditam que existem pessoas de diferentes setores e níveis sociais dentro dela e as mesmas características e componentes de qualidade de vida como alimentação, moradia e acesso aos serviços de saúde coexistem, mas podem apresentar conotações diferenciadas se comparadas entre as camadas mais pobres e as mais ricas de uma sociedade.

É importante salientar que “nos países nórdicos da Europa, onde se desconhece praticamente a pobreza e as incertezas econômicas da vida, facilmente podemos entender que qualidade de vida para eles está associada à participação social, satisfação e auto-realização, cita ACOSTA-HOYOS & GUERRERO (1985 p.18)”.

Os grandes pesquisadores HUSE & CUMMINGS (1985, p. 202) apud RODRIGUES, (1994, p. 90) acreditam que dois aspectos distintos devem ser considerados para a QVT: “a preocupação com o bem estar do trabalhador e com a eficácia

organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho”. Ambos, para eles, tornam um programa de qualidade de vida um trabalho diferente de outras abordagens tradicionais.

Com relação aos EUA, esse mesmo autor cita: “me parece óbvio medir a qualidade de vida em termos de indicadores de consumo energéticos e hábitos de mercado, pois é um país onde se considera a população de mais consumo do mundo e detêm o maior índice consumidor per capita de energia”.

Já nos países menos desenvolvidos, inclusive no Brasil, a qualidade de vida confunde-se, praticamente, com a sobrevivência biológica. “A percepção de nossa realidade leva-nos a crer que nossa população necessita de pontos de referências tangíveis para fazer-se conscientizar e grande parte da população brasileira carece dessa referência”. (GUERRERO & ACOSTA HOYOS, 1983)

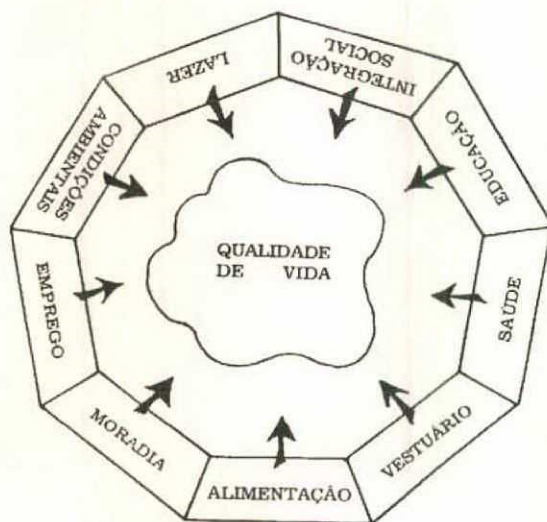
Na verdade, esta enorme diferença de um grande acúmulo de renda concentrada nas mãos de poucos com grande poder e uma infinita dizima parte nas mãos de poucos com pequeno poder político são os principais “indicadores de que de fato podem interferir e impossibilitar tais populações de entender e auto-avaliar os complexos sentimentos de insatisfação resignados ou de frustrações agudas em que eles vivem”.(GUERRERO & ACOSTA-HOYOS, 1983).

SHAMIR & SALOMON (1985) citados por RODRIGUES (1994), usam a expressão QVT referenciando-se “a um bem estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória e despojada de estresse e outras conseqüências negativas”. Ele analisa os efeitos da QVT, levando em conta seis fatores: característica da tarefa (autonomia, variedade de habilidade, significado e identidade da tarefa); relações sociais; o estresse relacionado ao emprego; relações no trabalho e fora do trabalho; status, poder, igualdade e outras funções latentes do trabalho. Ambos os fatores permeiam a afirmativa que o trabalho em casa leva ao aperfeiçoamento da QVT, “unicamente quando existem certas condições, como a opção do local variável de trabalho e razões especiais como vantagens físicas que favorecem certos indivíduos que acham difícil ou impossível trabalhar fora” do labor.

Para que todos os estudos realizados de qualidade de vida possam ser representativos, deverão dar ênfase àqueles indicadores que refletem as necessidades absolutas. Necessidades como alimentação, moradia, lazer, vestuário, saúde, educação, condições ambientais e outras que afetam as condições de vida, seu estio de vida, sua Qualidade de Vida.

A **Figura 02** bem ilustra esse comentário anterior, onde foram também fortemente abordados no instrumento de análise aplicado aos servidores da unidade de Medianeira, além de que são resultados de vários anos de pesquisa, em que a OMS e seus grupos de estudos, consultores e mobilizadores procuraram alimentar a sociedade com informações, orientações, atualizações sobre o conjunto de benefícios que favorecem o bem estar e a saúde de um ser humano.

Figura 02 – Inter-relacionamentos entre alguns dos indicadores absolutos e a QV



Fonte: VALIENTE, S & BOJ, N.M.T. Ensenanza de nutricion em agricultura [...] 1982, .p. 26 – figura 1.1 *apud* GUERRERO & ACOSTA HOYOS, 1996 p. 22

Os autores GUERRERO & ACOSTA HOYOS (1996), aperfeiçoam suas pesquisas e sub dividem os indicadores em inerentes e os condicionantes. O primeiro é aquele que determina os parâmetros de qualidade de vida (posse de bens domésticos, de higiene, tempo

para o lazer, adequação calórica e protéica). Os condicionantes seriam aqueles que na situação de pobreza e isolamento tanto geográfico como psicológico, regulam o acesso dessas populações a um nível melhor de Qualidade de Vida. Mudando de contingente, apresentaremos aqui de forma esquemática e aparentemente simples um modelo para avaliação e manejo do estresse. O seu controle é contemplado em diversos estudos contidos na vasta literatura desse mesmo tema. O que nos interessa é que o modelo sugerido por KERTESZ e KERMAN apud FRANÇA (1996) apresentado no **Quadro 06**, pois apresenta uma similaridade com o que se pretende contemplar no programa, objeto de estudo deste trabalho.

Quadro 06 – Modelo para avaliação e manejo do estresse

KERTESZ / KERMAN
1. Alimentação
2. Atividade física regular
3. Tempo de repouso adequado
4. Espaço para o lazer e diversão
5. Trabalho com a possibilidade de realização
6. Inserção em um grupo social

Fonte: KERTESZ & KERMAN, apud FRANÇA 1996, p.112.

Para nós, os componentes básicos propostos e estes momentos que iremos dispor para reflexão deverão ser aproveitados para inter-relacionar o que até aqui estudamos e que, supostamente, idealizemos um programa ideal de qualidade de vida para todos nós mortais.

A idéia defendida por NAHAS (2000) em relação a adequarmos um modelo de avaliação do estilo de vida e a qualidade dos indivíduos, nada mais é do que poder permitir a essas pessoas ou a um grupo delas a oportunidade de identificar aspectos positivos e

negativos em seu estilo de vida, recebendo informações e facilidades para a tomada de decisões que possam levar a uma vida com mais qualidade.

Necessariamente, deveremos nos reportar a estes dois grandes estudiosos NAHAS e CORBIN em 1992 (NAHAS, 2001 p 130), que buscam em seus estudos instrumentalizar a ciência e oportunizar à população ativa e não ativa de nosso planeta o acesso a elementos essenciais para uma melhoria do seu estilo de vida, passando obrigatoriamente pelo ambiente de trabalho dessas mesmas pessoas, interferindo no lazer e na família, ancorado pôr três componentes carro chefe deste estudo e, conseqüentemente, melhorando a qualidade de vida desses seres.

Por último, GUERRERO & ACOSTA HOYOS (1983), discutindo os pressupostos teóricos no estudo da qualidade de vida, relacionam esta, além de tudo, com as opções econômicas e com as necessidades familiares dos indivíduos.

2.4 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

2.4.1 Estilos de Vida

A conquista do bem estar e da qualidade de vida começa pelo autoconhecimento. Para chegarmos a ele é preciso: consciência do estado de saúde física e psíquica, além dos bons ou maus hábitos que adquirimos ao longo dos anos.

A qualidade de vida repousa basicamente sobre seis pilares: alimentação, controle do estresse, relações afetivas, realização profissional, segurança e estilos de vida.

Uma referência significativa sobre estilos de vida é encontrada em forma de sugestão para implementação futura de um programa onde estão centrados conceitos e aplicação da atividade física para se conseguir aptidão física e saúde. BENTO, J.O. , apud NAHAS (2000, p.134) um professor conceituado da Universidade do Porto é quem propôs se tratar a saúde de maneira pedagógica antes de ser uma questão médica.

Outra referência, agora em forma de projeto curricular, “Saber vivir - estilos de vida y salud, de VV.AA., CABRA & MARÍA & MOLINA & SARASIBAR & SAVALL (1998), vale salientar, sendo que seu conteúdo é desenvolvido e direcionado em forma de manual para o segundo ciclo escolar. Esse material é direcionado para alunos que, pela faixa etária, encontram-se em um processo de configuração de sua personalidade, por tanto um momento muito propício para trabalhar aspectos de personalidade e sociais que lhes facilitarão a adoção de seu próprio estilo de vida.

As unidades didáticas criadas nesse projeto curricular envolvem cinco aspectos que contemplam alguns conteúdos relacionados a seguir:

- 1- Os estilos de vida e saúde (conceitos de estilos de vida; fatores que incidem em seu estilo de vida; conceito de hábito e de saúde)
- 2- Todos temos uma dieta (fatores que influenciaram a adoção de hábitos alimentares; alimentação e nutrição; funções de nutrientes; equilíbrio de dieta e saúde; a alimentação, necessidade básica e elementos de prazer; influência da moda nos hábitos alimentares por dieta e imagem; conseqüências negativas de uma alimentação por excesso ou por falta de)
- 3- A atividade, a postura e o descanso (elementos que nos ajudam a estar em forma; relação entre AF e saúde; higiene postural; ritmos biológicos e necessidade de descanso; funções do sono; o estilo de vida e o estresse)
- 4- Viver arriscadamente (conceito de risco. Aspectos positivos e negativos; limites do risco. O risco controlado; atividades de vida diária que comportam um risco; o risco como estilo de vida; álcool e condução desse consumo)
- 5- Você é o seu melhor amigo (estilos de vida e as relações interpessoais; diferentes maneiras de ser e de enfrentar as situações da vida; conceitos de auto estima e auto conceito; o estado de ânimo; estratégias para melhorar as relações interpessoais; autonomia e dependência; egoísmo e altruísmo; conceito de assertividade e como adquirir habilidades assertivas)

Entretanto se o profissional de Educação Física existisse apenas para fazer as pessoas exercitarem (a prática pela prática) então a formação destes profissionais teria

moldes diferentes e jamais se justificaria, por exemplo, a existência de uma disciplina escolar para tal fim.

Os mais antigos documentos da história primitiva do homem conseqüentemente registraram fases de grande importância da evolução humana onde podemos testemunhar através da literatura grandes alterações que houveram do ponto de vista climático e cultural. Foi na época pleistocênica (10 mil anos a.c.) é que testemunhamos a evolução física e cultural da humanidade. Novas condições psicossomáticas permitiram o bipedismo, modificação funcional dos dentes, humanidade da face e aumento progressivo do crânio. Passamos pela fase *Homo sapiens* onde se vivia em cavernas, usavam o fogo para aquecer-se, iluminação e para cozinhar, a caça e a coleta eram fontes de sobrevivência. Os primeiros filósofos aparecem 600 (a.c.).

Por fim, chegamos a 2000 (d.c.) e o auto conhecimento gerado durante todo este tempo traz reflexões importantes no sentido de que a valorização destes profissionais seja mais evidente. Além disso, as evidências científicas relatadas em torno da forma de atuação destes profissionais em especial aquelas que pretendem conscientizar professores e alunos de qual é seu estilo de vida e de sua atitude frente às diferentes soluções apresentadas.

“O conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, valores e as oportunidades na vida das pessoas” (NAHAS, 2001, p.11), constitui um entendimento aceito por estilos de vida. Esse entendimento, se oportunizar riscos à saúde por intermédio do estresse, pela alimentação inadequada ou pelo sedentarismo, revelam que não apenas esses fatores seriam considerados, de fato, indicadores de QV, mas também outros vários fatores que afetam os padrões de vida de regiões mais desenvolvidas e daquelas mais pobres devem ser considerados.

NAHAS (2001, p.13), por exemplo, cita o “fumo, o álcool, drogas, estresse, isolamento social, sedentarismo, como fatores controláveis de estilo de vida para se obter uma melhoria na saúde”.

Antigamente, pensava-se que saúde, inclusive a saúde do coração, era simplesmente um dom. Ou se tinha ou não se tinha, independente da vida que se levava. Mais tarde levanta JORGE FILHO (2001, p. 21), “os cientistas suspeitaram que apesar do componente

genético, este sim o chamado 'dom', grande parte da saúde seria proveniente de hábitos e estilos de vida das pessoas”.

Na década de 40, em uma cidade dos EUA chamada Frammingham, foi realizada uma pesquisa junto a alguns milhares de indivíduos, saudáveis, com o objetivo de verificar quais problemas cardíacos eles teriam, num futuro próximo, e por que estavam sujeitos a esses problemas. Nasceu daí a expressão “fatores de risco para as situações que tornavam certos indivíduos mais predispostos que outros a eventos cardiovasculares”.

Um exemplo significativo sobre comportamento para um estilo de vida mais ativo foi verificado em uma pesquisa realizada pela equipe de profissionais do CELAFISCS em que se procurou analisar a influência da comunicação visual / escrita na mudança desse comportamento. As mensagens que, basicamente, indicaram aspectos influenciadores para se utilizar escadas ao invés do elevador, registradas em dois cartazes, ocasionaram mudanças de comportamento do cotidiano de funcionários da área administrativa e das pessoas que freqüentavam o prédio da Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo. Após a fixação dos cartazes, os funcionários utilizaram significativamente mais as escadas do que o elevador. Portanto, nossa dúvida esboça mais claramente a compreensão de comportamentos, isso se admitirmos que “somos responsável pelo nosso estilo de vida, conseqüentemente nossa qualidade de vida”.

Para mantermos, em nossos dias, uma vitalidade aparente, consideremos esta uma tarefa de extensão do compromisso de profissionais da área médica, que além de participarem da cura, devem envolver-se na prevenção da doença. Enquanto que nós, profissionais de Educação Física, que possuímos competência para o exercício da profissão, vamos coordenando, planejando, supervisionando, dinamizando, dirigindo, organizando, avaliando, executando trabalhos, programas e projetos, bem como prestando serviços de consultoria, assessoria, treinamentos especializados, além de elaborarmos informes técnicos, científicos e pedagógicos, relativos à atividade física, esporte e à promoção da saúde.

Esses fatores de risco citados na **Tabela 05** são possivelmente modificáveis. Combater a obesidade, evitar ou aliviar o estresse, aprender a viver melhor consigo mesmo,

com os outros e em família para estimular seu coração ou abandonar vícios e enfrentar situações de dificuldades e emergências, deverão tornar sua vida bem melhor.

Dentre as áreas do conhecimento, a Educação Física é uma, quiçá a única que pode oportunizar e ser responsável por uma variedade de objetivos sem diminuir a relevância de outros, além de enfatizar o desenvolvimento de habilidades motoras e a promoção de atividades relacionadas à saúde.

Tabela 05 – Fatores de risco modificáveis pelas pessoas

Os sete fatores de risco que podem ser modificados:



Fator de Risco	Menor Risco	Faixa Intermediária	Maior Risco
1. Níveis de Colesterol	- Colesterol total menor que 200 - HDL-C maior que 40	- Colesterol total entre 200 e 240	- Colesterol total maior que 240 - HDL-C menor que 40
2. Níveis de Pressão Arterial	- PA sistólica menor que 140	- PA sistólica entre 140 e 160	- PA sistólica maior que 160
3. Tabagismo	- Não fumante	- O risco aumenta linearmente com o número de cigarros fumados por dia	
4. Diabete	- Não diabético	- Diabetes tratada	- Diabetes não tratada
5. Sedentarismo	- Atividade física moderada e regular	- Atividade física irregular/insuficiente	- Totalmente sedentário
6. Obesidade	- IMC menor que 25	- IMC entre 25 e 30	- IMC maior que 30
7. Estresse	- Bem adaptado às situações de trabalho/família/vida social	- Inadaptado à situação de trabalho ou família ou vida social	- Totalmente inadaptado às situações de trabalho/família/vida social

Frutos das tendências ou não, os currículos de Educação Física praticamente atendem, teoricamente, os princípios norteadores da motricidade humana, de processos pedagógicos e de aspectos humanísticos. Mas na prática, muitos desses conceitos são esquecidos e as performances atléticas, as iniciações esportivas precoces imperam nos programas, em boa parte dos países do mundo. A super valorização da tecnologia em prol de resultados expressivos no esporte, performance e infinitos estudos, que deveriam ser vistos como uma cadeia de experiências sequenciais e progressivas, confirmam a precocidade das iniciações esportivas anteriormente mencionadas.

Um agravante é o fato de que se tem assegurado, em direitos constitucionais, os fatores relacionados ao esporte para jovens e adolescentes, tornando-se ainda pior devido a constantes mudanças realizadas na legislação brasileira, que acabou por desobrigar totalmente a oferta da Educação Física no ensino superior e tornou-se optativa nos cursos noturnos no ensino médio. Sabemos que promover mudanças comportamentais nas pessoas torna-se bastante complicado na atual conjuntura, mas é de suma importância insistirmos e intensificarmos, além de instrumentalizarmos ações motivadoras à adoção de hábitos saudáveis de estilo de vida (alimentação, atividade física regular, o conhecimento de indicadores do controle de estresse e vários outros conceitos e aplicação da atividade física para a aptidão física e saúde).

Certamente, a resistência sempre irá acontecer. Segundo NAHAS (2001, p.136), “o professor de Educação Física não é preparado para ensinar estes temas com atividades práticas”. Junto à proliferação de academias de ginástica, clínicas de beleza e SPAs, surgiram diversos programas de incentivo à melhoria da qualidade de vida, estilos de vida ativo ou que promovem o culto ao corpo, combatem a obesidade e exercem ações preventivas de doenças crônicas degenerativas.

Portanto, aumenta a incidência de que nós, profissionais da área da saúde, em menor escala o profissional de Educação Física, terá de organizar, administrar, gerenciar propostas, projetos, campanhas de promoção à saúde. Dessa forma ficaria difícil a situação de médicos, fisioterapeutas, nutricionistas, odontólogos, que tratam quase que exclusivamente da prevenção e do tratamento de doenças pois passarão a perder mercado

de trabalho em virtude da diminuição da frequência das pessoas necessitarem desses serviços profissionais.

Há uma necessidade premente de estudos nessa área. Acreditamos que a Educação Física “deve ser reorientada para programas de função exclusivamente educacionais mais efetivos, que atentem o ensino sobre e através de atividades físicas, formando cidadãos capazes de tomar decisões e que estejam bem informados” (NAHAS, 2001 p. 142).

Isso quer dizer que além da vontade política de nossos governantes para que as mudanças possam ocorrer, devemos nos mobilizar e enfaticamente propagar a bandeira de que vivemos numa era em que o estilo de vida, mais que outros fatores, pode determinar como e quanto se viverá. Estilo de vida é “o compromisso de um comportamento individual agregado com ações e hábitos que podem afetar a saúde das pessoas” (BOUCHARD, et al (1990), (*apud* FELIPE, 2001)).

Outro conceito admitido e baseado de acordo com os:

Ensinamentos do compêndio hipocrático e do programa medieval de promoção do estilo de vida saudável que foi o regime de saúde da escola de Salerno no sul da Itália. Alguns preceitos simples eram recomendados para se conservar a saúde, por conseguinte a dispensa dos serviços médicos e inevitavelmente uma vida regrada (alimentação, etc.), condições de higiene (habitação, etc.), eram considerados os alicerces do documento redigido no século XII e XIII, conforme a literatura. (GRAÇA, 2000)

Todos os conselhos daquela época indicavam a dieta moderada e a vida regrada como fatores indispensáveis. Vale lembrar que naquela época, assim como hoje, ainda ocorre que em diversos locais do mundo, pouca importância é dada à alimentação e condições de saúde das classes populares, acarretando assim menor probabilidade de a maioria da população mundial vencer os índices da pobreza. Vários estudos epidemiológicos relacionaram um nível maior de atividade física regular com uma menor incidência de doenças cardiovasculares.

Muitos programas de exercício físico no local de trabalho estão voltados para executivos, mas aqueles que são dirigidos para todos os empregados de uma empresa, a maioria de seus adeptos são os empregados de um nível socioeconômico mais alto

ROSENMAN et al, (1973) (*apud* BALLONE, 1999). Além disso, no Canadá os empregados com idade acima de 40 anos são menos dispostos a iniciar um programa de exercícios físicos supervisionados durante o tempo de lazer.

MÜLLER et al (1991), em seus estudos, verificou que com o aumento da idade não se diminui a atividade física durante o tempo de lazer, mas diminui a AF no trabalho. Essas investigações revelaram resultados significativos a partir dos 51 anos, pois a atividade física no lazer aumenta conforme o aumento do nível socioeconômico dos indivíduos.

Esses exemplos servem de alerta para, caso desejemos implantar uma programação de exercícios supervisionados aos servidores da unidade de Medianeira do CEFET-PR, tomarmos cuidados essenciais como: diagnosticar o estilo de vida, seus hábitos, os aspectos culturais da população, o uso de instrumentos que investiguem os aspectos mais relevantes que podem influenciar a saúde do trabalhador, além de analisar e interpretar o histórico familiar de doenças cardiovasculares desses indivíduos.

2.4.2 Atividade Física Sistematizada e Saúde

Em nosso país, podemos conceber que pessoas sadias, se expostas a certos fatores, terão probabilidades de adoecer. Esses fatores associados a um risco aumentado de adoecer são chamados de fatores de risco. Eles podem ser classificados em três grupos, segundo a equipe de profissionais do Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul (CELAFISCS):

- de caráter hereditário;
- ambientais e sócio-econômicos;
- comportamentais.

Órgãos como o Centro de Vigilância Epidemiológica do Ministério da Saúde apresentam para a comunidade anualmente uma distribuição dos principais fatores de risco e sua frequência nas cidades brasileiras. O sedentarismo desponta nas pesquisas há vários

anos, prevalecendo assim como o maior fator de risco dentre outros mais comuns de natureza controlável.

A **Tabela 06** ilustrará o comentário do parágrafo anterior e apontará os principais fatores de risco percebidos, segundo o sexo, dentro de uma faixa etária de 15 a 59 anos, município de São Paulo – SP, em 1987. Conseguimos observar que o sedentarismo foi o fator de risco com maior índice de incidência na população, portanto, mais uma vez, devemos acreditar que adotar um estilo de vida ativo (prática de exercícios, atividade física regular e outros) que de alguma forma ajudem a controlar e principalmente diminuir outros fatores, não evidenciados aqui é a saída para encontrarmos e nos aproximarmos do conceito básico de saúde aceito pela ciência.

Tabela 06 – Fatores de risco com maior incidência encontradas na Pesquisa

Fator de risco	Homens	Mulheres	Total
Sedentarismo	57,3%	80,2%	69,3%
Tabagismo	44,6%	31,9%	37,9%
Hipertensão	31,0%	14,4%	22,3%
Obesidade	14,2%	21,4%	18,0%
Alcoolismo	12,6%	3,3%	7,7%

Fonte: Rego e cc – Revista Saúde Pública / SP, 24(4): 277 – 85; 1990.

O CELAFISCS através de seus assessores técnicos - científicos realizaram estudos epidemiológicos e experimentais e evidenciaram uma relação positiva entre a atividade física e a:

- diminuição da mortalidade;
- efeito positivo no risco de enfermidades cardiovasculares;
- perfil dos lipídeos plasmáticos;

- manutenção da densidade óssea;
- redução de dores lombares;
- controle das enfermidades respiratórias.

E em curto prazo efeitos psicológicos como a diminuição da ansiedade e estresse, além de alcançar melhorias no seu estado de humor, aumento de auto-estima e controle da depressão em longo prazo.

A importância da promoção da atividade física encontra suporte então em dois fatores de relevo:

1. Sedentarismo – fator de risco para as doenças crônicas com maior incidência nos países industrializados.
2. Numerosos estudos científicos comprovam que a AFS tem efeito benéfico na saúde e melhora a capacidade individual (autonomia).

Em documento encomendado pelo Banco Mundial a técnicos brasileiros apresentando projeções do crescimento das doenças não transmissíveis,

o estilo de vida é responsável por 54% do risco de morte por cardiopatia, 50% pelo risco de morte por acidente vascular cerebral, 37% pelo risco de morte por câncer e, no total, 51% do risco de morte de um indivíduo.

Segundo esse comitê, através da AF podemos atingir e manter o peso corporal, contribuindo assim na mudança de outros fatores de risco coronariana como perfil de lipídeos, a resistência à insulina e à hipertensão. Dessa forma, contribuindo no controle de diabetes, colesterol alto e hipertensão arterial. (IAVT, 2001)

Muitas pessoas ainda duvidam do valor educativo da atividade física realizada através do esporte. A causa principal é a insuficiência da educação física na escola elementar, desencadeadora de todo o processo educacional.

ARISTÓTELES, citado por CLARET (2001, p 111) diz que “a saúde é a justa medida entre o calor e o frio”. A sua saúde é mantida através da ação dos agentes naturais, o ar, a água, o fogo e a terra. No entanto, quanto mais avanços tecnológicos mais doenças

têm perseguido o homem. Devemos nos perguntar, a raça humana está cheia de imperfeições? Existe pouco alimento para a humanidade? Certamente que não, já afirmava LEE & KRUSHE (apud CLARET, 2001, p. 112) “o erro está no lado de cá”. O homem compreende mal o mundo. A sua alimentação é errônea, a aproximação da espiritualidade (esperança, amor, fé, fraternidade [...]) e adoção de um comportamento preventivo e ativo com implementação de exercícios físicos diários é pequena, o que se inversamente fosse poder-se-ia aumentar a média de vida dos cidadãos e conseqüentemente seu estilo de vida seria alterado.

Existem outros fatores sobre os quais podemos ter algum controle preventivo como é o caso de algumas doenças infecciosas e degenerativas que afetam o sistema cardiovascular, pulmões, músculos e articulações, pela visão e audição. Um alerta bastante consistente deve ser dado para que as doenças crônicas degenerativas como a hipertensão, obesidade, o diabetes, o câncer e as doenças cardiovasculares sejam mais bem compreendidas pela população.

Atualmente, dificilmente se admite que o binômio AF e Saúde levam à necessidade de melhor informar a população acerca da prática da atividade física, como fator de promoção da saúde e prevenção de doenças crônicas degenerativas. Nesse contexto, é importante insistir em oportunizar à população o despertar da compreensão de uma relação intrínseca entre doença e estilos de vida (hábitos sociais e culturais), em que a atividade física participa como fator fundamental nessa mudança.

Torna-se importante esclarecermos o conceito de AF e de quais são as suas implicações. A literatura comenta que a AF pode ter reflexos na saúde sem ter necessariamente atingido padrões na atividade física e vice versa. (CMO – Portugal, 2001)

Conceituações clássicas de aptidão física e atividade física podem admitir entendimentos. Eis alguns exemplos:

Aptidão física é um conjunto de atributos que estão relacionados com a saúde (resistência cardio respiratória, força, resistência muscular, flexibilidade, composição corporal), e com a capacidade funcional para a execução de tarefas (equilíbrio, agilidade, potência, tempo de reação e coordenação). (CMO - Portugal)

Atividade Física é todo o movimento corporal realizado pela estrutura músculo esquelético que resulta em despêndio energético. (CMO - Portugal)

O exercício físico pode prolongar a vida das pessoas, talvez até não tanto quanto se desejaria ou esperaria. Sem dúvida, melhora a QV não só no aspecto estético, mas na disposição geral para enfrentar o dia-a-dia com menor tensão e melhor sono. “Os benefícios do exercício só são obtidos se ele for um hábito de longa duração” (NAHAS, 1999).

A seguir, na **Tabela 07**, associamos o gasto energético com algumas atividades mais comuns realizadas no mundo.

Tabela 07 – Gasto energético mais comuns realizadas no mundo

ATIVIDADE	NÚMERO DE CALORIAS GASTAS
Dormindo	65
Deitado, acordado	77
Assentado	100
Em pé	105
Dirigir	150
Cozinhar	190
Professor (aula)	220
Vendedor	220
Escritório	230
Carpinteiro	440
Pedreiro	500
Dançar (suave)	230
Dançar (forte)	330
Relação sexual (15 minutos)	175
Subindo escadas	1100
Caminhada (2,5 km/h)	160
Caminhada (5 km/h)	320
Caminhada (5,5 km/h)	350
Caminhada (6,5 km/h)	420
Caminhada (8 km/h)	510
Corrida (8 km/h)	600
Corrida (10 km/h)	750
Corrida (11 km/h)	820
Corrida (13 km/h)	980
Corrida (14,5 km/h)	1090
Corrida (16 km/h)	1200
Ciclismo (no plano)	
• 8 km/h	240
• 13 km/h	390
• 16 km/h	480



A recomendação da atividade como forma de promover saúde à população sugere alguns benefícios, entre eles:

1. Benefícios físicos: diminui pressão arterial, controle do peso corporal, melhoria da mobilidade articular, melhora a resistência à insulina, melhora a força muscular, aumenta a densidade óssea, melhora a resistência física e melhora o perfil de lipídeos;
2. benefícios psicossociais: alivia o estresse, aumenta a auto-estima, diminui depressão, mantém autonomia, reduz o isolamento social, aumenta o bem estar e melhora a auto-imagem;
3. benefícios na fase escolar: aumenta o desempenho acadêmico / vocacional, aumenta a frequência nas aulas, melhora a relação com os pais, diminui a delinquência e a reincidência, diminui o uso de substâncias e aumenta abstinência, reduz distúrbios de comportamento e aumenta a responsabilidade;
4. benefícios na empresa: aumenta a produtividade, melhora institucional, diminui índice de ausências, diminui custos médicos e diminui rotatividade na mão-de-obra.

Fonte: Programa Agita São Paulo – Atividade Física é Saúde: acumule 30 minutos / dia.

Historicamente, os determinantes sociais (aumento de expectativa de vida, a industrialização, a urbanização e as mudanças de hábitos de vida), levam a uma conseqüente maior exposição aos fatores de risco e inadequado estilo de vida, contribuindo para o aumento da incidência de doenças.

Pudemos ver, neste século, uma verdadeira tempestade de programas que visam incentivar a promoção da saúde para a população sedentária, para trabalhadores, sendo implementados nas grandes empresas privadas e em número bem reduzido nas públicas do país e do mundo.

Por necessidade, nossos ancestrais eram muito ativos, pois eram obrigados a caçar, pescar para sobreviver e a fugir, buscar abrigo político pelo mesmo propósito. Nas civilizações modernas, a tecnologia ocupou-se de diminuir e substituir grande parte das tarefas físicas mais intensas no trabalho e nas atividades da vida diária. Da mesma maneira, várias formas de lazer mais modernas como o vídeo game, o computador, têm reduzido nosso tempo livre em que poderíamos utilizar para praticar exercícios, caminhadas, passeios, viagens ou jogos ao ar livre.

Não só os idosos, mas também os de meia idade teriam de se preocupar com o como estabelecer um novo ritmo, uma nova opção de estilo de vida baseada nos elementos: hábitos nutricionais mais saudáveis, o controle do estresse e principalmente uma atividade física regular para viver nessa sociedade pós-moderna.

Facilmente lembramos de cuidar da saúde quando nos deparamos com dificuldades oriundas das características de efeitos naturais do envelhecimento, certos acidentes imprevisíveis, doenças como AIDS e outras do gênero, de extremo impacto social pois geram preconceitos, além da dificuldade em buscar ou conseguir a cura.

Portanto, a similaridade encontrada na proposta deste trabalho e na base do programa Agita São Paulo, referência internacional confirmada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), pelo Conselho Internacional de Ciências do Esporte e Educação Física (ICSSPE), o Centro de Controle e Prevenção de Doenças – USA (CDC), o Colégio Americano de Medicina Esportiva (ACSM), a Federação Internacional de Medicina Esportiva (FIMS) e a Associação Americana de Cardiologia (AHA), é evidente, além das campanhas “Active for live”, na Inglaterra, “Active living” no Canadá, MUETEVE Bogotá e outros como o agita Argentina, Colômbia e Chile, que tem como foco principal o incremento da AF, a qual deve, isso se já não é, dentre os temas abordados ser considerada um hábito, podendo representar um elo entre a pesquisa e a atuação comportamental da população, além do agir profissional e o papel das atividades físicas fundamentais na melhoria da qualidade de vida.

O Colégio Americano de Medicina do Esporte sugere de 3 a 5 sessões por semana, 20 a 40min por sessão. A frequência cardíaca máxima aceita como ideal para o desenvolvimento da aptidão física em adultos saudáveis é de 65% a 90%.

DISHMAN citado por NAHAS (1999, p. 63) observou em pesquisas que a desistência, permanência nesse tipo de programa de AFR (atividade física regular) chega a 50% nos primeiros seis meses, enquanto que o menor índice de desistência (25% a 35%) é observado em programas, mas de atividades moderadas. Várias investigações recentes apontam a atividade física no ambiente de trabalho, locomoção, no lazer e nas tarefas domésticas como fundamental para se alcançar o controle do peso.

NAHAS (1999, p. 49) afirma que “a AFR é importante na prevenção de diversas doenças e representa um fator fundamental para manutenção ou redução do peso corporal”. Dentro desse contexto, além desse autor, vários outros concebem ser útil para esse fim qualquer atividade física – esportes, exercícios, tarefas domésticas, caminhar para o trabalho, a Ginástica Laboral (GL), pois promovem um gasto calórico determinado.

Outro fator importante é o de associar a uma atividade certas dosagens de ingestão alimentar. Baseando-se no que afirma AMARAL (1998), “estilo de vida é a forma pela qual uma pessoa ou um grupo de pessoas vivencia o mundo e em consequência, se comportam e fazem escolhas”. Devemos então entender que tanto a AF como o que se ingere dependem de seus hábitos, portanto se comer é útil, necessário, melhor dizendo, o modo como se come, a escolha que se faz entre os diferentes tipos de comida ou ainda o uso de talheres e a opção que se faz entre diferentes materiais destes é indicadora de valores que constituem estratégias de distinção no meio social.

O importante é tentar incluir AF na rotina diária (a nosso gosto), evidenciando um estilo de vida mais ativo e aliar uma alimentação mais balanceada em calorias e teor de gordura. Infelizmente ainda nos deparamos, como bem afirma NETO (1997b, p. 07), com o desejo de se realizar uma atividade física em academias, clubes, onde ela tem como preocupação principal a estética, não a considerando importante para a saúde. A modificação desse comportamento é, na verdade, uma fórmula mágica que funciona para

todo mundo, quando admitida, entendida, compreendida na proporção de considerar a AFS a forma ideal de controlar o seu peso corporal e estabelecer princípios de vida melhores.

“Inacreditável pode parecer, mas não existe, para viver, uma função fisiológica tão precisamente regulada, sem necessitar de nenhum controle voluntário como a respiração” (RAMOS, 1997).

Portanto, esse detalhe deveria ser considerado mais relevante pelas pessoas de uma maneira geral, isso porque, tanto em atividades corriqueiras realizadas no seu dia-a-dia, bem como nas sistematizadas no trabalho, na prática de esportes, geraria mais conforto, permitiria a comunicação verbal sem grandes dificuldades e seguramente nenhum indivíduo saudável respira errado, ou seja, não existe treinamento para respirar” (NETO, 1997, p. 09).

Segundo RAMOS (1977, p. 15), prevenir é criar condições que dificultem a manifestação de diversas complicações tanto clínicas quanto práticas.

As pessoas lembram-se da importância da saúde somente quando a perdem. A maioria esquece que para tratar certas complicações é necessário criar condições desfavoráveis para o surgimento das mesmas, ou seja, prevenindo-se.

OHSAWA (apud CLARET, 2001, p.119) diz que “enquanto o poder de Deus ou da vida estiver agindo em nós, tornando sempre possível estes fenômenos, seremos vivos e poderemos curar as doenças”.

Portanto dois conceitos fundamentais ganham em importância para a vida: atividade física e a alimentação. O primeiro, através das diferentes adaptações fisiológicas por ele estimulado, tornando-se um grande aliado à saúde, já evidenciada em parágrafo anterior. A alimentação adequada é aquela que fornece todos os nutrientes necessários em quantidade suficiente para a viabilização da otimização do funcionamento orgânico. Essa compreensão, em conjunto com outros estudos – saúde e seus mecanismos de identificação, prevenção e tratamento, veremos no item 2.4.4 .

2.4.3 O Controle do Estresse / Saúde

BALLONE (1999) afirma que, nas últimas décadas, a expressiva mudança em todos os níveis da sociedade passou a exigir do ser humano uma grande capacidade de adaptação física, mental e social. Essa grande exigência imposta às pessoas pelas mudanças da vida moderna, conseqüentemente a necessidade imperiosa de ajustar-se a tais mudanças, acabaram por expor as pessoas a uma freqüente situação de conflito, ansiedade, angústia e desestabilização emocional. O estresse patológico surge como uma conseqüência direta dos persistentes esforços adaptativos da pessoa a sua situação existencial.

Sabemos que em termos pré-históricos, o tempo de vida das pessoas que constituíram a história da evolução do homem, ou que fazem parte dela, em média era de 18 anos.

Originalmente, podemos afirmar que o estresse já chegou a ser empregado em física, no sentido de traduzir o grau de deformidade sofrido por um material submetido a esforço ou tensão. Mas foi em 1935 que o fisiologista CAIMON escreveu Stress and strains of homeostasis que, em linhas gerais, estabelecia uma relação de proximidade entre a função neurovegetativa simpática e a atividade emocional.

Segundo LIMA (1999), esses estudos evidenciaram modificações fisiológicas subjacentes aos estados de medo, fome, dor, raiva, caracterizados pela secreção da adrenalina de emergência, ou seja, o organismo tende a enfrentar possíveis agressões a sua integridade. Pouco depois, em 1936, por SELYE, veio a introdução desse conceito no contexto da medicina. Na verdade, ele constituiu uma teoria do estresse em sua postulação da síndrome geral da adaptação, concebida através de experimento com animais.

A palavra estresse quer dizer pressão, tensão ou insistência. “É uma palavra latina e sua origem representa adversidade, aflição” (ROSSI, p.19). Portanto, estar estressado quer dizer estar sob pressão ou estar sob a ação de estímulo insistente. Também pode ser entendido como um esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras à vida e ao seu equilíbrio interno.

No dicionário Aurélio, registra-se o anglicismo estresse como “o conjunto de reações do organismo e agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar-lhe a homeostase ou equilíbrio”.

Procurando significados para a palavra estresse, vamos entender, na realidade, que estar estressado não significa apenas estar em contato com algum estímulo, mas, sobretudo, significa um conjunto de alterações acontecidas num organismo, em respostas a um determinado estímulo capaz de colocá-lo sob tensão. Em decorrência desse entendimento, podemos ainda chamar de agente estressor qualquer estímulo capaz de provocar, num organismo, esse complexo conjunto de respostas orgânicas, mentais, psicológicas e comportamentais definidas como estresse. Entretanto, longe de considerarmos o estresse uma armadilha da natureza, esse conjunto de alterações fisiológicas tem como principal objetivo adaptar o indivíduo à situação proporcionada pelo estímulo estressor. O estado de estresse está, então, intimamente relacionado com a capacidade de adaptação do indivíduo à circunstância atual.

Pode ser estressor qualquer estímulo capaz de provocar o aparecimento de um conjunto de respostas orgânicas, psicológicas e mentais relacionadas com mudanças fisiológicas que acabam resultando em hiperfunção do sistema nervoso autônomo simpático. Essas respostas, que variam de pessoa para pessoa, em princípio têm como objetivo adaptar o indivíduo à nova situação gerada pelo estímulo estressor e o conjunto delas, assumindo um tempo considerável, é chamado de estresse. Do ponto de vista pessoal, mudanças ocorrem em nossas vidas continuamente e temos sempre de estar nos adaptando a elas.

Utilizamos a tensão nervosa, o cansaço e a fadiga como sinônimos de estresse por estarem nos desgastando mais do que deveriam estar. Porém, o estresse não está ligado apenas ao desgaste, mas a um conjunto de reações orgânicas e psíquicas de adaptação que o organismo emite quando é exposto a qualquer estímulo que o excite, irrite, amedronte ou o faça feliz.

A síndrome geral de adaptação descrita por SELYE (apud FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 25), consiste em três fases sucessivas: reação de alarme, fase de

resistência e fase de exaustão, as quais serão contextualizadas mais à frente. O estresse é um grau de desgaste do corpo e da mente e pode atingir níveis degenerativos. Não está relacionada necessariamente à doença, mas sim ao estado que o organismo fica quando submetido por longo período à tensão.

Em suma, estresse é a resposta fisiológica, psicológica e comportamental de um indivíduo que procura se adaptar e se ajustar às pressões internas e externas. A isso chamamos de agentes estressores. Eles variam quanto a sua natureza, abrangendo desde componentes emocionais (frustração, ansiedade [...]), de origem ambiental, biológica e física (ruído, poluição, variações extremas de temperatura, sobrecarga de trabalho {...}).

DAVIDSON (2000, p.23-27) atribui e considera em sua obra literária, que discorre sobre um guia prático para as pessoas lidarem com o estresse, estes tópicos como agentes estressores: o seu chefe, colegas, subordinados, relacionamentos, nutrição insuficiente, sono, ambiente, pressões financeiras, ficar sozinho, não ter tempo para ficar sozinho, sua auto imagem e substâncias químicas. Além desses existem como esse mesmo autor diz, um número infindável de estressores, muitos deles altamente familiares, como por exemplo, pressões de tempo, percurso de ida e volta do trabalho, espera em filas, morar numa área urbana, ter tido um problema sério de saúde nos últimos 12 meses, não ter amigo íntimo e nem parentes na comunidade, morar em área de alta incidência de crimes ou onde se sinta inseguro e ter um cônjuge que não faz sua parte nos serviços domésticos.

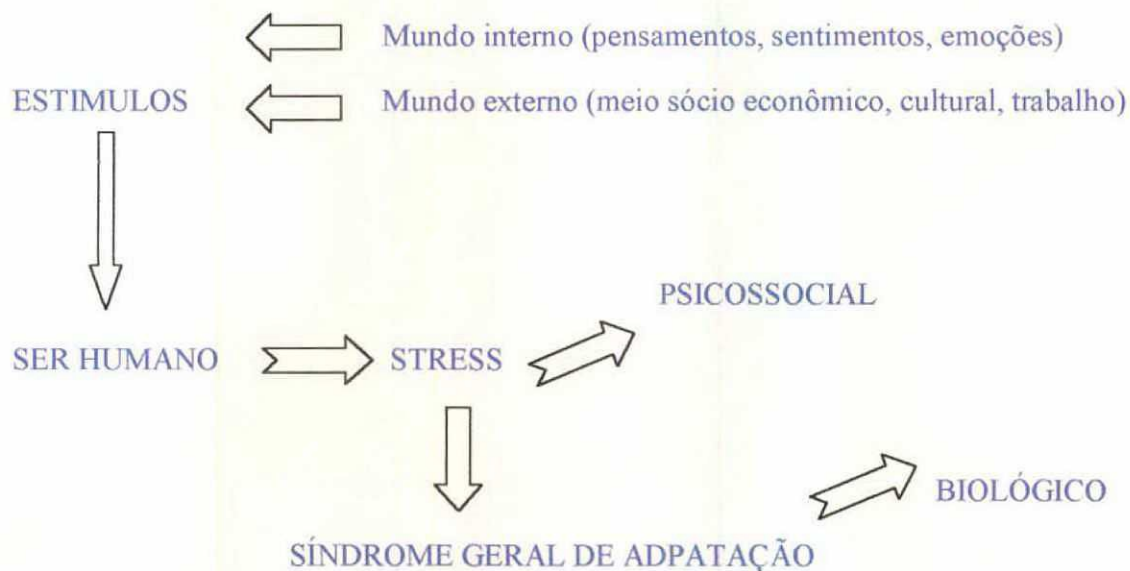
E o problema continua. LOWELL CATLETT (apud DAVIDSON, 2001, p. 28) diz que a velocidade da mudança nos EUA e Canadá é tal que uma nova mudança tecnológica é introduzida no mercado a cada 17 segundos. Contudo, não podemos ingerir os alimentos expostos em dois jantares ao mesmo tempo, dirigir dois veículos de uma só vez, dormir em mais de uma cama ou apressar sensivelmente as funções do corpo numa tentativa vã e absurda de ficar no comando disso tudo.

O corpo pode sofrer reações químicas que, em excesso, prejudicam o organismo causando problemas que podem ocorrer: no cérebro, nos pulmões, na pele, no estômago e em outras regiões do corpo. Isso não significa que o aparecimento de enfermidades é responsabilidade da química do estresse em si. Ela apenas reduz a resistência do organismo

e favorece o aparecimento da enfermidade para as quais a pessoa tem alguma tendência genética. Por outro lado, o estresse não está somente diretamente relacionado a situações negativas, mas está também relacionado a situações perigosas. Uma paixão ou até um emprego novo tão esperado também podem gerar alterações no equilíbrio interno do organismo.

SELYE pode perceber em estudos que quando se submete um organismo a estímulos que ameacem sua homeostase (seu equilíbrio orgânico), ele tende a reagir com um conjunto de respostas específicas que constituem uma síndrome, que é desencadeada independente da natureza do estímulo. A isso ele denominou de estresse. A **Figura 03** representa esquematicamente a idéia de SELYE.

Figura 03 – Representação esquemática do processo de estresse



DAVIDSON (2001, p.33), “em termos mais claros, diz que estresse é estar frente a frente com um desafio e não ter certeza de dispor do necessário para enfrentá-lo, ou então uma atuação tão pouco estimulante que preferiria estar em outro lugar”.

As substâncias químicas que o estresse força o organismo a descarregar no sangue, geralmente aceleram os batimentos cardíacos, modificação que pode provocar, com o tempo, alta da pressão arterial e também sobrecarga do músculo cardíaco, tornando-o doente.

CHARLES (*apud* DAVIDSON, 2001, p. 34) classifica o estresse em:

- antecipado: provocado pela preocupação com o futuro;
- circunstancial: é o do momento, uma ameaça, um desafio imediato;
- crônico: você não tem controle. é como perder um ente querido;
- residual: falta de vontade de abandonar velhas feridas ou más lembranças.

FRANÇA & RODRIGUES (1996) afirmam que o estresse e suas conseqüências dependem de inúmeros fatores: da pessoa, do ambiente, da circunstância assim como determinada combinação entre elas. Sua conceituação já foi contextualizada em outra oportunidade, dentro deste trabalho, mas se pretendemos implantar uma proposta inovadora de promoção à saúde para servidores de uma instituição de ensino, devemos conscientizar-nos que estudar, compreender e intervir, além de saber controlar o estresse, torna-se requisito *mor* para todos no momento.

Talvez outro fator que tenhamos que valorizar mais do que imaginamos, adotá-lo como fonte rica de informações, é a utilização dos meios de comunicação existentes, atualmente, de forma controlada, mas destacando e explorando um certo equilíbrio, sem absurdos, mentiras, receitas milagrosas, tornando-se meramente emocionante, sensacional, a contento da normalidade.

Fazer escolhas certas é o modo mais simples, mais eficiente de manter o estresse sob controle, ao mesmo tempo em que se enfrenta os desafios da vida. Não se deve tentar prever as dificuldades de um projeto, ou tarefa, planejá-las com antecedência talvez seja o modo de superá-las.

As dificuldades em lidar com as pressões do dia-a-dia, como problemas financeiros, familiares, no trânsito, violência urbana, mau relacionamento com colegas de trabalho ou com os chefes possibilitam o aparecimento de estresse. Um dos mais flagrantes dos efeitos negativos do estresse é a redução da qualidade de vida das pessoas, com reflexos altamente negativos para seu desempenho no trabalho. Isso ocasiona os atrasos ao serviço com a conseqüente queda da produtividade. O aparecimento do estresse pode estar relacionado a situações reais ou imaginárias e suas principais causas podem ser: excesso de atividade; acúmulos de estímulos negativos; problemas de relacionamento; preocupação excessiva; falta de descanso e lazer; dificuldade de lidar com as perdas.

Em se tratando das Empresas (Grupos e Organizações), as situações estressantes podem ser detectadas:

Quadro 07 – Situações estressantes

Grupos	Organizações
Competição não saudável	Greves
Politicagem	Atrasos constantes nos prazos
Comportamento hostil c/ as pessoas	Ociosidade
Pouca contribuição ao trabalho	Sabotagem
Perda de tempo com discussões hostis	Absenteísmo
Membros trabalham isoladamente	Alta rotatividade de funcionários
Alto nível de insegurança	Altas taxas de doença
Grande dependência do líder	Baixo nível de esforço
Problemas comuns não são compartilhados	Vínculos empobrecidos
	Relacionamento entre funcionários caracterizado por: rivalidade, desconfiança, desrespeito, desqualificação.

Fonte: FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 38 e 39.

Reconhecidos até então os conceitos e sinais de estresse, passaremos a falar agora de estratégias vitais para que consigamos lidar com esse falso equilíbrio, esse conjunto de respostas orgânicas, psicológicas e mentais, mas encontrando qualidade em nosso viver.

O estresse, ainda que aceito com certas ressalvas pela comunidade científica como um fator de risco, isso porque “o grau de participação do estresse como fator de risco ainda está sob discussão, em parte porque existe dificuldade para defini-lo e mensurá-lo. Porém não há dúvidas de que ele funciona como fator causador e precipitador de eventos cardíacos” (FILHO, 2001, p.23), merecendo atenção especial. POWELL (2000) cita a assertividade, administrando seu tempo, pensando racionalmente, melhorando suas relações, cuidando de si, como estratégias essenciais para vivermos melhor.

O primeiro é um comportamento que nos ajuda a comunicarmos com clareza desejos e pensamentos. Saber dizer não a um pedido, dar nossa opinião sem ficarmos constrangidos e expressarmos abertamente emoções como amor e raiva. O tempo é o recurso mais precioso de que dispomos, mas é preciso saber administrá-lo e tirar grande proveito dele. A maneira como pensamos e como sentimos são estreitamente ligadas. Então precisamos compreender melhor a relação entre pensamentos e sentimentos. Assim nos tornaremos mais bem equipados, racionais. Melhor do que desistir é descobrir a raiz de seus problemas e trabalhar em conjunto para melhorar a relação. Por fim, se nos mantemos em forma, saudáveis e relaxados, estamos mais bem preparados emocional e fisicamente para lidar com os fatores estressantes do dia-a-dia.

A forma como interagimos com o ambiente, predispõe-nos ao estresse e à doença a ele relacionado. A maior parte das doenças físicas, emocionais e mentais que afetam os profissionais, hoje, é relacionada ao estresse e isso gera gasto financeiro, para eles e para empresas onde trabalham.

Existem duas categorias de custos relacionadas com o estresse:

1. Diretos:

- participação (absenteísmo, descumprimento de horários, interrupção do trabalho, turnover);

- performance (influencia o comportamento no trabalho, atraso nos projetos, qualidade e quantidade de produção, reclamações, acidentes, permanência de equipamentos em manutenção ou parados e desperdício de materiais e suprimentos);
- demanda por indenizações;

2. Custos Indiretos:

- perda de vitalidade (criatividade, concentração, raciocínio, ânimo e motivação);
- redução das comunicações (tanto na frequência dos contatos como na distorção das mensagens, conflito e ambigüidade);
- decisões incorretas: (por falta de ânimo ou de informações);
- qualidade dos relacionamentos profissionais: (desencontro de informações animosidade, desrespeito que contribui para conflitos destrutivos e deteriorização das relações sociais);
- custos de oportunidades (falta de energia na organização para enfrentar os desafios e ameaças externas e aproveitamento das oportunidades).

Quando nosso cérebro interpreta alguma situação como ameaçadora, nosso organismo passa a desenvolver uma série de alterações já denominadas e que serão comentadas a seguir:

1ª Fase - Reação de Alarme: ocorre quando existe reação a uma ação externa. “Podem surgir problemas fisiológicos como aumento da frequência cardíaca, da pressão arterial, da concentração de glóbulos vermelhos e da concentração de açúcar no sangue. Nessa fase, o organismo entra em estado de alerta para se proteger do perigo percebido e dá prioridade aos órgãos de defesa, ataque ou fuga, redistribuindo o sangue, aumenta frequência respiratória, há uma dilatação dos brônquios e da pupila e aumenta a ansiedade”. (FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 27).

2ª Fase - Resistência: é a luta do organismo contra a fase aberta. Normalmente o corpo responde com mudanças de comportamento, insônia irritabilidade diminuição do desejo sexual e descontentamento. O organismo continua sendo provido com fontes de energia rapidamente mobilizadoras, aumentando a potencialidade para outras ações no caso de novos perigos imediatos serem acrescentados ao seu quadro de estresse contínuo. Observamos um aumento do córtex supra renal, a atrofia de algumas estruturas relacionadas a produção de células do sangue e ulcerações no aparelho digestivo. O organismo continua buscando ajustar-se à situação em que se encontra (FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p.28)

3ª Fase – Exaustão ou esgotamento: nesse estágio há uma queda da imunidade e o surgimento da maioria das doenças, como por exemplo, dores vagas, taquicardia, alergias, psoríase, caspa, seborréia, hipertensão, herpes, úlceras, gastrites, fadiga crônica, diabetes, alterações no sono, alteração de peso, depressão, ansiedade, fobias, hiper-atividade, hiper-vigilância, lapsos de memória, dificuldades de concentração, dentre outras alterações como a morte do organismo. (FRANÇA & RODRIGUES, 1996, p. 28).

Figura 04 – Representação esquemática de como atuar frente ao estresse



Para melhor controlar o estresse, é importante entender como ele afeta nosso organismo, reconhecer os sinais e interagir estratégias vitais para um progresso de estar saudável tornam-se primordiais para que todo o processo de implantação do programa venha a surtir o efeito desejado (**Figura 04**).

2.4.4 Hábitos Nutricionais Saudáveis / Saúde

A sociedade moderna considera que o mais correto combustível da saúde física está na relação alimentação – saúde. As comunidades “Hippie”, nos anos 70, foram os precursores dessa associação. Logo depois na década de 80, passou a ser objeto de pesquisa científica e nos anos 90, transformou-se em estilo de vida para alguns.

Neste novo século, garantem os estudiosos, irá além de ser a gasolina da saúde física, mas, sobretudo será um dos determinantes do equilíbrio emocional e do desenvolvimento das potencias mentais (CAMARGO, Alimentação & Qualidade de Vida – coisas de vanguarda, 2000).

Várias empresas já adotam programas de QV, mas grande parte delas apenas orientam seus funcionários a respeito das doenças crônicas degenerativas, das condições relacionadas ao risco cardíaco, as sexualmente transmissíveis mas pouco indicam ou dão condições para que se pratique AF regularmente, sem oportunizar orientações a respeito de uma alimentação saudável.

A preocupação com o clima organizacional, o bem estar e a qualidade dos relacionamentos, orientações pedagógicas para o trabalhador e sua família, são metas que procuraremos alcançar após implantarmos o Programa de QV – CEFET sou qualidade nessa Instituição de Ensino.

A concepção de saúde, segundo SEGRE, M. (1997), é “um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade”. Esse conceito foi admitido em termos pela literatura especializada, pois de acordo com a OMS, a saúde deveria ser considerada “não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem estar físico, mental e social das pessoas”.

CAMARGO (2000) diz que saúde “deve ser analisada de acordo com a manifestação de sua potência física, emocional, mental e espiritual”. Nesse contexto, uma disciplina alimentar que não se oponha ou ignore as necessidades espírito-psico-genéticas do ser, será um dos fatores a assegurar:

1. um organismo desintoxicado, corretamente mineralizado, com abundância enzimática e invulnerabilidade genética;
2. um sistema nervoso com capacidade de resposta, proteção e adaptação a estímulos;
3. um mental ágil, criativo e com as faculdades psíquicas em franco desenvolvimento;
4. um espírito intuitivo, constante estado de alerta, conectado com suas origens e em paz.

Verdade absoluta é não mais ignorar a função dos alimentos. Quem quer QV tem que atualizar o conhecimento, compatibilizar corpo / espírito e sintonizar-se com as mudanças, com a evolução.

A tecnologia oportuniza aparelhos eletromagnéticos que estão capacitados a detectar deficiências e/ou excessos de nutrientes dentro do organismo. Muitos estudiosos contestam essa probabilidade, mas subjetivamente tudo é possível. O importante é que cada pessoa encontre um método que lhe seja mais acessível e compatível.

Os alimentos exercem um papel fundamental no dia-a-dia das pessoas e na garantia de condições ideais de saúde e QV. “O ideal é conseguir tirar o melhor proveito deles, comer bem, de maneira nutritiva e balanceada, sem excessos, escolhendo e preparando as refeições com baixo teor de gordura” (DOMENE, 2001).

Os alimentos são a nossa principal fonte de energia necessária para o bom funcionamento do organismo e para a própria manutenção da vida.

Alguns nutrientes devem ser ingeridos em quantidades maiores na proporção ideal de 55 a 60% de carboidratos, 25 a 30% de gorduras e 12% de proteínas. Podemos defini-los da seguinte maneira: as proteínas constroem e reparam o corpo, gorduras e carboidratos são combustíveis. Esses nutrientes são essenciais para a alimentação, mas existem outros que

embora sejam consumidos em quantidades menores, revelam-se importantes para essa alimentação equilibrada e saudável, que são as vitaminas, minerais.

Como bem se sabe, o homem necessita de energia para manter sua temperatura corporal, realizar trabalho orgânico e desenvolver suas atividades (VIEIRA, 1991) Essa energia é acumulada nos alimentos sob a forma química. Os alimentos são misturas habitualmente comidas. Cada uma dessas misturas possui substâncias inertes (celulose) e nutrientes (princípios nutritivos).

Os principais nutrientes são:

- 1º) protídeos ou proteínas;
- 2º) glicídios ou hidratos de carbono;
- 3º) lipídios ou gorduras;
- 4º) água;
- 5º) sais minerais;
- 6º) vitaminas

Esquemáticamente, a seguir, demonstraremos esses principais nutrientes em nível macro e micro;

Macro

Gorduras – Entre as gorduras circulantes no sangue, as mais importantes são o colesterol e os triglicéridos. Têm função energética, servem de matérias primas para vários hormônios e ácidos graxos essenciais e incrementam o paladar, além de protegerem contra variações de temperatura e contra a excessiva perda de água por transpiração.

Carboidratos – Basicamente são considerados alimentos energéticos, ou seja, que se destinam a gerar calorías quando queimados pelo organismo. Existem os monossacarídeos (glicose, frutose). A sacarose, lactose e o amido necessitam ser transformados em monossacarídeos antes de serem absorvidos pela ação de determinados fermentos digestivos.

Proteínas – São formadas de aminoácidos alinhados e podem ser vegetais (hortaliças, leguminosas, féculas, cereais, grãos, levedo, nozes, cogumelos, etc) e animais (carnes, laticínios, ovos, peixes, crustáceos, etc).

Micro

Vitaminas – Contribuem para a metabolização da matéria e da energia e são bastante heterogêneas do ponto de vista bioquímico e fisiológico. Podem ser divididas em lipossolúveis (solúveis em gordura como as vitaminas C e do Complexo B) e hidrossolúveis (solúveis em água como as vitaminas A, D, E e K).

Minerais – Sabemos que somente 4% do organismo é composto de minerais, o restante (96%) é destinado para a água, proteínas, gorduras, carboidratos e vitaminas. Alguns minerais presentes no corpo humano não apresentam função conhecida mas as fontes principais e essenciais à nutrição humana são: cálcio (leite e derivados), cobre (frutos do mar, alho), cromo (cenoura, ervilha), enxofre (repolho, couve), ferro (beterraba, frutas secas), fósforo (levedura de cerveja, peixe, gema de ovo), flúor (sementes de girassol, grãos, cereais), iodo (frutos do mar, algas, agrião), magnésio (mel, pólen, verduras), potássio (frutas, legumes e algas), selênio (ovos, carne, marisco, cebola) e zinco (maxixe, frutos do mar, trigogerminado).

A digestão é um reflexo do ingestivo desses nutrientes, ou melhor, “é o processo de inter-relação vibracional mais íntimo e vivenciado várias horas por dia”. (CAMARGO, 1999). Por isso, através da escolha consciente ou inconsciente do que ingerimos, certamente afetará o metabolismo, mas constantemente estaremos nutrindo e condicionando nosso equilíbrio (ou desequilíbrio) emocional e nossas faculdades (ilusões) mentais.

BENNET (*apud* CARMELLO, 1998) alerta para que: “o trabalho é o esforço aplicado. É qualquer coisa a que nos dedicamos, qualquer coisa em que gastamos energia para conquistar ou adquirir algo. O sentido fundamental do trabalho não é aquilo por que lutamos para viver, mas o que fazemos com nossa vida”.

Para reforçar a proposta deste trabalho, vamos associar ao comentário anterior de WILLIAN J. BENNETT, retirado de sua obra “O livro das virtudes”, a seguinte questão: o

trabalho é parte de nossa rotina, a rotina é imposta por nós, dela fazem parte o estilo de vida, a procura de melhorias na qualidade de sua vida e o incrementar hábitos nutricionais mais saudáveis, portanto a alimentação deverá ser sempre uma prioridade nos programas de promoção à saúde.

2.4.5. Como obter bem estar e QV dentro do setor público de ensino

O mundo está despertando para os programas de qualidade total e uma nova linguagem começa a fazer parte das organizações. O “MTQC (Mudança Total Comportamental) tendo em vista as exigências cada vez maiores pela QV não só do produto como de vida no planeta”. (MOREIRA, 1993)

Portanto, a concepção de se estar preocupado somente com tecnologias, minimizar o enfoque do aspecto tarefa, está resgatando o que de essencial existe em todo o processo desse programa e alertando empresas, organizações e até instituições de ensino que devemos transformar o trabalho em fonte de auto-realização. MOREIRA (1993), citando SOUZA, diz que “o homem é infeliz por ter feito do trabalho um sacrificio e do amor o pecado”.

Poderia-se tentar então definir QV como busca incessante da satisfação pessoal, através de conhecimentos adquiridos e alterações no estilo de vida. É o assumir compromissos consigo mesmo por desejar mudanças. No trabalho, a QV pode ser definida como sendo um esforço conjunto do empregador no sentido de oferecer as melhores condições para que o empregado traduza, com excelência, seu produto final. “Em termos empresariais, o aspecto cognição vem merecendo muita atenção, na medida em que os avanços tecnológicos cada vez mais aumentam as exigências cognitivas, determinando esforços mentais sempre maiores” (SILVA, 1992, p.75).

Entretanto, o que acontece nas organizações e instituições públicas? Fica patente nessa indagação a necessidade de estudar, de maneira conjunta, os diferentes elementos da situação de trabalho, enfatizando a importância das inter-relações nos diferenciados setores existentes do labor. As temáticas atualmente muito apreciadas dentro do setor público de

ensino são inquietações, preocupações, perturbações, cansaço, preguiça, todas interrelacionadas com o fator saúde. A partir daí, poderemos considerar que pouco se produz, muito se fala e acaba constituindo-se a monotonia, a ansiedade, o estresse, a fadiga exagerada, as doenças ocupacionais e do trabalho, ambas dentro do ambiente do labor. Convém lembrar que ao lado de argumentos éticos, deveríamos investir mais no capital humano nesses órgãos, mesmo que pouco respeitados pelos setores da hierarquia do governo. Por ocasião, buscaremos harmonizar os objetivos econômicos e a humanização do trabalho.

A natureza das relações interpessoais é importante para medir o grau de identidade do trabalhador com a organização, e conseqüentemente, seu nível de satisfação quanto à QVT podendo ser avaliada pela ausência de preconceitos, de símbolos de status ou diferentes hierarquias muito marcantes pela possibilidade de acesso à hierarquia em função da capacidade e potencial e pela existência de apoio mútuo e senso comunitário, fazendo o trabalhador sentir-se integrado e pertencente a um grupo e a empresa (LIMA, 1998).

Sem perder de vista o computador, o fax, o telefone celular, uma legião de pessoas empenham-se em encontrar uma qualidade de vida melhor. “Devemos nos conscientizar de que a vida não é um fardo, que o trabalho não é um castigo e nem temos de carregar uma cruz” (NUNO COBRA, Isto é, 1996). Precisamos estar de bem com a família, com amigos e principalmente com nós mesmos para tentarmos chegar mais próximos do que se entende por QV.

Existem várias alternativas para oportunizar chefes, diretores, funcionários a passeios, tratamentos de alívio do estresse, rotinas diárias ou semanais de exercícios orientados no meio do expediente, acesso a clubes de recreação, dinâmicas de grupo periódicas, em sua maioria no ambiente privado. Existem certamente grandes possibilidades de implantar-se, no setor público, programas semelhantes, mas alguns aspectos merecem maiores cuidados.

HERSBERG (1964) apud RODRIGUES (1994, p. 44), classifica a satisfação no trabalho em dois momentos: um sendo “meramente um instrumento para se obter coisas, um meio de subsistência, medido por fatores extrínsecos” e outro se estivéssemos nos referindo ao trabalho como fonte de interesses, agora medido por fatores intrínsecos.

VERHAEGEN citado por RODRIGUES (1994), acredita que os fatores intrínsecos talvez possam ser mais motivadores, permitindo níveis mais elevados de satisfação no trabalho do que os extrínsecos. Entender, portanto, que o nosso trabalho nos permitirá preencher valores importantes e os mesmos congruem com nossas necessidades, recai sobre o modelo conhecido como discrepância, de LOCKE (1969), e que tem como ponto positivo o de estar gerando inúmeras pesquisas e elaborando uma lista abrangente de variáveis que podem influenciar a satisfação no trabalho.

Teoria da equidade, já abordada neste trabalho, e da expectativa sugerem que o modo pelo qual uma pessoa avalia seu trabalho é por comparação com outra pessoa. Mostra também que as pessoas têm expectativas mais ou menos internas sobre a possibilidade de alcançar objetivos, que têm maior ou menor importância para elas.

Diagnosticar o nível de satisfação no trabalho, acreditamos que será um dos primeiros passos que daremos dentro da Unidade. A partir daí, focar QVT significará desenvolver processos permanentes de desenvolvimento do ser humano com o objetivo de agregar a qualidade em cada relação e em cada desempenho de papel, seja no exercício profissional, na cidadania, na família ou na relação ecológica.

PENCKOFER & HOLMS (1984) acreditam que a QV pode ser medida pela satisfação da vida percebida pelos indivíduos, incluindo satisfação com a família, com a vida social, sexual e as satisfações com a atividade física e o trabalho.

“Os movimentos corporais, ecológicos por si só, são elementos e potencializadores da criação. Conduzem uma imagem prévia (vivenciada, física, emotiva ou mentalmente). A partir desse contato com essa imagem, possível através de movimentos corporais, podemos buscar um novo posicionamento em relação a nossa vida, ao nosso estilo pessoal ou comportamental” (FELLIPE, 2001).

Com isso, as condições ambientais em que as pessoas atuam e desempenham suas funções é o próximo passo. A QV do indivíduo também depende de qualidade e vida no trabalho, porque assume papel central na vida das pessoas, chegando a definir aspectos vitais como status e identidade pessoal. Procuraremos, portanto, identificar nos diversos postos de trabalho aspectos que deixem de ajudar a promover a saúde, o equilíbrio físico,

psicoemocional e como consequência o bem estar do indivíduo, refletindo a importância que é para o indivíduo o ambiente de trabalho.

Nós, desapercibidos muitas vezes, contribuimos e muito para que cada doença instale-se em nosso organismo. Cada célula de nosso organismo reage a cada pensamento e logicamente alguns centavos por dia gastos poderiam manter o médico à distância. Consideramos a situação assim porque precisamos de algo que nos motive e possa ser acrescentada a nossa alimentação diária (hábitos nutricionais saudáveis). Necessitamos de um controle nos indicadores de estresse e talvez percebamos que sem um programa efetivo para expulsar a inatividade prolongada do corpo, naturalmente nossas forças físicas, mentais e emocionais têm dificuldades em estimular e manter uma vitalidade situacional.

A literatura indica hoje uma crescente existência de instrumentos para medir a QV, nosso terceiro passo, mas como já enaltecemos anteriormente, ainda não existe uma concordância em seu significado. Alguns profissionais dizem estar relacionada com o desenvolvimento das suas capacidades diárias, outros “utilizam o termo para separar os efeitos da saúde, da satisfação no emprego e meio ambiente, principalmente” (KAPLAN & BUSH, apud ALVAREZ, 1996, p.11).

Paralelamente, a Educação Física deve ser considerada, nesta nova era do conhecimento, como parte indissociável e indispensável de um processo educacional chegando a haver autores como BARROW e MACGEE (1971, p. 115) apud FARIS JUNIOR (2001), que fazer uso da expressão Educação Física, considerando-a como mera consequência de um hábito injustificável, por ser ela indissociável da educação global. Outros, por verem no movimento, uma forma de expressão corporal, atribuindo a denominação ciência da motricidade humana (MANUEL SÉRGIO) ou ainda de biociência da atividade física ou do esporte como os alemães e nós usamos na década, entre 70 e 80 (Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano - número 2 p. 83).

Em relação ao ser humano, devemos saber que ele é o único capaz de modificar realidades sociais, entre elas a própria organização e fazê-las evoluir com base em suas ações.

Abordamos essencialmente alguns fatores sobre o homem como sendo “um conjunto de reações e ações suas em função das adaptações ao mundo exterior” (VAYER e RONCIN, 1990, p.35). Conhecer aptidão e poder administrar além de saber diferenciar as situações problemas existentes dentro de organizações, Instituições de Ensino, empresas e que precisam constantemente ser absorvidas e modificadas, alteradas e melhoradas por essas mesmas pessoas. IKEDA (1971, p. 951), ao tentar conceituar inaptidão, só consegue fazê-lo a partir da própria visão de aptidão. Para ele, ter aptidão significa a habilidade de um indivíduo em viver uma vida feliz e bem equilibrada, pois ela depende do físico, do intelectual, do emocional, do social, do espiritual, portanto está extremamente ligada à saúde e dela decorre a tão sonhada e procurada felicidade. A valorização do Profissional de Educação Física vem, recentemente, levando-o a ser reconhecido como profissional da área da Saúde junto à sociedade, o que solidifica a importância de idealizarmos e configurarmos a implantação de um Programa de Qualidade de Vida para o ser humano baseado e associado entre si nestes três componentes: atividade física sistematizada, o controle do estresse e a adoção de hábitos nutricionais saudáveis. Isso respalda o aumento do contingente desses profissionais, sendo solicitados ou contratados para prestarem seus serviços em prol da saúde dos funcionários de uma empresa, privada ou pública, hospitais, clubes, clínicas, enfim nos diversos campos de atuação dessa profissão.

GILL & FEINSTEN (1994) *apud* ALVAREZ (1996, p.12), utilizaram outra pesquisa para esclarecer o termo QV e verificaram que “ao invés de ser uma descrição do status de saúde dos indivíduos é uma reflexão do modo como eles percebem e reagem sobre o seu estado de saúde, além de outros aspectos não médicos de suas vidas”.

Entretanto, não pretendemos dizer que com essa busca em caracterizar melhorias na QV, na QV no trabalho, alcançaremos avanços conceituais de bem estar, estabeleceremos parâmetros de estilos de vida e uma possível pontuação de que Saúde tenha uma única definição.

Doença, tal qual ela é, não pode ser dissociada do indivíduo e nem do trabalho. Esse mesmo autor, GILL & FEINSTEN (1994), fala que não é liminarmente apenas um conceito

estatístico se considerarmos doentes (físicos, mentais, sociais) todos os que atuarem fora da assim chamada normalidade.

Nessas condições, não se poderá certamente falar em “perfeito bem estar social” como a OMS aceita quando conceitua saúde, destacando só o físico, o mental e o social, mas se priorizarmos a subjetividade, uma vez que, de acordo com o conceito de BION (1967), “a realidade é o de cada um. Não há rótulo de boa ou má qualidade de vida, embora nossa sociedade e governantes necessitem de indicadores para a elaboração de suas políticas públicas” (SEGRE, 1997).

Entretanto, sugerimos que o próximo passo, após termos diagnosticado a Qualidade de Vida dos servidores da Unidade, através de alguns instrumentos de pesquisa, seja estruturar uma proposta atrelada os seus itens de viabilidade, direcionada para esses sujeitos, na sua variante papel. Certamente, utilizaremos os canais de informação para que todos os setores existentes dentro da Unidade tomem conhecimento das propostas de alteração e sugestões para mudanças de hábitos e comportamentos.

Sensibilidade e emoção são os elementos propulsionadores da idéia que deverá promover em cada setor o aumento de adeptos e, por fim, desejamos contagiar todos os servidores do sistema CEFET – Medianeira com a assimilação da idéia de que a promoção da saúde é primordial para todos, entretanto disseminar seus princípios dentro do seu lar, no trabalho e/ou no lazer serão indicadores de sustentabilidade da melhoria da Qualidade de Vida.

Sendo assim, nessa perspectiva não se poderá dizer que saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade? (SEGRE, 1997).

Para muitos e para nós especificamente, será o trilhar caminhos para que continuamente possamos sorrir e amar o fato de estarmos vivos.

MATERIAIS E **M**ÉTODOS

3.1 TIPO DE PESQUISA

Com base em seus objetivos, podemos classificar esta pesquisa em descritiva. Esse tipo de pesquisa tem por objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou então o estabelecimento de relações entre variáveis. Então a abordagem técnica predominante será qualitativa, além de quantitativa.

Entre os métodos qualitativos, dois merecem destaque para este Projeto de Pesquisa – ação e o estudo de caso, o primeiro previsto para intervenções teórico - práticas por parte do pesquisador e o segundo por entender estar desenvolvendo um objeto de estudo.

A pesquisa – ação é um tipo de investigação com base empírica, que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo no qual os pesquisadores e participantes representativos da situação ou problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo (GIL, 1998).

Já o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados (GIL, 1998).

Por fim, nas investigações em geral nunca se utiliza apenas um método ou uma técnica e nem somente aqueles que se conhece. Na maioria das vezes, também deve se utilizar mais de uma fonte de coleta ou técnica de análise, pois a restrição tornará a pesquisa limitada. Assim, espera-se atenuar as restrições de natureza metodológica, que são intrínsecas a cada uma das fontes ou técnicas, se forem aplicadas isoladamente.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características, de acordo com GIL (1998). A intencionalidade torna uma pesquisa mais rica

em termos qualitativos inclusive por esse motivo, o universo de investigação escolhido concentra-se no CEFET – Paraná.

A amostra é o subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimulam esse universo ou população. Dessa forma, o objeto de estudo deste trabalho está concentrado nos servidores da unidade de Medianeira do sistema CEFET – PR, onde envolvemos 104 servidores daquela unidade de ensino, correspondendo a quase 60% do total de seu quadro de funcionários lotados naquela unidade, entre eles professores e técnico - administrativos.

Cabe ainda salientar que a amostra foi escolhida aleatoriamente por estarem na sua rotina de trabalho entre os dias 18 de junho de 2001 e 15 de julho de 2001.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

As fontes de coleta de dados e etapa de pesquisa iniciam a partir da aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas a fim de se efetuar esta coleta.

Para a obtenção dos dados foram aplicados primeiramente dois questionários compostos de questões de múltipla escolha, conforme a visão pessoal de cada um frente às questões relacionadas à saúde, afetividade, aspectos sociais e profissionais (ANEXO 1) e nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamento social e controle do estresse (ANEXO 2) para uma amostra de 60 servidores professores e técnicos administrativos pertencentes ao quadro efetivo de funcionários da unidade de Medianeira, do CEFET – Paraná.

Nesse caso, pretendeu-se conhecer o grau de entendimento das pessoas sobre a sua qualidade de vida e como é o seu perfil frente aos estilos de vida adotada hoje.

Num segundo momento, aplicou-se um terceiro questionário (ANEXO 3) para uma amostra de 104 servidores, professores e técnico - administrativos pertencentes ao mesmo quadro. Adotou-se esse instrumento criado pela OMS – WHOQOL 100 porque se acredita que o número de questões, os critérios de possibilidade de resposta e os indicadores

analisados poderão fornecer subsídios suficientes para a criação de um programa de qualidade de vida para esses servidores.

3.4 COLETA DE DADOS

Os questionários foram aplicados pelo próprio pesquisador entre os dias já citados anteriormente, permitindo se explicar procedimentos de preenchimento e sendo devolvidos logo após terem acabado de responder as questões. Salientamos também que todos os questionários foram aplicados e respondidos dentro do ambiente de trabalho.

Na medida em que ocorre a coleta de dados, eles serão elaborados e classificados de forma sistemática. A análise e interpretação desses dados serão realizadas após um exame detalhado dos dados coletados, seguidos da operacionalização dos mesmos, que serão distribuídos em seis domínios, atribuindo-se um código a cada um deles a fim de que possamos transformar o que é qualitativo em quantitativo. Lembramos assim que será externado publicamente de uma forma mais fácil, inclusive para uma melhor interpretação de acordo com a formatação apresentada.

Assim sendo através da pesquisa envolvendo esses 104 servidores pudemos obter informações detalhadas referentes aos seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambientes e aspectos espirituais / religião / crenças pessoais, subdivididos em 24 facetas as quais possibilitaram a elaboração de gráficos do tipo coluna e tabelas, isso porque a análise dos dados foi realizada a partir da distribuição de frequência encontrada nas respostas.

Por se tratar de um experimento balanceado (mesmo número de repetições por tratamento) decidimos fazer uma análise por experimento completamente aleatorizado com um fator fixo. Cada tratamento tem 04 (quatro) repetições que são as médias aritméticas de 104 (cento e quatro) respostas com escalas de 01 a 05.

Foi feita ainda a análise de variância (ANOVA) para cada domínio, para testar se existe efeito do tratamento. Constatamos que existe efeito do fator tratamento para os

domínios 02, 03 e 06, prosseguindo a análise através do teste de Tukey a fim de localizar as diferenças entre as médias nos diferentes tratamentos ao nível de 5% de significância. Para os domínios 01, 04 e 05 não existe diferença entre as médias dos tratamentos. Para efeito de informação aos leitores, as análises foram feitas através do pacote estatístico Minitab for Windows, versão realese 10.1.

Para implantar não podemos esquecer que as coletividades têm cultura e elas fazem sua história.

“Há tempos que as organizações estão interessadas e investem na qualidade dos produtos ou melhora a qualidade dos processos produtivos para a garantia de qualidade de bens e serviços, seus produtos” (ARAÚJO, 1998).

Durante todo o processo e análise, procuramos interpretar os dados dos sujeitos com o objetivo de responder as “questões a investigar”.

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

3.5.1 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para o Domínio 01, através da análise da variância verificou-se que o valor do teste “F” (0,22) é inferior ao valor de tabela (4,46), isto quer dizer que não existe diferença significativa entre os três tratamentos testados para o fator físico. Portanto, as médias das repostas são tão próximas que dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso exercem o mesmo efeito físico aos entrevistados.

Em relação ao Domínio 02, que trata o fator psicológico, no geral, existe diferença significativa entre as médias dos tratamentos, pois o valor de “F” (4,05) na análise da variância é maior que o valor de “F” (3,06) tabelado. Aplicando então o teste de Tukey para diferenças entre médias constatou-se que apenas as médias entre auto estima com sentimentos negativos não diferem entre si. Já para as médias sobre sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, imagem corporal e aparência existe diferença.

O Domínio 03 trata o nível de independência. Através da Anova (análise da variância), existe diferença entre os quatro tratamentos. Aplicando Tukey, esta diferença está entre as médias de mobilidade com atividade da vida cotidiana a capacidade de trabalho. Também há diferença entre atividades da vida cotidiana com capacidade de trabalho.

No Domínio 04, relações sociais, constatou-se através da Anova que não existe diferença significativa entre os três tratamentos. Portanto, para os entrevistados relações pessoais, suporte social e atividade sexual exercem o mesmo efeito.

O mesmo acontece com o Domínio 05, sobre o ambiente, não existe diferença significativa entre os oito tratamentos. As respostas foram homogêneas (médias muito próximas) em relação a segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais, oportunidades, participação, ambiente físico, transporte.

Para o Domínio 06 sobre aspectos espirituais, religião, crenças espirituais, existe diferença entre os dois tratamentos através da Anova. Mas aplicando o teste de Tukey, por ser um teste mais eficaz verificou-se que não existe diferença entre espiritualidade e religião com satisfação exercendo então o mesmo para os entrevistados.

O MODELO PROPOSTO

“Programa de Qualidade de Vida – CEFET sou Qualidade”

De um modo ou de outro, as organizações devem atentar que são co-responsáveis pela QV de seus funcionários, pois a maioria deles passa a maior parte de horas do seu dia no trabalho, que não deve produzir agravos na sua saúde e, se possível utilizar comportamentos preventivos. “Indo um pouco mais longe, QV é responsabilidade de todos, pois está situada em um contexto histórico, social, cultural, econômico e político”. (ARAÚJO, 1998, p.143).

Vale lembrar que investir esforços na efetivação desse programa de QV não deve significar o descompromisso com outros setores tão importantes quanto esse no andamento e subsistência do ensino.

Ao retomar o conceito de QV como propriedade, atributo, condição, maneira de ser, característica do fenômeno de vida, podemos compreender que QV se faz, se constrói, na ação cotidiana.

Em linhas gerais, o conhecimento é real de que Instituições de Ensino, Organizações e Empresas sentem-se obrigadas a buscar tecnologia de ponta, competitividade, qualidade nos seus produtos e serviços. Em contra partida, pouco se estuda sobre aspectos de saúde e da vida das pessoas que ali prestam seus serviços profissionais e até de pessoas da comunidade em geral.

4.1 APROXIMAÇÃO DE VIABILIDADE E APLICABILIDADE DA PROPOSTA

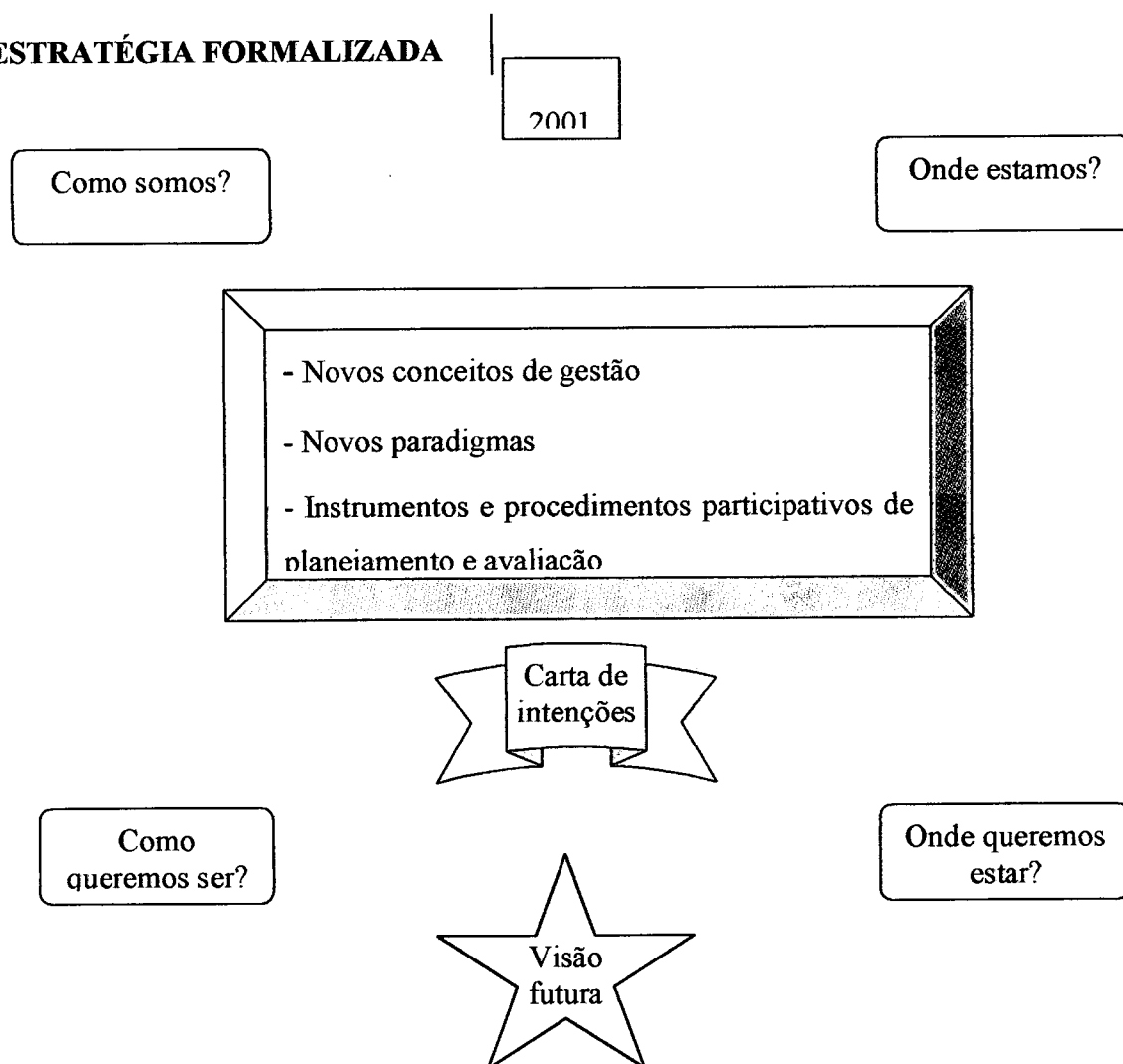
A partir de agora temos a pretensão de expor ao leitor, mas principalmente propiciar a ele o acesso a dados, informações que respaldem o que foi abordado na revisão de

literatura e que fundamente a implementação de um programa de qualidade de vida para os funcionários de uma Instituição de ensino.

Conseguimos observar que os grandes problemas que atingem as organizações e principalmente as pessoas que nela atuam são decorrentes de seu comportamento frente às adversidades, conflitos, responsabilidades, carga de trabalho, relacionamento inter pessoal e outros.

Destes já nasceram grandes propostas de serem viabilizados programas com iniciativas mobilizadoras, em que se valoriza mais o fator humano, a pessoa, o funcionário seja em que hierarquia funcional estiver localizado.

ESTRATÉGIA FORMALIZADA



Depois de visualizada a proposta estratégica do autor, passaremos a pontuar as formas de implantação do programa, bem como a escolha de multiplicadores, estabelecendo conteúdos definidos, constituindo grupos de afinidade, fazendo extensão a familiares, a alunos e por fim estendendo-a outras unidades de ensino do sistema CEFET. Portanto o nosso propósito deve ser o de viabilizar que esses seres, pessoas, enfim homens e mulheres sejam os propulsores e motivadores desse processo de mudança que pretendemos viabilizar, com efeitos funcionais relacionados ao trabalho, ao lazer e, principalmente, à saúde dos servidores dessa Unidade de Ensino.

4.2 FASES DO PROGRAMA

De acordo com a literatura podemos declarar convictos que não podemos implantar um programa de QV sem um forte apoio teórico e técnico para o tema. Apesar disso, é possível estabelecerem-se algumas fases que segundo (FERNANDES, 1996), podem ser aplicadas a toda e qualquer empresa.

Fase 1 – a) apresentar o modelo a direção da Unidade e setores administrativos, gerenciais considerados fundamentais na operacionalidade funcional do sistema CEFET – PR de ensino;

b) Buscar apoio institucional para as diferentes iniciativas, enfatizando a comunicação social e o estabelecimento de parcerias,

Fase 2 – Selecionar os mecanismos institucionais necessários à condução da proposta, formando uma equipe de trabalho e buscando operacionalização.

Fase 3 – a) Estabelecer troca de visões entre os membros da equipe formada sobre o conjunto de propostas, os efeitos sobre o funcionamento da organização, isto é, respeitar a nossa cultura e tradições, além de alterar / ajustar seu conteúdo caso seja necessário.

b) Colher informações setoriais sobre a proposta ser exeqüível ou não, além da satisfação percebida nos servidores envolvidos em aderir o programa.

Fase 4 – Admitindo que o sistema de informação usado tenha sido efetivo na fase anterior, passamos a estabelecer as prioridades e um cronograma de implantação de aspectos comportamentais, funcionais, políticos e ambientais.

Fase 5 – Constituir mecanismos de avaliação periódica.

4.3 ITENS DO PROGRAMA

1. processo de formação e composição de equipe para coordena-lo;
2. diagnóstico a luz do conceito de estar saudável e ser saudável;
3. aproximação dos elementos chaves norteadores da proposta junto aos servidores - caracterização do modelo proposto;
4. mobilizar o nível da identidade integrando o pensar, o sentir, o fazer e o querer nos servidores e criar uma fita demonstrativa das atividades básicas;
5. temporizar palestras e o envio de informativos e boletins personalizados aos servidores da Unidade;
6. disponibilizar textos, cartazes que contemporizem o assunto (saúde) para murais, quadros informativos;
7. disponibilizar a confecção de brindes promocionais com o intuito de mobilizar e motivar campanhas para um estilo de vida mais ativo;
8. programar o envio de informativos, jornais e revistas de distribuição massificada para todos os setores da Unidade, além de produzir um informativo de circulação semanal;
9. disponibilizar um espaço na página do CEFET Medianeira para divulgação das informações;
10. viabilizar o acesso e vincular essas informações via intranet e e-mail;

11. programar conferências, seminários, simpósios, congressos e treinamento relacionadas ao temas SAÚDE;
12. oportunizar aos servidores assistência virtual sobre os temas ali evidenciados, ou de interesse comum dos servidores / Instituição;
13. elaborar um diagnóstico personalizado para o servidor em relação aos 3 componentes evidenciados como carro chefe dessa proposta (atividade física sistematizada, o controle do estresse e hábitos nutricionais saudáveis), além de um possível acompanhamento por profissionais capacitados;
14. elaborar atividades práticas e teóricas voltadas a condicionar a saúde dos servidores além de elaborar cursos práticos intensivos e regulares para os servidores e alunos;
15. selecionar lideranças;
16. designar e preparar os locais em que será desenvolvido o programa
17. exercício de validação;
18. monitoramento e avaliação;
19. ajustes e viabilizar a extensão da proposta às demais Unidades.

4.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Para análise e interpretação dos questionários será utilizada a estatística descritiva. Operamos os dados com o instrumento de avaliação chamado WHOQOL 100 (ANEXO III), elaborado pela OMS e composto por 100 perguntas, que foram consideradas as mais relevantes ao tema “Qualidade de Vida”. A este precederam outros dois instrumentos de avaliação (questionários), que quando aplicados, pretendiam levantar e analisar, na percepção dos servidores, o seu entendimento ou ainda a que atribuem ter qualidade de vida. Portanto tanto o primeiro questionário “Inventário de Qualidade de Vida” (ANEXO I), redigido e tratado na forma de quadrantes (afetivo, profissional, saúde, social) como o segundo “Perfil de Estilos de Vida Individual” (ANEXO II), redigido e tratado na forma representativa de características do estilo de vida de cada um (controle de estresse, nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos) foram aplicados com o propósito inicial. Além de facilitar a aplicação do instrumento principal já apontado no

início deste parágrafo, pois os entrevistados após terem sido comunicados e receberem a análise personalizada dos dois instrumentos introdutórios, enalteceram a necessidade de compreender, entender melhor os indicadores gerais de saúde existentes, pois há distorções e suas concepções sobre qualidade de vida / estilos de vida afastam-se dos padrões aceitos e conceituados por órgãos especializados, pesquisadores ou profissionais da área da Saúde.

A seguir serão apresentadas a descrição e análise dos resultados da pesquisa. Inicialmente caracterizamos a população investigada através do perfil da amostra, quanto ao sexo, idade e nível de instrução dos envolvidos na pesquisa. Posteriormente abordamos os indicadores de saúde investigados e por fim apresentamos os resultados obtidos na pesquisa.

4.5 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA POPULAÇÃO INVESTIGADA

A nova proposta educacional, idealizada no ensino tecnológico, é retratada pela preocupação que se deve ter em transmitir e instrumentalizar professores, alunos e servidores técnico - administrativos do CEFET - PR para que tão logo passe a ser uma vertente. A junção da visão humanista à tecnicista é o propósito essencial. O sucesso do programa estará ligado a mudanças de atitudes, comportamentos, já que são os próprios servidores que promovem o seu próprio crescimento e também QV para suas vidas.

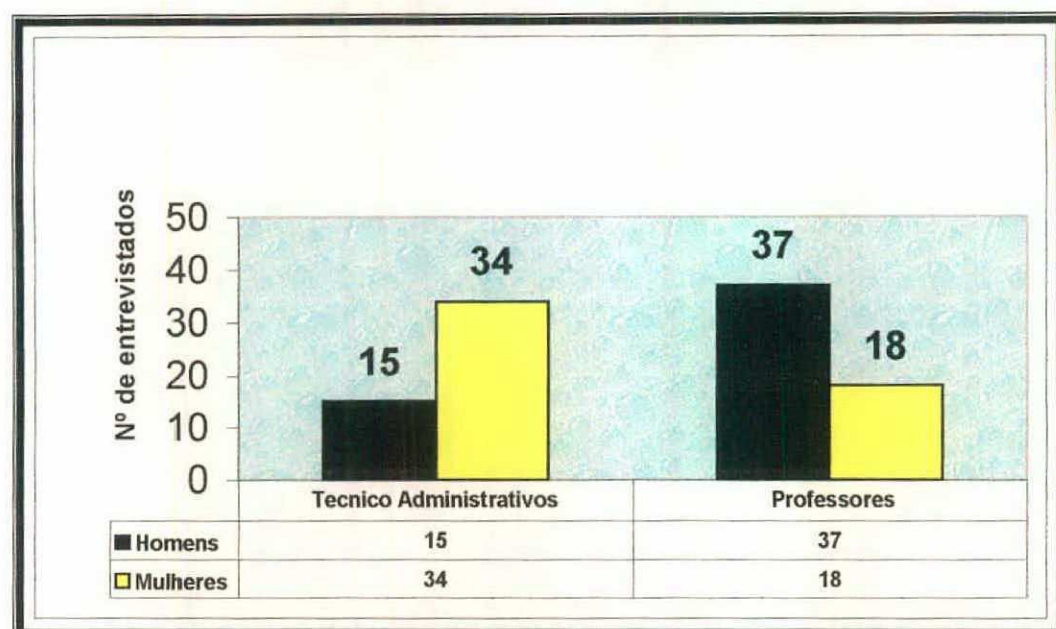
O levantamento foi feito junto a diversos setores da Instituição, inclusive envolvendo 58,42% do quadro total de servidores efetivos da Unidade de Ensino de Medianeira. Isso também quer dizer que conseguimos envolver dentre os entrevistados pessoas de todos os níveis hierárquicos, desde o gabinete da Direção até os funcionários lotados em funções consideradas, a título de organograma, mais simples, como limpeza, almoxarifado e outros.

A **Figura 05** mostra o número total de servidores envolvidos na pesquisa, a quantidade deles divididos por função (professores / técnico - administrativos), comparados com o número total de servidores existentes na Instituição.

Figura 05 – Comparação entre frequência de servidores envolvidos na pesquisa e número total de funcionários

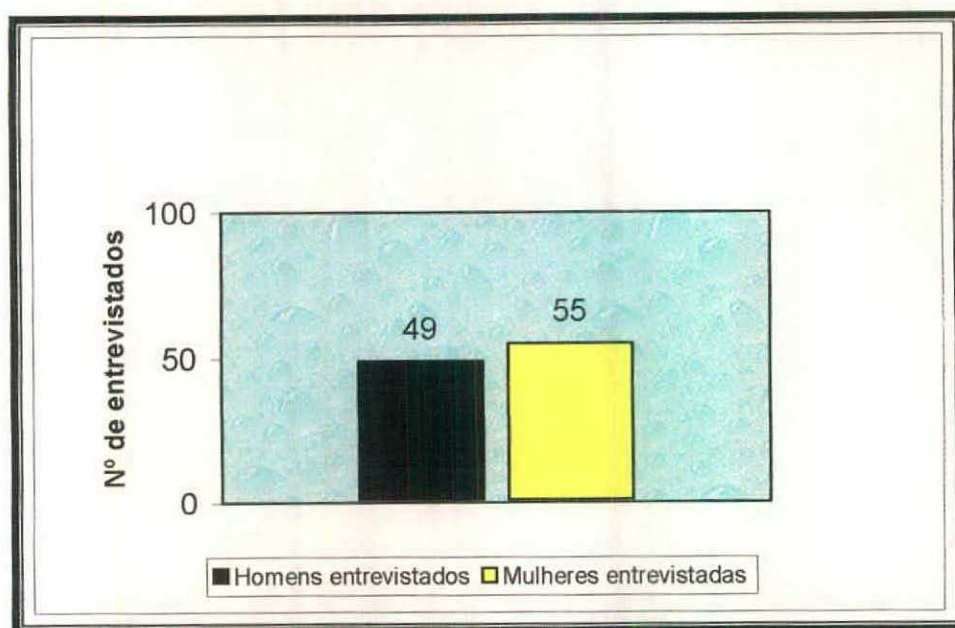


Figura 06 – Nº de professores e técnico-administrativos envolvidos na pesquisa separados por sexo

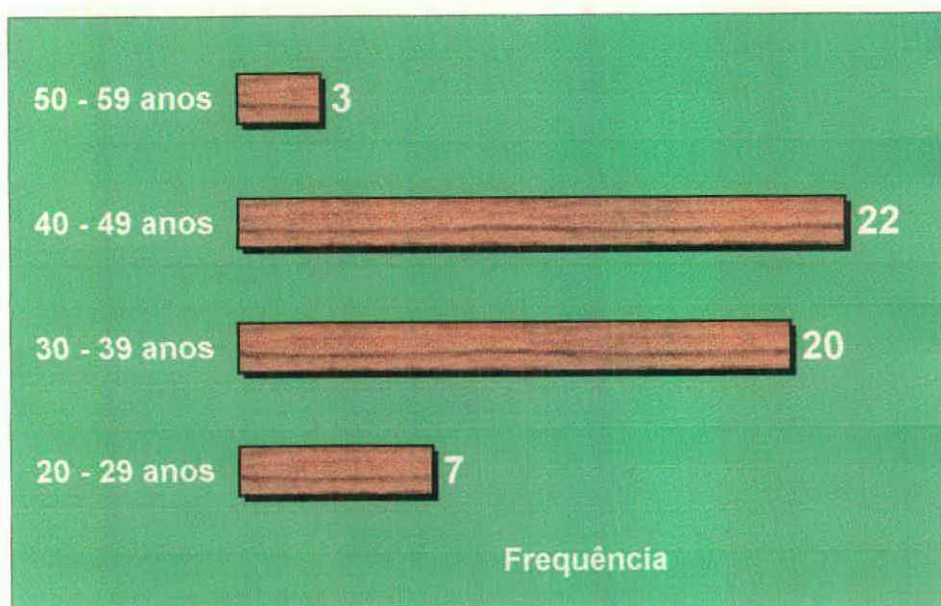
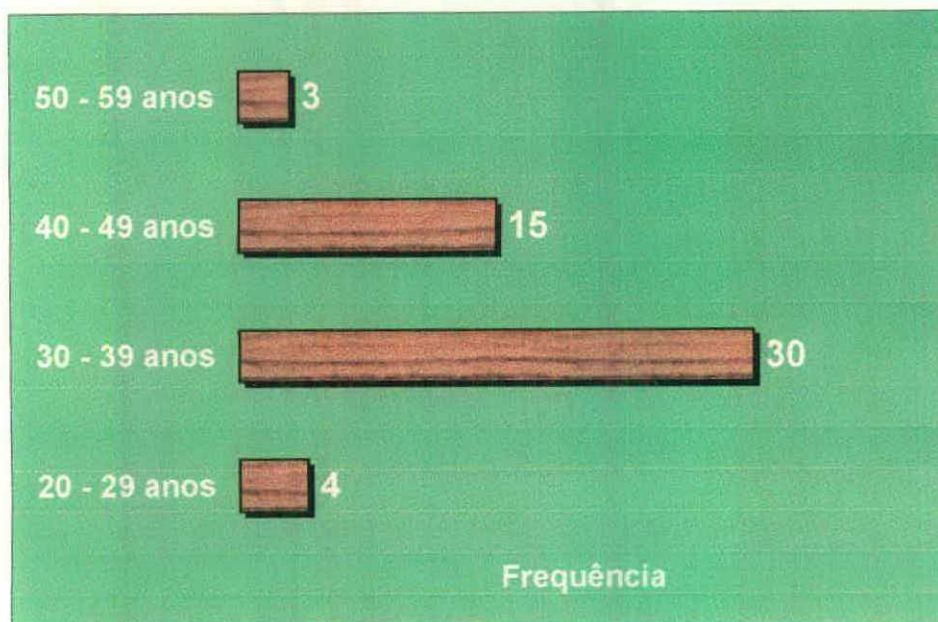


Na **Figura 06**, a representação maior em quantidade é de servidores homens (professores), sendo que também é maior o número de mulheres (técnicos - administrativos). Apesar de culturalmente considerarmos a profissão de educador como mais adequada para mulheres, podemos observar na figura anterior o inverso, entretanto na **Figura 07** constatamos conter maior número de mulheres em relação a homens envolvidos na pesquisa.

Figura 07 - Número total de servidores envolvidos na pesquisa segundo o sexo



Na **Figura 08** observamos que a faixa etária com maior frequência de professores pesquisados ficou compreendida entre 40 a 49 anos, independente do sexo, seguida em quantidade de envolvidos, ligeiramente menor de professores da faixa etária entre 30 a 39 anos. Já entre os servidores técnicos - administrativos (**Figura 09**), a frequência, inclusive duas vezes maior está, na faixa etária de 30 a 39 anos, em relação dos funcionários da faixa entre 40 a 49 anos.

Figura 08 - Faixa etária dos professores envolvidos na pesquisa**Figura 09 - Faixa etária dos técnico-administrativos envolvidos na pesquisa**

Quanto ao grau de instrução (Figura 10), 63,4% dos sujeitos (professores) pesquisados é especialista e apenas um professor apresentou a titulação de Doutor.

Figura 10 – Nível de instrução / Professores

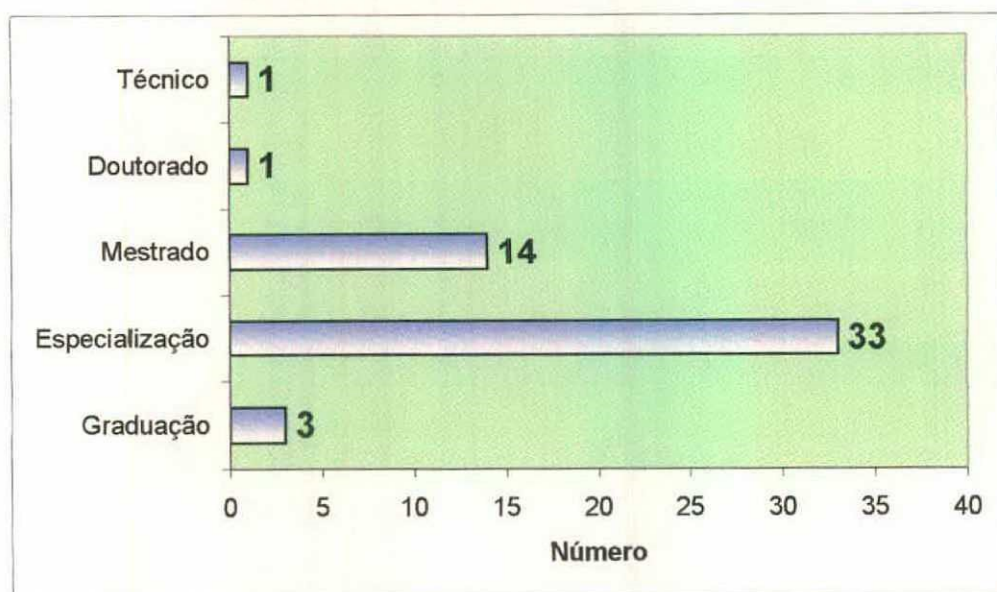
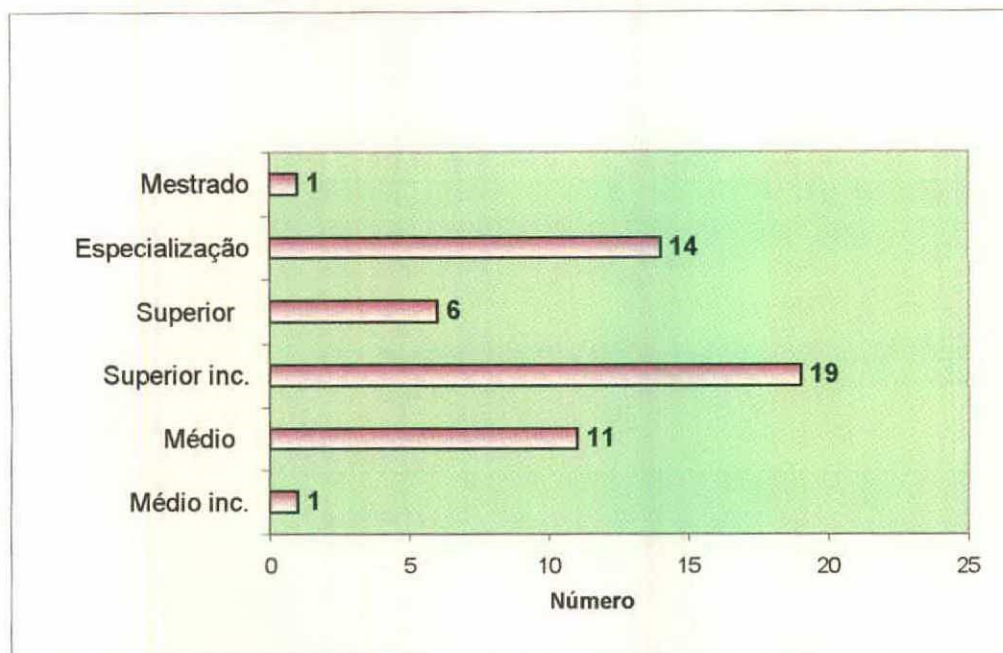


FIGURA 11 – Nível de instrução / Técnicos - Administrativos



Junto aos servidores técnicos - administrativos o histórico é: 36,5%, com nível superior incompleto, e 26,9% já possuem curso de especialização, numa área de atuação específica (**Figura 11**).

4.6 INDICADORES GERAIS DE SAÚDE ANALISADOS

A história desse instrumento respalda o que existe de melhor na atualidade quando queremos nos reportar à Qualidade de Vida do ser humano. O reconhecimento da multidimensionalidade do construto reflete na estrutura do instrumento que hoje é baseado em seis domínios de análise (físico, psicológico, de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade / religião / crenças pessoais) e que passou por diversas fases e envolveram grandes estudiosos do mundo inteiro, que fazem dessa prática a busca da saúde do ser humano.

A preocupação com o conceito de qualidade de vida refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida.

BULLINGER e COLS (1993) apud JOVTEI (2001) afirmam e consideram que o termo QV “é mais geral e inclui uma variedade maior de condições que podem afetar a percepção do indivíduo, seus sentimentos e comportamentos relacionados com o seu funcionamento diário, incluindo, mas não se limitando a sua condição de saúde e as intervenções médicas”.

Portanto, deveríamos considerar como essenciais, para esta análise, os indicadores de saúde abaixo descrita e abordada no questionário WHOQOL 100 que aplicamos, dividindo a busca desta compreensão em seis domínios e vinte quatro facetas que são:

Domínio 1 (Físico):

- Dor e desconforto
- Energia e fadiga
- Sono e repouso

Domínio 2 (Psicológico):

- Sentimentos positivos
- Pensar, aprender, memória e concentração
- Auto-estima
- Imagem corporal e aparência
- Sentimentos negativos

Domínio 3 (Nível de Independência):

- Mobilidade
- Atividades da vida cotidiana
- Dependência de medicação ou de tratamento
- Capacidade de trabalho

Domínio 4 (Relações Sociais):

- Relações pessoais
- Suporte (apoio) social
- Atividade sexual

Domínio 5 (Ambiente):

- Segurança física e proteção
- Ambiente no lar
- Recursos financeiros
- Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
- Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
- Participação, oportunidades de recreação/lazer
- Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima)
- Transporte

Domínio 6 (Aspectos Espirituais / Religião / Crenças Pessoais):

- Espiritualidade / religião / crenças pessoais

4.7 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA

ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

Uma primeira proposta de intervenção teórica foi articulada e apresentada aos funcionários da unidade através de uma palestra intitulada “Intervenção teórica sobre Qualidade de Vida associada a uma Atividade Física Sistematizada”. Junto a ela, aplicamos dois questionários intitulados “Inventário de Qualidade de Vida” e “Perfil de Estilos de Vida Individual”. Os mesmos deixaram visível a falta de compreensão e entendimento do conceito e instrumentais para obter um estilo de vida mais saudável, digamos, qualidade de vida para mais da metade dos servidores da Unidade presentes nas quatro sessões realizadas para fomentar tais temas.

1. Inventário de Qualidade de Vida:

Em relação a esse questionário apresentado sob forma de quadrantes de vida (Social, Afetivo, Profissional, Saúde), podemos afirmar que os 62 funcionários da Unidade de Medianeira do CEFET Paraná, que responderam o questionário, obtiveram sucesso em três destas áreas apresentadas e fracasso em uma única área conforme a **Tabela 08**.

TABELA 08 – Síntese dos resultados alcançados em percentuais com a aplicação do questionário “INVENTÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA”

Quadrantes	SIM	NÃO
SOCIAL	82,25%	17,74%
AFETIVO	56,45%	43,54%
PROFISSIONAL	58,06%	41,93%
SAÚDE	6,45%	93,54%

2. Perfil de Estilo de Vida Individual:

Tabela 09 – Síntese dos resultados alcançados com a aplicação deste questionário

CATEGORIAS	ALTERNATIVAS DE RESPOSTA			
	Absolutamente	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Nutrição				
Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções de frutas e verduras	19,35%	48,38%	22,58%	11,29%
Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces.	12,90%	37,09%	41,93%	9,67%
Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã.	24,19%	30,64%	24,19%	20,96%
Atividade Física				
Você realiza ao menos 30 minutos de A. F. moderadas / intensas, contínua ou acumulada, 5 ou + dias da semana	53,22%	12,90%	17,74%	16,12%
Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular.	30,64%	35,48%	17,74%	16,12%
No seu dia a dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e usa as escadas ao invés do elevador.	25,80%	22,58%	25,80%	25,80%
Comportamento Preventivo				
Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los;	19,37%	16,12%	24,19%	40,32%
Você NÃO FUMA e NÃO BEBE MAIS QUE UMA DOSE P/DIA.	32,25%	4,83%	9,67%	54,83%
Você respeita as normas de trânsito; se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool.	1,61%	3,22%	20,96%	72,58%
Relacionamento Social				
Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.	0%	12,90%	30,64%	56,45%
Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações.	14,51%	32,25%	30,64%	22,58%
Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social.	17,74%	38,70%	22,58%	20,96%
Controle do Estresse				
Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.	20,96%	27,41%	20,96%	30,64%
Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo qdo contrariado.	16,12%	43,54%	35,48%	6,45%
Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o dedicado ao lazer.	9,67%	38,70%	37,09%	16,12%

De acordo com as categorias, visualizadas na **Tabela 09**, (Nutrição, Atividade Física, Relacionamentos, Comportamento Preventivo e Controle do Estresse) foram apresentados três questionamentos por categoria que representam as características de estilos de vida. Após análise das alternativas que faziam parte do rol de repostas, foram gerados pontos percentuais individuais e médio do grupo.

3. QUALIDADE DE VIDA / WHOQOL - 100

A implantação das atividades ou o modelo propriamente dito deverá se baseado nas informações obtidas pelo questionário da WHOQOL 100, a 104 funcionários da Unidade de Medianeira do sistema CEFET de ensino. Esse instrumento foi criado pela OMS com o objetivo de identificar desempenhos psicométricos sob critérios básicos como consistência interna, validade discriminante, validade convergente, validade de critério e fidedignidade de teste / re-teste aplicado numa segunda fase da pesquisa.

ANÁLISE SOBRE OS DOMÍNIOS

A finalidade desta secção é descrever os resultados da presente investigação, segundo os tratamentos de pesquisa considerados e previamente definidos.

As perguntas que constam do questionário aplicado estão relacionadas com cada domínio pesquisado. Ele apresentou seis domínios, subdivididos em 24 facetas e dentro de uma escala de respostas compreendida entre 1 e 5 para suas afirmativas. A análise das afirmativas foi feita através da verificação das áreas da escala de Likert em que se obteve maior ou menor compreensão dos níveis de escala de resposta (avaliação, capacidade, frequência e intensidade).

O instrumento aplicado discursa sobre como você se sente a respeito de QV, saúde e outras áreas da sua vida. Os sujeitos que participaram da pesquisa optaram por alternativas, as quais lhes parecessem mais apropriadas, tendo em mente seus valores, aspirações e preocupações. Foram argüidos sobre o quanto eles têm sentido algumas coisas como, por

exemplo, felicidade, satisfação, tristeza [...] num primeiro momento. Outro bloco de perguntas estava relacionado a quanto eles têm sentido ou são capazes de fazer certas coisas, tais como atividades diárias, vestir-se, comer [...]. Um terceiro bloco de perguntas indagou os quão satisfeitos, felizes ou bem eles se sentem a respeito de vários aspectos de suas vidas, familiar, disposição energética que você tem [...]. Perguntamos também sobre com que frequência eles sentiam ou experimentavam certas coisas (apoio da família, amigos, experiências negativas – insegurança) e quisemos saber sobre qualquer trabalho que eles faziam (estudo em tempo integral, cuidar da casa, das crianças, trabalho pago ou não). O sexto bloco de perguntas indagou sobre a capacidade de locomoção (habilidade física de mover o seu corpo permitindo fazer coisas que gostem, bem como as que necessitem). Por último, o quanto às crenças pessoais (religião, espiritualidade, valores) afetam a QV.

DOMINIO 1 – FÍSICO

Primeiramente analisaremos os dados básicos referentes a: dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso que são as facetas admitidas para esse domínio. Foram trabalhadas as médias das respostas e aqui optamos por representar em forma de tabela (10) onde se acredita que melhor será visualizada pelo leitor a constatação de uma certa homogeneidade nas opções de resposta entre os tratamentos considerados.

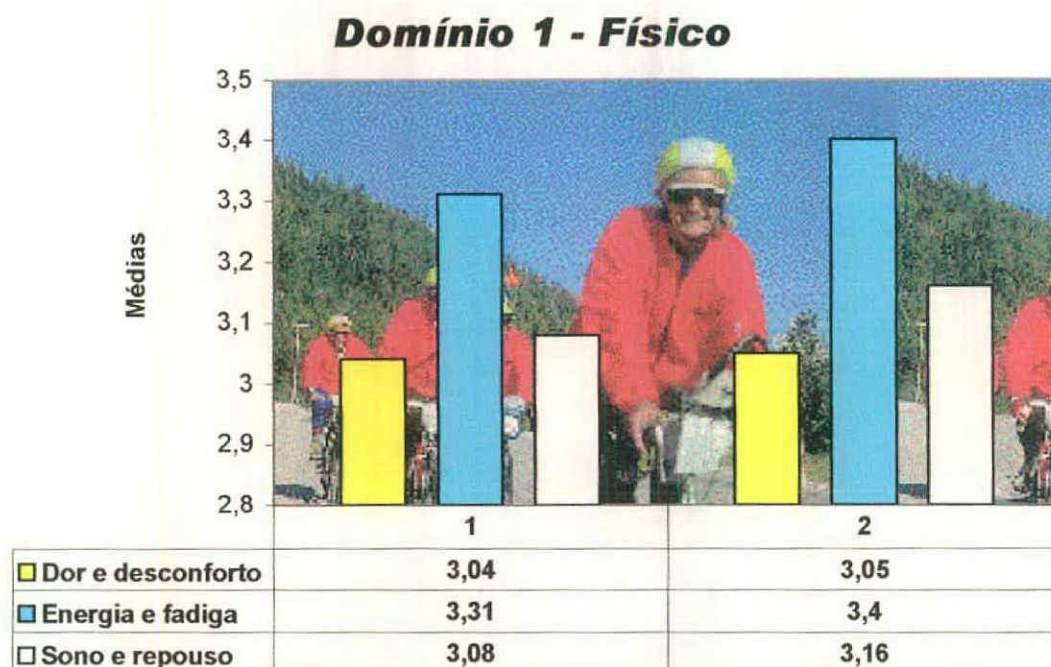
TABELA 10 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 01

Tratamentos	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Dor e desconforto	2,67	3,56	3,13	2,84	3,05
Energia e fadiga	3,93	2,79	3,63	3,08	3,35
Sono e repouso	3,94	2,01	3,88	2,66	3,12

Os primeiros fisiologistas do exercício interessados em estudar mais a fundo a AF iniciaram suas investigações procurando entender como se dava a adaptação do organismo humano frente a um esforço físico. Nossa sociedade, hoje, tem a disposição uma vasta literatura sobre o desempenho ou alterações que acontecem em nosso organismo durante alguma AF. A ciência retrata avanços tecnológicos intensos dando conta de uma gama de estudos relacionados à melhoria no desempenho de atletas. Isso faz com que haja um aumento significativo na expectativa de vida da população em geral, em virtude da utilização dessas pesquisas também em prol da prevenção e tratamento de doenças.

Vale salientar que devemos fazer analogia desses fatos, mas certamente respaldada tanto pelo senso comum como pelo científico.

FIGURA 12 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 01.



Essa idéia de relacionar a AF à saúde provém certamente de séculos passados. A probabilidade de que pessoas saudáveis são ativas, conseguem repousar e dormir relativamente

bem, não sentem dor e desconforto freqüentemente, muito menos chegam a fadigar quando realizam atividades que exijam algum esforço, são admitidas por um pouco mais de 50% dos sujeitos pesquisados, como podemos observar na **Figura 12**, a análise comparativa entre médias de respostas dos Professores (rótulo 01) e técnico - administrativo (rótulo 02).

Analisando e comparando essas médias de respostas entre Professores (1) e Técnicos - administrativos (2), podemos fortalecer a nossa preocupação de implantar um programa de QV para esses funcionários da Unidade, pois as preocupações com dor, o quanto nos sentimos cansados, a dificuldade em conseguir dormir e em que medidas conseguimos saber se a dor impede-nos de fazer o que precisamos, foram registradas como incidência de respostas na escala (nada, nunca ou absolutamente). Conseqüentemente poderemos constatar, por exemplo, o prolongamento da expectativa de vida do ser humano na sociedade atual, mostrando que a longevidade só será associada à QV se a pessoa idosa ou não for mais informada e mais instruída, que por sua vez pressupõe um patamar de compreensão da realidade, para o qual a educação é fundamental.

DOMÍNIO 2 – PSICOLÓGICO

Este tópico descreve os dados básicos referentes às facetas do Domínio 02, apreciados através da média de respostas calculadas em cada variável.

Em relação a esse Domínio, a característica melhor observada fica para a faceta “sentimentos negativos”, evidenciados pelos Professores (1), a média das respostas aponta para a escala (muito pouco) no quanto preocupados se sentem ou se algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia. Muito próximo da média imediatamente acima (mais ou menos) ficou a média das respostas dos servidores técnicos - administrativos. O aproveitar a vida e o quanto se sentem otimistas para o futuro foram os aspectos apontados mais relevantes pelos técnicos - administrativos, aproximando-se da escala (bastante). Já a faceta relacionada à “auto - estima” e a de “pensar, apreender, concentração e memória”, resultaram médias próximas e equivalentes nos dois rótulos entre 3,5 e 3,88 de média.

Tabela 11 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 02

Tratamentos	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Sentimentos positivos	3,36	3,84	3,61	3,69	3,62
Pensar, aprender, memória e concentração	3,61	3,78	3,37	3,67	3,60
Auto-estima	3,85	3,95	3,88	3,81	3,87
Imagem corporal e aparência	4,00	2,20	2,33	3,57	3,05
Sentimentos negativos	2,76	3,00	2,88	2,89	2,88

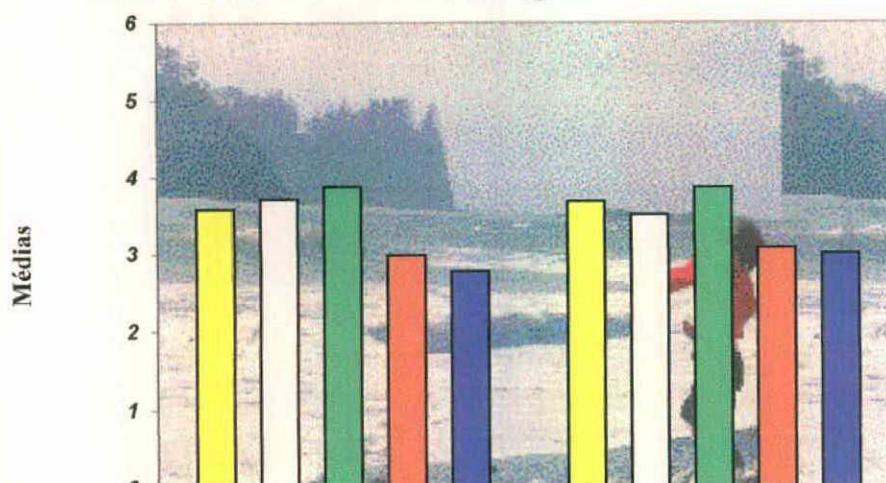
Sentimentos positivos ou negativos, até onde se sabe, não são expressos tão somente pelo nosso corpo. Por outro lado, quando nosso corpo expressa os nossos pensamentos, nossas emoções e as nossas reações instintivas, molda-se uma realidade admitida pela maioria dos seres humanos na teoria desde a mais remota antiguidade.

Muitas pessoas, inclusive um significativo número dos sujeitos envolvidos na pesquisa, ao responder as questões referentes a esse domínio, afirmaram e acreditam que mudando certos aspectos corporais poderemos mudar algo no nosso ser mental, emocional e instintivo ou o seu inverso.

Auto-estima, aparência e imagem corporal afloram e se renovam se não forem estabelecidos padrões estéticos relativos ao corpo e à motricidade veiculada pela comunicação social. Além de que, se a maioria das pessoas continuarem a não se considerarem hábeis em determinadas atividades, construindo um novo mundo de linguagem não verbal, dificilmente o respeito, a solidariedade, a amizade, o amor nas relações social será manifestado.

Figura 13 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 02.

Domínio 2 - Psicológico



	1	2
■ Sentimentos positivos	3,58	3,68
□ Pensar, aprender, memória, concentração	3,71	3,5
■ Auto estima	3,88	3,86
■ Imagem corporal e aparência	2,98	3,07
■ Sentimentos negativos	2,77	3

DOMÍNIO 3 – NÍVEL DE INDEPENDÊNCIA

Inatividade representa uma causa importante de debilidade de reduzida QV e morte prematura nas sociedades contemporâneas, diz NAHAS (2001, p. 25). Pesquisas importantes foram realizadas no último século para determinar nível de AF no Brasil. Várias delas, segundo NAHAS (2001), procuravam detectar essa questão.

O Ministério da Saúde (1988). Em 1997, a Folha de São Paulo publica também uma pesquisa similar e o IBGE, nesse mesmo ano, faz um levantamento do padrão de vida dos brasileiros. Uma pesquisa de mercado trazida pela revista Veja (1998) procurou identificar quantos leitores praticavam esportes regularmente.

Concluimos que essas pesquisas realizaram um levantamento de pequena abrangência e se utilizaram questionários de validade discutível, isso porque também, segundo NAHAS (2001), tais pesquisas não levaram em conta as diferentes características dos diversos grupos envolvidos, como idade, sexo, nível social e educacional além da origem étnica.

Os dados constantes na **Tabela 12** permitem visualizar as médias alcançadas por cada faceta e verificar certas diferenças entre os tratamentos.

Tabela 12 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 03.

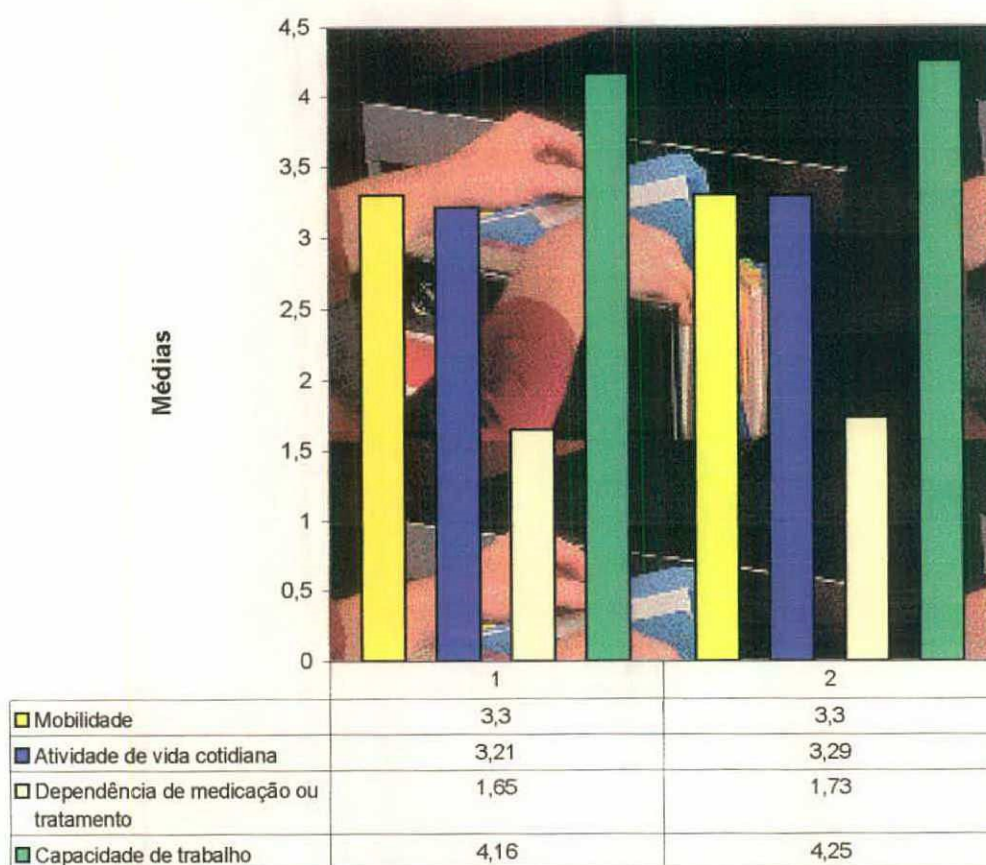
Facetas	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Mobilidade	4,25	4,00	2,59	2,36	3,30
Atividade de vida cotidiana	4,01	2,39	3,76	2,81	3,24
Dependência de medicamentos ou tratamento.	1,70	1,75	1,61	1,71	1,69
Capacidade de trabalho	4,27	4,27	4,20	4,10	4,21

Significativamente, em ambos os rótulos, professores (1) e técnico - administrativos (2), um grande percentual dos sujeitos pesquisados dizem depender muito pouco de alguma medicação ou de algum tratamento. Muitos desses sujeitos também disseram que a sua capacidade de trabalho está associada a sua QV. Pouca mobilidade ocasiona problemas posturais e dores lombares limitadas. Quanto maior a participação em atividades esportiva, menor é os riscos de lesões musculares e articulares.

Em resumo, a literatura descreve isso, entretanto acreditamos que os sujeitos desconhecem esses fatos na prática, pois observamos que a compreensão encobre a atitude desses servidores que se encontram desmotivados, com níveis de estresse elevados, sem responsabilidade profissional e científica, além de estar com a conduta pessoal e competência comprometida por atitudes ou comportamentos suspeitos.

Figura 14 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 03.

Domínio 3 - Nível de Independência



Ambos (Professores e Técnico administrativos) atribuíram suas respostas dentro da escala (bastante) para o quanto se sentem capazes de trabalhar, fazer suas tarefas e os quão

satisfeitos sentem-se com o seu trabalho. Também de forma similar, as médias encontradas na faceta “mobilidade” e “atividade de vida diária” ficaram bem próximas nos dois rótulos (Professores e Técnicos - administrativos) e dentro da escala de respostas (nem ruim/ nem boa). O que chamou a atenção, mas com resultados médios bem próximos também, foi que “nada” dependem de medicação e “muito pouco” sua qualidade de vida depende de medicação ou tratamento.

DOMINIO 4 – RELAÇÃO SOCIAIS

Observamos na **Tabela 13** uma grande concentração na escala de resposta intermediária (mais ou menos, nem bom / nem ruim), estabelecendo opiniões significativas, reforçando a necessidade de implantação do Programa.

TABELA 13 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 04.

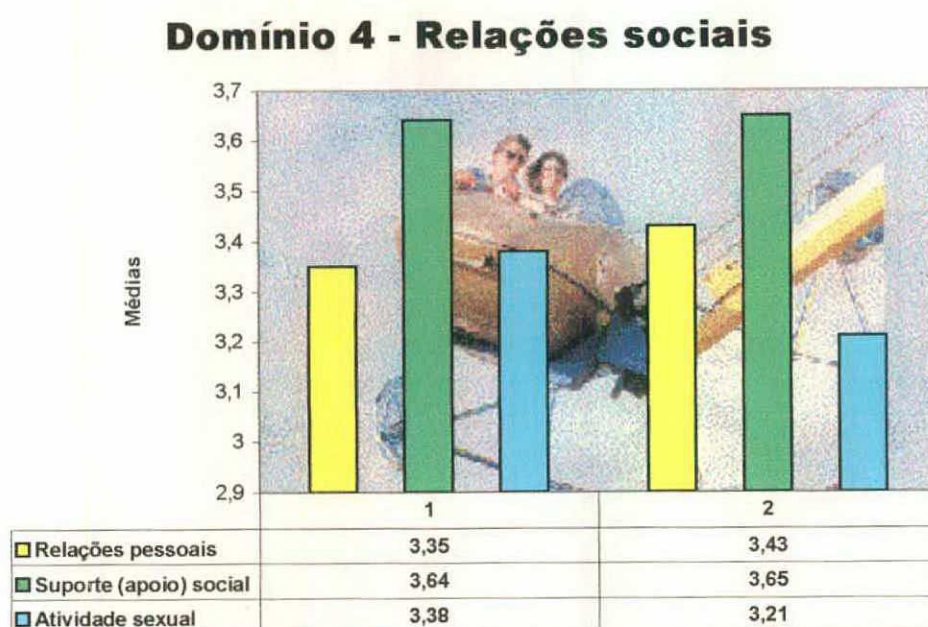
Tratamentos	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Relações pessoais	1,89	4,13	3,75	3,81	3,39
Suporte (apoio) social	3,39	3,58	3,98	3,65	3,65
Atividade sexual	3,82	3,53	3,68	2,15	3,29

Observar os grandes problemas que atingem as organizações e principalmente as pessoas que nela atuam são iniciativas mobilizadoras realizadas por profissionais estudiosos, em sua maioria, que valorizam mais o fator humano, a pessoa funcionário, seja em que hierarquia funcional ele estiver localizado.

A **Figura 15** transcreve a incidência de respostas dadas pelos sujeitos envolvidos na pesquisa, servidores da Unidade de Medianeira do sistema CEFET Paraná de ensino.

Também permitiu-nos reconhecer quanto os sujeitos estão recebendo apoio de suas famílias e se conseguiam apoio de colegas e amigos quando se fazia necessário.

Figura 15 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 04.



Dentro desse Domínio as médias ficaram dispostas na escala intermediária (nem satisfeito / nem insatisfeito ou nem ruim / nem boa), sofrendo uma alteração pequena quando questionamos em que medida eles podiam contar com os amigos, se eles conseguiam apoio dos outros quando necessário e os quanto satisfeitos estavam pelo apoio que recebiam da família.

DOMÍNIO 5 – AMBIENTE

A finalidade desse tópico, visualizada na **Tabela 14**, é analisar a tendência das médias obtidas, para o ambiente e suas variáveis desse grupo de pesquisa.

Podemos aqui ressaltar a faceta “adquirir informações novas e habilidades” que mantém uma média de respostas (muito ou satisfeito) em ambos os rótulos. Em contrapartida, abaixo da escala intermediária fica a média de respostas destes em relação ao quanto satisfeitos estão com o seu meio de transporte ou em que medidas têm meios de transporte adequados ou ainda o quanto eles (transporte) dificultam sua vida.

O CELAFISCS a partir do lançamento de sua proposta “Agita São Paulo”, em 1993 dá origem a dados de diversos segmentos, indicando níveis de sedentarismo surpreendentes na população paulista na faixa de 80%.

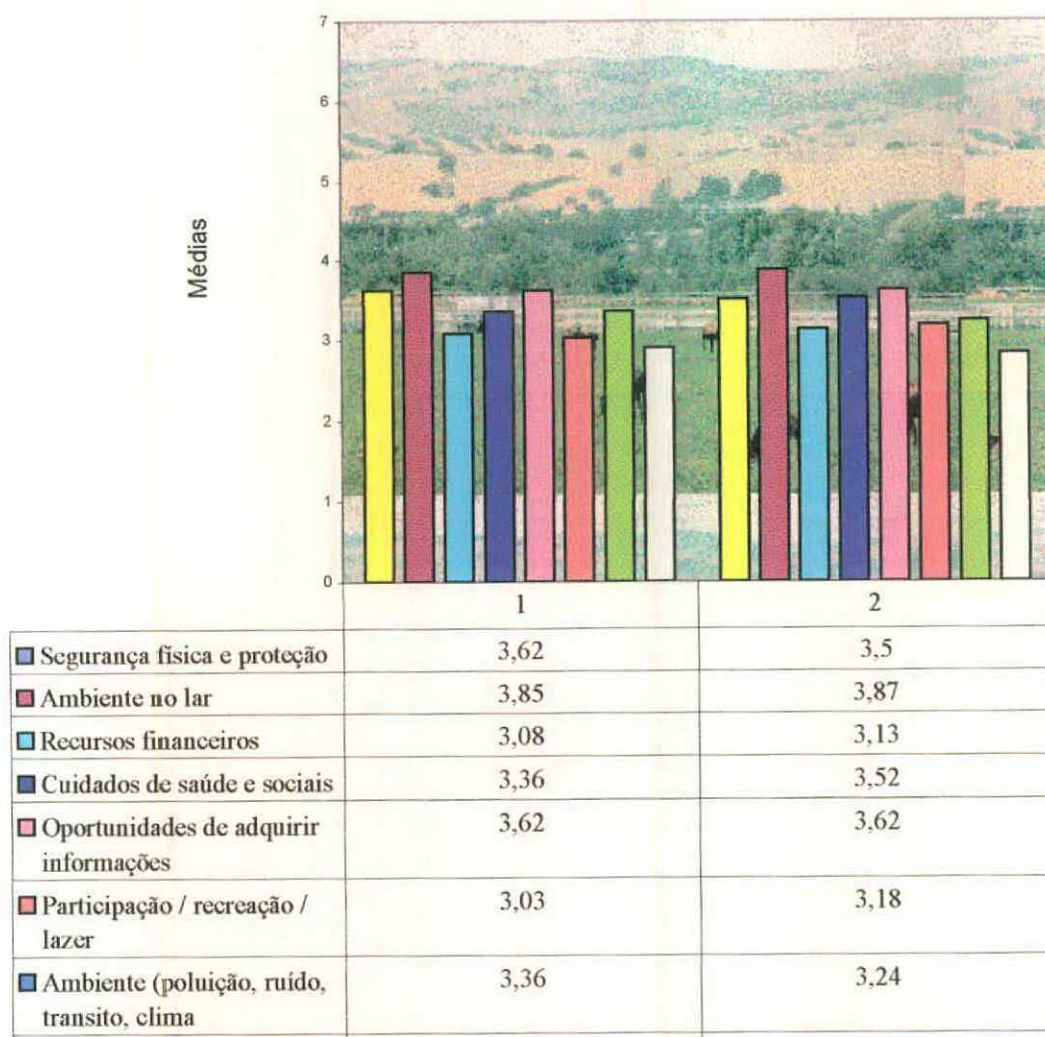
Tabela 14 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 05.

Facetas	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Segurança física e proteção	3,67	3,44	3,70	3,46	3,56
Ambiente no lar	3,85	3,86	3,84	3,89	3,86
Recursos financeiros	3,21	2,73	3,18	3,32	3,11
Cuidados c/ saúde e sociais	3,71	3,24	3,65	3,19	3,44
Oportunidade de adquirir habilidades e informações novas	3,62	3,56	3,58	3,74	3,62
Participação e oportunidade de se recrear	2,96	3,05	3,18	3,24	3,10
Ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima)	3,45	2,50	3,57	3,69	3,30
Transporte	3,84	1,81	3,82	2	2,86

Sabemos que a aptidão cardio-respiratório implica na saúde das pessoas uma baixa capacidade de trabalho, fadiga prematura (trabalho e lazer) e maior é o risco de doenças cardiovasculares. A aptidão muscular reflete em problemas articulares mais frequentes, posturais, lesões musculares mais frequentes e dores lombares.

Figura 16 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 05.

Domínio 5 - AMBIENTE



Portanto, segundo SORRENTINO (1999, p. 02) citado no artigo de Simone S. M. Guimarães, apud MOREIRA (2001, p. 94) “a sobrevivência associada a um pacto que não basta ser entre os humanos, ou entre os humanos e suas divindades, deve ser um pacto entre os humanos e o seu ambiente, um pacto com os espaços onde ele vive”. Haja vista que se menos presunçosos formos, não seriam as características do progresso que diminuiriam nossa qualidade de vida. Devemos sim nos preocupar mais com o ambiente, com as outras espécies ou com o meio ambiente e nos permitir aqui definir um espaço como o nosso planeta e começar a pensar e a sentir a terra como a nossa pátria.

DOMÍNIO 6 – ASPECTOS ESPIRITUAIS / RELIGIÃO / CRENÇAS PESSOAIS

A opinião dos sujeitos pesquisados quanto a esse domínio é apresentado de acordo com as médias calculadas na **Tabela 15**.

Tabela 15 – Distribuição das médias encontradas por tratamento no domínio 06.

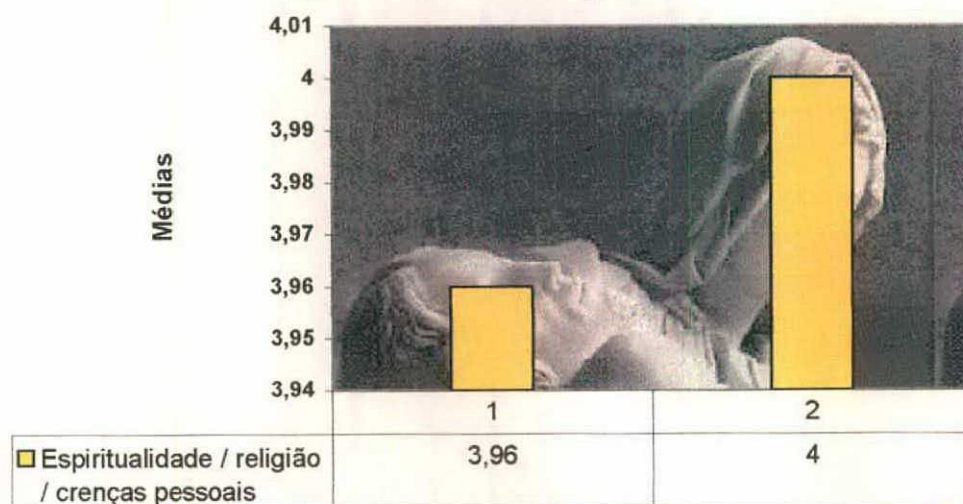
Facetas	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Média
Espiritualidade / religião / crenças pessoais	3,97	4,18	3,95	3,83	3,98

Em ambos os rótulos, as médias ficam estabelecidas dentro da escala (bastante) o que representa que as crenças dão o sentido à vida dessas pessoas, contribui para entender e a enfrentar as dificuldades e em que medida se acha que a vida propriamente dita tem sentido.

Um fator bastante considerável para esse domínio é a obesidade. É evidente, admitimos que o corpo nem sempre nomeia a si mesmo. Desejos, prazeres e frustrações percorrem e promovem imprevisíveis provocações à dimensão espiritual. Esta correspondendo a surpresa inventiva da imaginação transforma fôlego em alma, hálito em espírito. (JUNIOR, 2001, p.78 apud MOREIRA, 2001).

FIGURA 17 – Comparação das médias entre Professores e Técnico-administrativos em relação ao domínio 06.

Domínio 6 - Espiritualidade / crenças pessoais / religião



A propósito, cuidados especiais devemos ter, pois a obesidade, um fator de risco que pode nos levar a morte prematura, um aumento da hiper tensão e dos diabetes, menor é a resistência orgânica, mais problemas posturais, permitem aumento de doenças renais e de se instalar artrites degenerativas, o piorar em muito a Qualidade de sua Vida.

4.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO ESTUDO REALIZADO

A história nos conta que mais de 500 empresas têm programas estruturados de QV voltadas para disseminar um estilo de vida saudável entre seus funcionários e grande parte delas desenvolvem, na prática, tais atividades programadas para a promoção da saúde. Se em outras partes do mundo existe ainda alguma resistência de empresas quanto às ações da

saúde, imagine no Brasil onde a exclusão social, a corrupção e diversos outros problemas de ordem pública são constantes.

Baseado em pressupostos de credibilidade de programas bem sucedidos, um antigo, mas eficiente ato preventivo antes de implantar programas de QV para funcionários seria diagnosticar as necessidades, prioridades, metas, objetivos a serem atingidos com a proposta.

Estamos no limiar de uma nova era. O século XX permanecerá na história como, o que marcou o fim da era industrial e iniciou a era pós - industrial da informática. Entretanto como a tecnologia é gerada, manipulada e difundida? “Tecnologia nada mais é do que o conjunto de técnicas sobre o controle do capital para um melhor gerenciamento do processo produtivo” (QUESADA, 1987, p.11 e 12).

De qualquer maneira, separar a profissão da vida pessoal e social é uma espécie de negação do humano que somente se realiza e atinge seus fins na ação da atividade lúdica e produtiva.

Para esse programa devem ser utilizadas lideranças positivas ainda não exploradas na íntegra dentro do sistema CEFET – PR, bem como reconhecer as limitações de implantação que se faz necessário admitir. Portanto devemos também dar ênfase na autenticidade da informação e comunicação para se obter adesão ao mesmo, além de disseminarmos a consciência de saúde.

Para a aplicação do modelo de Programa de Qualidade de Vida – “CEFET sou qualidade”, na íntegra, é necessário seguir os seguintes passos:

- aa) Contatar a Direção da Unidade de Medianeira do CEFET – PR, verbalizando, além de instrumentalizado por projeto piloto na variante papel, os objetivos do Programa, bem como literalmente fundamentado pela literatura especializada.
- bb) Levar ao conhecimento dos chefes, diretores da Unidade, a proposta idealizada e realizar reuniões para esclarecimento de viabilidade, aplicabilidade em torno da proposta.

- cc) Contato com o setor de Recursos Humanos para fins de levantamento do perfil sócio-econômico dos servidores, suas atividades, suas atarefas, se tem dependentes e quantos têm, e outros... .
- dd) Levantamento de custos operacionais para o projeto ser executado, mas associado à possibilidade de estabelecer parcerias com empresas que possam dirimir tais custos.
- ee) Realizar um contato individual com cada servidor para mostrar os objetivos e a real importância dele em aderir o programa.
- ff) Reaplicação do questionário WHOQOL 100 e aplicação de outros similares instrumentos para podermos nos basear se existiram progressos e identificarmos novos caminhos a seguir.
- gg) Fortalecer a proposta (implantar o programa) utilizando as alternativas evidenciadas nos itens do programa modelo.
- hh) De posse de resultados torna-se possível a elaboração de um programa de atividades teórico – práticas que visem a melhoria de QV do ser humano.

CONCLUSÕES

5.1 CONSIDERAÇÕES PERCEBIDAS

Todos sabemos que o conhecimento pode ser obtido por diversas formas “por imitação, através da experiência profissional ou de conhecimentos internalizados pela educação informal transmitida por seus antecessores. Ele ainda pode ser obtido por transmissão e treinamento apropriado, conduzido pela ciência (FERRARI, 1982, p. 01) Dentre esses fatos, podemos dizer que a ciência é uma forma de proceder que se renova para”:

1. responder questões
2. solucionar problemas
3. desenvolver de modo mais efetivo os procedimentos de responder as questões e solucionar problemas.

É certamente um modelo que se alcança pela pesquisa.

A literatura apesar de retratar que experimentos de campo realizados como esse que foi feito junto aos servidores do CEFET Unidade de Medianeira, indicam que em lugar de um método, existem mitos, procedimentos relacionados entre si (métodos de ação, de avaliação, operacionais, etc) que podem levar a realização do experimento no próprio terreno. Os questionamentos foram levantados e pedem soluções. É desnecessário dizer que cada problema não tem uma solução, mas infinitas possibilidades de solução.

SANTOS (2000, p.17) ainda argumenta: “como se percebe, teoria, prática são indissociáveis no homem da mesma forma que sua normalidade e racionalidade. Na verdade, a função essencial da razão humana é melhorar a vida, da teoria, aprimorar a prática, da racionalidade, melhorar o animal humano”.

Não restam realmente dúvidas de que a profissão de um homem marca profundamente sua existência, especialmente quando ele se integra no trabalho com toda sua inteligência e afetividade. Eles dificilmente conseguem separar e agir como autômato.

Aqueles que tentaram agir alegando conseguirem atuar independentemente do mundo pessoal e familiar acabaram tendo de escolher entre o trabalho e a vida particular.

Podemos nos basear em MOREIRA (2001), e no fato de que se alterarmos estrategicamente aquilo que é feito ou algum critério que distingue rituais no dia-a-dia das pessoas conseguirá inverter o quadro de desqualificação da vida atual e misteriosamente passaremos a desfrutar de uma nova vida, de uma vida mais qualificada.

Antigamente, ou melhor, historicamente, vincular saúde, higiene e educação dava indícios de vida prolongada.

Uma atitude inicial foi tomada quando da execução do presente trabalho. Na seqüência devemos conscientizar os servidores, posteriormente alunos, através de um programa educativo sobre aspectos relacionados à saúde.

No entanto, se casualmente admitirmos que prolongar a vida está relacionado ao sentido do uso ou à utilização que fazemos da vida, isto é, para quem souber fazer bom uso da vida, ela será longa ou suficiente. Da mesma forma, se gastarmos de forma dissipada, extravagante, ela será curta ou insuficiente.

Para o programa “CEFET – Sou Qualidade”, esse ensinamento parece-nos ser significativo, mas o que acreditamos ser de extrema necessidade é para que e por que intensificarmos movimentos, idealizarmos novas perspectivas em prol da saúde de nossos colegas de trabalho, com a finalidade de melhorar a QV dessas pessoas.

Esta inquietação é respaldada também por MOREIRA (2001), em sua obra “Qualidade de Vida – complexidade e educação”, onde externa sua preocupação com o desenvolvimento científico que tem contribuído muito para prolongar a vida dos indivíduos, no entanto, quando ocorre esse prolongamento, passamos da idade adulta para a 3ª idade e a sociedade nos marginaliza, sofremos preconceitos, somos tratados com desprezo e sofremos isolamento social em vários momentos.

De uma forma similar, o futuro nasce do presente, o que nos coloca diante de um problema: pode ser difícil pensar o futuro porque é difícil pensar o presente.

Vale salientar que podemos visualizar nas **Tabelas 08 e 09**, nas páginas 123 e 124, os resultados da aplicação realizada dos questionários “Inventário de Qualidade de Vida” e “Perfil de Estilos de Vida Individual”, em conjunto com a Palestra, onde se reforça a necessidade de implantação do Programa de Qualidade de Vida para os servidores do CEFET -Paraná / Unidade de Medianeira, principalmente pela dificuldade de compreensão em conceituar Qualidade de Vida, admitir estilos de vida não compatíveis com propostas efetivas de viver com saúde entre outras.

Todos os medos do homem, inclusive o medo do desconhecido e da mudança segundo ANA FEITOSA (2001) estão na ignorância da sua essência e da sua natureza evolutiva e especializada em resolução de problemas pela força criadora. A necessidade de controlar sempre a situação e o desejo de manutenção das condições conquistadas pode ser suficiente para desencadear um forte processo de resistência a mudanças.

A solução de implantarmos um programa simples, similar ou não a outros que já foram sucesso ou re-adequar aqueles que tenham fracassado, não nos parece ser o melhor caminho.

Certamente, implantar o programa “CEFET - Sou Qualidade”, com objetividade, readequação de valores pessoais e profissionais, com empenho e valorização humana, além de substituir alguns valores por princípios baseados em solidariedade, participação e prazer julgamos ser oportuno, uma luz.

ALBERT EISTEN, certa vez, enumerou suas regras de trabalho: 1- “na confusão, ache a simplicidade”; 2- “na discórdia, ache a harmonia”; 3- “no meio da dificuldade, está a oportunidade”.

“Aceitar as coisas como elas são e desejar que elas sejam de outra maneira é a diferença de um décimo de polegada entre o céu e o inferno”, comenta JACKSON & DELEHANTY (2001) em sua obra “Cestas Sagradas” ao contrapor, em termos, à idéia que a maioria da população tem sobre felicidade.

Consideramos providencial valorizar a primeira parte do programa em que se deve efetuar a aproximação junto aos funcionários para motivar os servidores, conscientizá-los, dando-lhes oportunidade de se valerem dos benefícios da adesão, associado à compreensão

do tema, seja ela na forma defendida por MOREIRA (2001), em que “Qualidade de Vida é o compromisso em aperfeiçoar a arte de viver e de conviver”.

5.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

O conflito ético não se manifesta na ciência, mas na vida, na ação diária, argumenta PAVIANI (1988, p.111) em que “a concepção de ética adotada para o programa em outras palavras quer dizer a nossa atuação de estabelecer normas morais que se impõe por si mesmas e não por argumentos racionais, deixando de ser uma possibilidade para se tornar uma necessidade”.

A educação tem como princípios básicos preparar as pessoas para os exercícios da cidadania e qualificá-las para o trabalho.

Sugerimos que esse programa seja implementado em outras unidades do sistema CEFET – PR e que estudos posteriores sejam desenvolvidos para validar o já proposto.

O avanço tecnológico crescendo assustadoramente nas distintas áreas do conhecimento traz a tona polêmicas questões sobre mudanças econômicas, políticas, profissionais e principalmente comportamentais.

Por entender que a escola é um espaço para ler, escrever, contar e repassar experiências, como também um lugar para se constituir a identidade e aprender, deve-se associar o estudo e a aplicação do programa a um software especificamente desenvolvido para avaliar a Qualidade de Vida de funcionários públicos federais do ensino.

Portanto, pressupomos que fatores determinantes de saúde devam ser mais bem estruturados, seus objetivos devem estar voltados a ações efetivas de promoção da saúde, isso tudo para facilitar e incentivar as pessoas a se tornarem mais ativas.

Indicamos ainda a realização de uma análise ergonômica do trabalho dos postos destes servidores, pois com probidade sabemos dizer que “o ser humano é responsável pelo seu estilo de vida = conseqüentemente sua Qualidade de Vida”. E isso pode ser considerado

também como uma variável importante de produtividade, pois afeta as relações pessoais, profissionais, no ambiente de trabalho e obviamente no próprio trabalho.

Equilibrar a vida profissional e pessoal tem se tornado um desafio, não só porque o empregado trabalha muito e por mais tempo, mas também porque tem um limite.

Por considerarmos a importância dessas estratégias, algumas utilizadas neste trabalho, e para superar as limitações desse, entendemos que futuros trabalhos acadêmicos devam incluir a percepção dos alunos sobre os programas de qualidade de vida no ensino, dentro da perspectiva de enriquecer a compreensão de realidade em estudo.

Entendemos também que, se há estudos comprovados que envolvem os fatores de risco pré-disponíveis às doenças cardiovasculares, deveríamos fazer mais pesquisas para que comprovássemos que a diminuição de se predispor as pessoas a fatores de risco deva ocorrer na idade escolar, utilizando intervenções teórico-práticas, que possam incorporar certos comportamentos para melhorar o estilo de vida das pessoas e viabilizar assim um caminho a seguir.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, R.C. **Estilo de Vida**. [Artigo científico] 1992, 35/46 disponível em www.estilo.html, acessado no dia 21 de outubro de 2001 às 4:56 horas.
- ARAÚJO, Marizia Ferreira. **Bases teórico práticas de um Programa Empresarial de QV do ser humano**. Florianópolis: UFSC, 1998. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Setor de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina.
- BARROS, M.V.G. & CUNHA, F.J.P. & SILVA JUNIOR, A.G. **Educação Física Escolar na Perspectiva da Promoção da Saúde**. [artigo científico] 2001 – disponível em www.upe.br/corporis2/artigo6.html acesso no dia 29 de setembro de 2001 às 01:32 horas.
- BALLONE G.J., **Estresse: curso de psicopatologia** [artigo científico] 1999, disponível in www.Psiqweb.med.br/cursos/stress1.htm acesso em 02 de outubro de 2001 às 10:34 horas.
- BASTOS, J.A.S.L.A. **A Educação Técnica Profissional – Fundamentos, Perspectivas e Prospectiva**; Brasília: SENETE, 1991.
- BERGER, Leoni. **Estudos do emprego de técnicas da análise transacional e da programação neurolinguística na melhoria da comunicação pessoal e organizacional**. Florianópolis: UFSC, 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Setor de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina.
- BEUREN, I. M. **Gerenciamento da Informação – um recurso estratégico no processo de gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 1998.
- BIO, S.R., **Sistemas de informação – um enfoque gerencial**, São Paulo: Atlas, 1998
- BUSETTI, G. R.. **Saúde e Qualidade de Vida**. São Paulo: Petrópolis, 1998.

- BRASIL. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. **Educação Média e Tecnológica – Fundamentos, diretrizes e linhas de ação**. Brasília: SEMTEC, 1994.
- BRINGHENTI, C. & RE, D. C. & NIEDERAUER, M. C. A. & LAPOLLI, E. M., **Empreendedorismo em Organizações**. Florianópolis: UFSC, 1999 in anais do 2º ENEMPRES, p. 207-215.
- CABRA, Joaquim & MARIAS, Isidre & MOLINA, Maria Cruz & SARASIBAR, Xavier & SAVALL, Assumpció. **Projecto Curricular para trabajar Salud y Estilos de vida** [artigo científico] 1999 - disponível em www.salud.pt acessado no dia 11 de julho de 2001 às 14:45 horas.
- CAPRA, F. **O Ponto de Mutação**, São Paulo: Círculo do Livro S.A., 1982.
- CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS – Portugal; **A importância da promoção da atividade física**. [artigo] 2001 - disponível em www.cm-oeiras.pt/Mexa-seMais/fr_Mexa-se_Saude_Body.htm acessado no dia 02 de outubro de 2001 às 23:02 horas.
- CAMARGO, Mônica Lacombe. **Alimentação & Qualidade de Vida (coisas de vanguarda)**. [artigo científico] 1999 – disponível em www.espiritualidades.no.sapo.pt/artigo3.html acessado no dia 4 de julho de 2001 às 10h59min.
- CARMELLO, Eduardo. **O trabalho como fonte de prazer e liberdade humana**. [artigo], 1998 disponível em www.uol.com.br/artigos/trabalhos.htm acessado 4 de março de 2002 às 11h40min.
- CEFET EM REVISTA – **Revista de Divulgação interna e externa do CEFET Paraná**, novembro de 1998;
- COMERLLATTO, T. **Serviço Público – Uma luz no fim do túnel**. São Paulo: 1999.
- COMITE DE CAMPANHA DO PARTIDO DOS TRABALHADORES. **Mudar a Educação para mudar o Brasil**. [artigo]. 1996 - disponível em www.pt.org.br/campanha/lulanet/diredu.htm acessado no dia 5 de julho de 2001 as 11:27 horas.

- COSTA, G. V. **Cultura e Valores Organizacionais**. Florianópolis: Insular, 1999.
- COSTA, Ricardo Jorge. **Desertificação no secundário**. [artigo científico]. 1999 – disponível em www.apaginadaeducacao.pt/arquivo/imprimir.asp?ID=878 acessado em 5 de julho de 2001 as 11:46 horas.
- CUNHA, Lara Natacci. **O controle do estresse** [artigo científico]. 2000 – disponível em www.ncontrolarestresse.htm acesso no dia 30 de novembro de 2001 às 14:45 horas.
- CLARET, M. **A Essência da Saúde – a essência da sabedoria dos grandes gênios de todos os tempos**. São Paulo: Editora Martin Claret, 2001.
- DAVIDSON, J. **O mais completo guia sobre como lidar com estresse**, tradução Maria Claudia Lopes. São Paulo: Mandarim, 2001.
- DE MORI, F. & e colaboradores, **Empreender – Identificando, avaliando e planejando um novo negócio**. Florianópolis: Escola de Novos Empreendedores, 1998.
- DOLABELA F. **Oficina do Empreendedor – a metodologia de ensino ajuda a transformar conhecimento em riqueza**. São Paulo: Cultura editora Associados, 1999.
- DOMENE, S.M., **O uso de alimentos para praticantes de atividade física; [artigo]** disponível em www.epub.org.br/nutriweb/index.htm acessado no dia 2 de outubro de 2001 às 23:18 horas.
- DORNELAS, J.C.A. **Empreendedorismo – transformando idéias em negócios**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- EMBAIXADA DA GRÉCIA. **Educação** [artigo científico]. 1999 – disponível em www.bem-grecia.org.br/educacao.htm acessado no dia 5 de julho de 2001 as 11h11min.
- ERDMANN, R.H. **Os desafios decorrentes das mudanças de cenário e o perfil do administrador para o século XXI**. Revista de Ciências da Administração, UFSC / Centro Sócio Econômico Departamento de Ciências da Administração – v.3, n.1 Florianópolis, Imprensa universitária, 2001, p. 36-44.

- FARIAS JUNIOR, A.G. **Uma introdução a Educação Física**, Niterói: Corpus, 1999.
- FEITOSA, A.M.A. **Motricidade Humana – Uma via para o reencantamento (da dialética a dialógica)** – palestra proferida no IIº Congresso Internacional de Motricidade Humana, Muzambinho – MG, 2001.
- FELIPPE, M. I. **Qualidade de Vida – cuidar do corpo e da mente propicia bem estar e criatividade.**[artigo] 2001- disponível em www.2manager.com.br/qualidadedevida4.asp acessado no dia 10 de setembro de 2001 às 8h37min.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho – como medir para melhorar.** 2ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERRARI, A. T. **Metodologia da Pesquisa Científica.** São Paulo: McGraw Hill Brasil, 1982.
- FERREIRA, A.B. de H. **Dicionário Novo Aurélio – o dicionário da língua portuguesa / Século XXI.** Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.
- FONSECA, J. & MARTINS, G.A. **Curso de Estatística.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- FRANÇA, A.C.L. **Stress e trabalho – guia básico com abordagem psicossomática.** São Paulo: Editora Atlas, 1996.
- FREUND, J. E. **Estatística aplicada – economia, administração e contabilidade.** 9ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- GERBER, M E. **O Mito do Empreendedor revisitado – como fazer de seu empreendimento um negócio bem-sucedido.** São Paulo: Ed. Saraiva, 1996.
- GIL, A. C., **Como elaborar projetos de pesquisa,** São Paulo: Atlas, 3ª ed. 1998.
- GRAÇA, L. **Estilos de vida e saúde nos provérbios da língua portuguesa,** [artigo científico] disponível em [www.terravista.pt/ineco/5531/textos21.html](http://www.terraviva.pt/ineco/5531/textos21.html) acessado em 12 de agosto de 2001 às 16h34min.
- INSTITUTO DE AVALIAÇÃO FÍSICA TUPÃ, **Aptidão física e saúde** [artigo] 2001 – disponível em www.iaf.hpg.ig.com.br/entretenimento/80/index_int_7.html acesso em 02 de outubro de 2001 às 23:36 horas.

- JACKSON P. & DELEHANTY H. **Cestas Sagradas – lições espirituais de um guerreiro nas quadras**. Tradução Anna Maria Lobo. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.
- JORGE FILHO, Dr. J. P., **Em busca da saúde ideal – manual para uma vida saudável**. Belo Horizonte: Editora Leitura, 2001.
- JOVTEI, Estanislau Gonçalves. **Qualidade de Vida no Ensino Tecnológico – uma experiência de pesquisa**. Florianópolis: UFSC, 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Setor de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina.
- KNIERIM, Karen Ferreira. **Fatores determinantes da QVT – um estudo de caso**. Florianópolis: UFSC, 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Setor de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina
- KNOREK, Reinaldo & SILVA, Elizabeth R. S. & VIEIRA, Mirian V.G. **FA Escola cultural - a formação estratégia como processo coletivo**. Florianópolis: UFSC, 2001. Seminário apresentado para fins de cumprimento de crédito de disciplina do Mestrado em Engenharia de Produção.
- LIMA, R., **O Professor e o estresse** [artigo científico] 1999 disponível em www.pec.uem.br/revista/revista17/artigo07.htm acessado em 5 de julho de 2001 às 9h 35min.
- LODI, E. **Empreendedorismo: ciência, técnica e arte**, Brasília, CNI, IEL Nacional, 2000.
- LUCCHESI, F. A. **Pílulas para viver melhor – dicas práticas para sua saúde**. 34º ed. Porto Alegre: L&PM, 2001.
- MEDEIROS, J.R. **O amor renovando o trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- MOREIRA, Dirceu. **Na trilha do programa de qualidade**. O Estado de São Paulo. São Paulo. 1993.
- MOREIRA, W.W. (org.) **Qualidade de Vida – Complexidade e Educação**. Campinas: Papirus, 2001.

ANEXOS

ANEXO A

INVENTARIO DE QUALIDADE DE VIDA

As pessoas que se consideram realmente felizes atribuem sua felicidade ao sucesso em quatro áreas, que poderíamos chamar os “quadrantes de vida”: o social, o afetivo, o profissional e o que se refere a saúde. Poder-se-ia dizer que a qualidade de vida só é considerada se a pessoa obteve sucesso nestas quatro áreas. Sucesso só em uma delas, por maior que seja, significa fracasso nas outras. Avalie a sua qualidade de vida, descobrindo se tem sucesso em cada quadrante. Responda sim ou não conforme a sua realidade e tenha uma noção da qualidade da sua vida, no momento.

QUADRANTE SOCIAL		SIM	NAO
1	Tenho amigos com os quais socializo em casa		
2	A maior parte de meus amigos dependem de mim para algo importante		
3	Gosto de conversar sobre assuntos não relacionados ao meu trabalho		
4	Há horas em que acho que visitar e receber meus amigos é perda de tempo		
5	Converso com meus vizinhos		
6	Sinto-me desconfortável em festas		
7	Colaboro com alguma instituição de caridade		
8	Às vezes me esquivo de atender telefonemas de amigos		
9	Prefiro conversar sobre negócios, mesmo em uma festa		
10	Gosto de passear sem pressa ou horários		

QUADRANTE AFETIVO		SIM	NAO
1	Tenho um relacionamento afetivo estável – esposa(o)/namorada(o)		
2	Sou admirado por minhas qualidades além de minha atuação profissional		
3	Sou comunicativo e alegre com meus filhos		
4	Minha família está razoavelmente satisfeita com o número de horas que dedico a ela semanalmente		
5	Recebo afeto		
6	Dou afeto		
7	Admiro e gosto de mim mesmo		
8	Gosto de observar a natureza e o faço sempre		
9	Às vezes fico lembrando pequenos episódios bons da minha vida		
10	Comemoro com prazer as datas importantes para mim		

QUADRANTE PROFISSIONAL		SIM	NAO
1	Sou competente em meu trabalho		
2	Tenho metas quanto ao que quero fazer		
3	Meu trabalho é reconhecido por outros		
4	Não tenho medo do futuro no que se refere ao trabalho		
5	Ganho satisfatoriamente		
6	Se pudesse pararia de trabalhar		
7	Sinto que contribuo para o sucesso da empresa		
8	Escolhi a profissão errada para mim		
9	Meu trabalho me oferece segurança		
10	Se fosse possível mudaria de emprego		

QUADRANTE SAÚDE		SIM	NAO
1	Raramente tenho cefaléias		
2	Minha pressão arterial está normal		
3	Não tenho problemas dermatológicos		
4	É infreqüente ter azia		
5	Faço check-up regularmente		
6	Vou ao dentista todo ano		
7	Faço exercícios físicos pelo menos três vezes por semana		
8	Minha alimentação é saudável		
9	Utilizo técnicas de relaxamento quando estou tenso		
10	Consigo me desligar dos problemas para descansar		
11	Tomo calmantes regularmente		
12	Tenho estabilidade emocional		
13	Sofro de ansiedade ou angustia		
14	Meu peso está dentro da média		
15	Durmo bem		

Correção do teste

Quadrante Social – Some 3 pontos por respostas positivas aos itens 1,3,5,7 e 10. Subtraia 1 ponto por respostas positivas aos itens 2,4,6,8 e 9. Se o resultado for acima de 9 pontos, suas respostas indicam sucesso neste quadrante.

Quadrante Afetivo – Some 1 ponto por respostas positivas. Resultados acima de 8 indicam sucesso na área afetiva.

Quadrante Profissional – Some 1 ponto por respostas positivas aos itens 1,2,3,4,5, 7 e 9. Subtraia 1 ponto para respostas positivas aos itens 6,8,10. Resultados acima de 5 indicam sucesso profissional.

Quadrante Saúde - Subtraia 1 ponto por respostas positivas dadas aos itens 11 e 13. Some 1 ponto para cada resposta positiva dada aos outros itens. Resultados acima de 11 indicam sucesso.

Complete o quadro abaixo colocando um X nas colunas sim ou não para indicar se tem sucesso ou não nas áreas avaliadas.

	SIM	NAO
Social		
Afetivo		
Profissional		
De saúde		

LIPP, Marilda e ROCHA, João Carlos. **Stress, hipertensão e qualidade de vida**. 2ed. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

ANEXO B

PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL

Os itens abaixo representam características do estilo de vidas relacionadas ao bem estar individual. Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala;

- { 0 } absolutamente **não** faz parte de meu 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

Componente **Nutrição**

- A. () Sua alimentação diária inclui ao menos **5** porções de frutas e verduras.
- B. () Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes, gordas, frituras) e doces.
- C. () Você faz **4 a 5** refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã.

Componente **Atividade Física**

- D. () Você realiza ao menos **30** minutos de atividades físicas moderadas / intensas de forma contínua ou acumulada, **5** ou mais dias da semana.
- E. () Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular.
- F. () No seu dia a dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador.

Componente **Comportamento Preventivo**

- G. () Você conhece sua **PRESSÃO ARTERIAL**, seus níveis de **COLESTEROL** e procura controlá-los.
- H. () Você **NÃO FUMA** e **NÃO BEBE MAIS QUE UMA DOSE POR DIA**.
- I. () Você respeita as normas de trânsito (pedestre, ciclista ou motorista); se dirige usa sempre o cinto de segurança e nunca ingere álcool.

Componente **Relacionamentos**

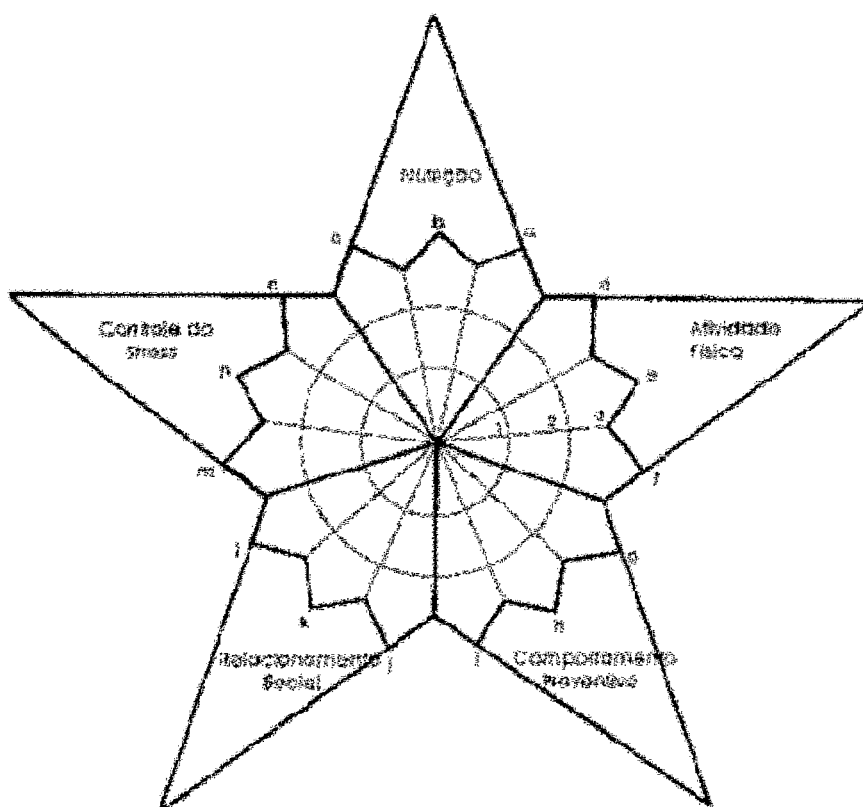
- J. () Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos.
- K. () Seu lazer inclui encontros com amigos, atividades esportivas em grupo, participação em associações.
- L. () Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social.

Componente **Controle do Estresse**

- M. () Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar.
- N. () Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado.
- O. () Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer.

Considerando suas respostas aos quinze itens procure colorir a figura abaixo, construindo uma representação visual do seu Estilo de Vida atual.

- Deixe em branco se você marcou **zero** para o item
- Preencha do centro até o primeiro círculo se marcou **1**.
- Preencha do centro até o segundo círculo se marcou **2**.
- Preencha do centro até o terceiro círculo se marcou **3**.



Fonte: Nahas, MV, Barros, MVG & Francalessi, VL (2000). Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, 5(2), 48-59.

ANEXO C

WHOQOL-100

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser a sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência às **duas últimas semanas**.

Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

Quanto você se preocupa com sua saúde?				
Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você se preocupou com sua saúde nas últimas duas semanas. Portanto, você deve fazer um círculo no número 4 se você se preocupou "bastante" com sua saúde, ou fazer um círculo no número 1 se você não se preocupou "nada" com sua saúde. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha, e faça um círculo no número que lhe parece a melhor resposta.

Muito obrigado por sua ajuda.

As questões seguintes são sobre o *quanto* você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas. Por exemplo, sentimentos positivos tais como *felicidade* ou *satisfação*. Se você sentiu estas coisas "*extremamente*", coloque um círculo no número abaixo de "*extremamente*". Se você não sentiu nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "*nada*". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "*nada*" e "*extremamente*", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F1.2 Você se preocupa com sua dor ou desconforto (físicos)?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F1.3 Quão difícil é para você lidar com alguma dor ou desconforto?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F1.4 Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F2.2 Quão facilmente você fica cansado(a)?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F2.4 O quanto você se sente incomodado(a) pelo cansaço?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F3.2 Você tem alguma dificuldade para dormir (com o sono)?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F3.4 O quanto algum problema com o sono lhe preocupa?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.1 O quanto você aproveita a vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.3 Quão otimista você se sente em relação ao futuro?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.4 O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F5.3 O quanto você consegue se concentrar?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F6.1 O quanto você se valoriza?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F6.2 Quanta confiança você tem em si mesmo?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F7.2 Você se sente inibido(a) por sua aparência?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F7.3 Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.2 Quão preocupado(a) você se sente?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.3 Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.4 O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F10.2 Em que medida você tem dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F10.4 Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.2 Quanto você precisa de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.3 Quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.4 Em que medida a sua qualidade de vida depende do uso de medicamentos ou de ajuda médica?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F13.1 Quão sozinho você se sente em sua vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

F15.2 Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F15.4 Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.1 Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.2 Você acha que vive em um ambiente seguro?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.3 O quanto você se preocupa com sua segurança?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F17.1 Quão confortável é o lugar onde você mora?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F17.4 O quanto você gosta de onde você mora?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F18.2 Você tem dificuldades financeiras?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F18.4 O quanto você se preocupa com dinheiro?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F19.1 Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F21.3 O quanto você aproveita o seu tempo livre?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F22.1 Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos) ?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F22.2 Quão preocupado(a) você está com o barulho na área que você vive?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F23.2 Em que medida você tem problemas com transporte?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F23.4 O quanto as dificuldades de transporte dificultam sua vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre *quão completamente* você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas. Por exemplo, atividades diárias tais como lavar-se, vestir-se e comer. Se você foi capaz de fazer estas atividades *completamente*, coloque um círculo no número abaixo de "*completamente*". Se você não foi capaz de fazer nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "*nada*". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "*nada*" e "*completamente*", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F2.1 Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F7.1 Você é capaz de aceitar a sua aparência física?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F10.1 Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades diárias?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F11.1 Quão dependente você é de medicação?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F14.1 Você consegue dos outros o apoio que necessita?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F14.2 Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F17.2 Em que medida as características de seu lar correspondem às suas necessidades?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F18.1 Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F20.1 Quão disponível para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F20.2 Em que medida você tem oportunidades de adquirir informações que considera necessárias?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F21.1 Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F21.2 Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F23.1 Em que medida você tem meios de transporte adequados?

Nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre o quão *satisfeito(a)*, *feliz ou bem* você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas. Por exemplo, na sua vida familiar ou a respeito da energia (disposição) que você tem. Indique quão *satisfeito(a)* ou não *satisfeito(a)* você está em relação a cada aspecto de sua vida e coloque um círculo no número que melhor represente como você se sente sobre isto. As questões se referem às **duas últimas semanas**.

G2 Quão *satisfeito(a)* você está com a qualidade de sua vida?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

G3 Em geral, quão *satisfeito(a)* você está com a sua vida?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

G4 Quão *satisfeito(a)* você está com a sua saúde?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F2.3 Quão *satisfeito(a)* você está com a energia (disposição) que você tem?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F3.3 Quão *satisfeito(a)* você está com o seu sono?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F5.2 Quão *satisfeito(a)* você está com a sua capacidade de aprender novas informações?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F5.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de tomar decisões?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F6.3 Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F6.4 Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F7.4 Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F10.3 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.3 Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F15.3 Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F14.3 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F14.4 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F16.4 Quão satisfeito(a) você está com com a sua segurança física (assaltos, incêndios, etc.)?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F17.3 Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F18.3 Quão satisfeito(a) você está com sua situação financeira?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F19.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F19.4 Quão satisfeito(a) você está com os serviços de assistência social?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F20.3 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de adquirir novas habilidades?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F20.4 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F21.4 Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F22.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu ambiente físico (poluição, clima, barulho, atrativos)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F22.4 Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F23.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.2 Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?

Muito infeliz	infeliz	nem feliz nem infeliz	feliz	muito feliz
1	2	3	4	5

G1 Como você avaliaria sua qualidade de vida?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F15.1 Como você avaliaria sua vida sexual?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F3.1 Como você avaliaria o seu sono?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem bom	Bom	muito bom
1	2	3	4	5

F5.1 Como você avaliaria sua memória?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F19.2 Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a "*com que frequência*" você sentiu ou experimentou certas coisas, por exemplo, o apoio de sua família ou amigos ou você teve experiências negativas, tais como um sentimento de insegurança. Se, nas duas últimas semanas, você não teve estas experiências de nenhuma forma, circule o número abaixo da resposta "nunca". Se você sentiu estas coisas, determine com que frequência você os experimentou e faça um círculo no número apropriado. Então, por exemplo, se você sentiu dor o tempo todo nas últimas duas semanas, circule o número abaixo de "sempre". As questões referem-se **às duas últimas semanas**.

F1.1 Com que frequência você sente dor (física)?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

F4.2 Em geral, você se sente contente?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

F8.1 Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

As questões seguintes se referem a qualquer "trabalho" que você faça. *Trabalho* aqui significa qualquer atividade principal que você faça. Pode incluir trabalho voluntário, estudo em tempo integral, cuidar da casa, cuidar das crianças, trabalho pago ou não. Portanto, *trabalho*, na forma que está sendo usada aqui, quer dizer as atividades que você acha que tomam a maior parte do seu tempo e energia. As questões referem-se **às últimas duas semanas**.

F12.1 Você é capaz de trabalhar?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F12.2 Você se sente capaz de fazer as suas tarefas?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F12.4 Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F12.3 Como você avaliaria a sua capacidade para o trabalho?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre "quão bem você é capaz de se locomover" referindo-se às duas últimas semanas. Isto em relação à sua habilidade física de mover o seu corpo, permitindo que você faça as coisas que gostaria de fazer, bem como as coisas que necessite fazer.

F9.1 Quão bem você é capaz de se locomover?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem bom	bom	muito bom
1	2	3	4	5

F9.3 O quanto alguma dificuldade de locomoção lhe incomoda?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F9.4 Em que medida alguma dificuldade em mover-se afeta a sua vida no dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F9.2 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se às suas *crenças pessoais*, e o quanto elas afetam a sua qualidade de vida. As questões dizem respeito à religião, à espiritualidade e outras crenças que você possa ter. Uma vez mais, elas referem-se **às duas últimas semanas**.

F24.1 Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.2 Em que medida você acha que sua vida tem sentido?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.3 Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.4 Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5