

Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida

Milena Nespeca* e Denise Cavallini Cyrillo

Programa de Pós-graduação Interunidades em Nutrição Humana Aplicada, Universidade de São Paulo, Av. Prof. Lineu Prestes, 580, 05508-000, Butantã, Cidade Universitária, São Paulo, São Paulo, Brasil. *Autor para correspondência. E-mail: mnespecanutri@gmail.com

RESUMO. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de preocupação entre profissionais de diferentes áreas. No setor público fala-se pouco em Gestão de QVT, porém percebe-se que o tema vem ganhando espaço. No presente estudo, considerou-se QVT sob a perspectiva de avaliação do funcionário de dois aspectos do ambiente de trabalho: sua ocupação específica e ações que a Universidade desenvolve que podem influenciar o bem estar no trabalho. Objetivo foi estudar determinantes da QVT dos funcionários da USP. Foram analisados fatores que podem influenciar na QVT e estimou-se um modelo, por regressão logística binária para estudar a relação entre as variáveis. Amostra relativamente jovem, predomínio de mulheres, elevada escolaridade, alta incidência de sobrepeso e obesidade, e de maneira geral, satisfeitos com QVT. As hipóteses iniciais do estudo referiam-se ao efeito negativo do sobrepeso sobre QVT e ao impacto da QV sobre QVT. A primeira hipótese se confirmou, não importando a forma de mensurar QVT, ao passo que QV mostrou-se importante apenas em relação à QVT medida em relação à ocupação específica. Concluiu-se que cuidar do estado nutricional é uma ação fundamental para melhorar não apenas o bem-estar do funcionário, mas também o nível de produtividade dentro da empresa.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, determinantes, qualidade de vida, estado nutricional, dados socioeconômicos, demográficos.

ABSTRACT. Life quality in civil servants' labor: the roles of nutrition and life quality. Life Quality at Work (LQW) has been a concern among professionals in different areas of knowledge. Although scanty comments are made on LQW management in the public service, the issue is increasingly being discussed. Current research analyzes LQW from the perspective of the civil servants' assessment within the context of two work environments: their job and the specific activities that the University develops that may affect their well-being at work. It aims at investigating LQW determinants of civil servants working at the São Paulo University (USP), São Paulo SP Brazil. Several factors that may affect LQW were analyzed and a model was estimated so that the relationship between variables could be studied by binary logistic regression. Sample consisted of a relatively young population, predominantly females, highly educated, featuring a high incidence of overweight and obesity and, as a rule, satisfied with LQW. Initial hypotheses focused on the negative effects of overweight on LQW and the impact of LQ on LQW. Whereas the first hypothesis was confirmed regardless of LQW measurement, LQ had an important role merely on LQW rate with regard to the specific occupation. Results show that nutritional care is a key action to improve not only the employees' welfare but also the productivity level within the institution.

Keywords: life quality at work, determinant, life quality, nutrition status, socio-economic, demographic data.

Introdução

Profissionais de diferentes áreas têm se preocupado em estudar o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), partindo do princípio de que passamos a maior parte de nossas vidas nas organizações. O tema QVT é atual, porém a sua relevância vem desde que o trabalho foi concebido

como meio de sobrevivência. A expressão QVT pode ser associada ao sentimento que os trabalhadores desenvolvem em relação ao ambiente de trabalho e em relação à sua ocupação; pode também se referir às condições físicas presentes no ambiente de trabalho buscando a segurança do trabalhador tanto em relação a doenças ocupacionais como a acidentes de trabalho, e muitas vezes

corresponde a programas implementados no ambiente organizacional, buscando aumentar a satisfação do trabalhador e sua motivação e com isso conseguir um aumento da produtividade.

A QVT possui duas dimensões importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a busca de aumentos da produtividade para a empresa. Chiavenato (2004, p. 367) vê essas duas dimensões da QVT como antagônicas:

De um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Além disso, recentes estudos demonstram a associação da satisfação no trabalho com melhor Qualidade de Vida, menos estresses e menor prevalência de algumas doenças, como a síndrome de burnout (SCHMIDT et al., 2008). De acordo com Levering (1986), o trabalho deve possibilitar que as pessoas tenham outros compromissos fora do ambiente de trabalho. Na sua visão, o local de trabalho não deve ser a única coisa na vida das pessoas. Assim, não apenas aspectos relacionados ao ambiente de trabalho precisam ser considerados na avaliação da QVT.

Nahas (2001) destaca que o estilo de vida moderno, principalmente nas grandes cidades, tende a se caracterizar pelo sedentarismo o que contribui para o aumento da prevalência da obesidade, ao lado de uma alimentação desbalanceada. O desequilíbrio nutricional reflete-se na QVT atrapalhando o rendimento do trabalhador, e sua própria empregabilidade. Andrade e Chamon (2006) defendem a inclusão do estado nutricional como um fator a influenciar a QVT, pois o sobrepeso e a obesidade estão relacionados com a diminuição de capacidade para esforços físicos e com a fadiga no desempenho de tarefas, além de um sentimento geral de frustração com impacto no bem estar psicológico e sobre a motivação do indivíduo.

Além dos fatores objetivos do ambiente do trabalho, estudados pela ergonomia¹, e das variáveis nutricionais ligadas à alimentação, outros fatores demográficos e sócio-econômicos podem intervir na QVT. A idade pode ser um fator que se associe negativamente à QVT, na medida em que o grau de tolerância dos mais velhos tende a se reduzir e dificultar os relacionamentos profissionais, além das limitações físicas e mentais implicando maiores dificuldades no desenvolvimento das tarefas laborais, agravadas pelas inovações tecnológicas (LEHR, 1999).

As diferenças de gênero também podem influenciar a percepção sobre a QVT, considerando-se que as mulheres tendem a ser mais submissas e valorizar o emprego, muito embora a discriminação e as diferenças salariais possam gerar insatisfações (LEMOS et al., 2006).

A cultura e a educação são importantes para que o trabalhador avalie melhor as dimensões objetivas e subjetivas que permeiam o ambiente e suas relações de trabalho. Para Junior (2001), quando se estuda a satisfação e a motivação de empregados devem-se levar em consideração as diferenças individuais e culturais.

A maior parte dos estudos sobre QVT voltam-se para os trabalhadores do setor privado, onde programas de qualidade de vida e o aumento da satisfação no trabalho impactam a motivação, a criatividade, a inovação e contribuem para o aumento da produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2001). Porém no Brasil, uma elevada parcela da população trabalhadora está empregada no setor público, sendo aproximadamente 11% em todo o país e 8% no estado de São Paulo, em que a busca pelo lucro não está presente por princípio (BRASIL, 2007).

Logo, o presente estudo visa contribuir para a compreensão dos determinantes da QVT de funcionários públicos, partindo das seguintes hipóteses: o sobrepeso e a obesidade influenciam negativamente a QVT; e a Qualidade de Vida (QV) em geral percebida influencia diretamente a QVT.

Material e métodos

Esta pesquisa consiste de um estudo transversal do tipo exploratório, realizado por meio de coleta de dados primários. A coleta foi realizada ao longo de 2006 e 2007 nos vários eventos desenvolvidos no âmbito do PRINUTHA² um projeto interdisciplinar que visa à pesquisa, ensino e extensão.

O PRINUTHA foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FCF/USP, sob o protocolo n° 259. Os participantes receberam um esclarecimento inicial sobre o projeto e assinaram o termo de consentimento elaborado segundo a Resolução n° 196, de 10 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde.

A população de estudo era composta pelos funcionários não docentes da USP. Por adesão

¹IIDA (2000); Oliveira (2003).

²Projeto coordenado pela professora Denise Cavallini Cyrillo, inserido no Programa de Pós-Graduação Interunidades em Nutrição Aplicada (PRONUT) das Faculdades de Ciências Farmacêuticas (FCF), de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) e de Saúde Pública (FSP) da Universidade de São Paulo (USP).

espontânea, obteve-se uma amostra de 276 funcionários. Estudaram-se variáveis socioeconômicas, demográficas, estado nutricional, qualidade da dieta, QV e QVT.

Para avaliar o estado nutricional, foi utilizado o Índice de Massa Corpórea (IMC), de acordo com as recomendações da OMS (CUPPARI, 2005), a partir das medidas antropométricas peso e altura dos indivíduos. Os dados sobre consumo alimentar foram gerados pelo método do recordatório de 24 horas. Para a interpretação da qualidade de dieta foi calculado o IAS, fundamentado no modelo proposto por Bowman et al. (1998) sendo constituído por dez componentes. O IAS, do presente estudo, foi adaptado da mesma maneira como feito por Fisberg et al. (2005) e Gomes (2003), utilizando-se os 6 principais grupos de alimentos constituintes da Pirâmide dos Alimentos. As recomendações foram baseadas no Guia Alimentar para a População Brasileira publicado recentemente (BRASIL, 2005).

Os seis grupos de alimentos pertencentes aos componentes do IAS são definidos como cereais, tubérculos e raízes; verduras e legumes; frutas; leite e derivados; carnes, peixes ou ovos e feijões e outros alimentos vegetais ricos em proteínas. O sétimo e o oitavo componente representam a porcentagem de ingestão de gordura total e saturada, respectivamente. O nono componente mede a ingestão de colesterol dietético e o décimo avalia a variedade alimentar. Esta última será feita pelo número total dos diferentes alimentos consumidos no dia, tomando como critério a metade da porção recomendada para cada grupo (BRASIL, 2005).

A pontuação de cada componente da dieta varia entre 0 e 10, totalizando 100 pontos como nota máxima. A qualidade da dieta foi dividida em três categorias: abaixo de 51 pontos – dieta inadequada, entre 51 a 80 – dieta que necessita melhorias, e acima de 80 a 100 pontos – dieta saudável (BOWMAN et al., 1998).

A variável QV foi considerada sob a perspectiva individual, considerando aspectos relacionados ao estilo de vida. Para a mensuração desta variável, foi utilizado um instrumento baseado no conceito desenvolvido por Kertsz e Kerman (1985), já publicado em língua portuguesa por Limongi-França (1996), e validado para a comunidade USP. Esse instrumento foi baseado em conceitos consagrados na literatura de QV, enfoque biopsicossocial com o objetivo de quantificar esse fenômeno de um ponto de vista subjetivo. Assim, o instrumento de QV aplicado, validado para a comunidade USP, questiona o comportamento da pessoa em relação a sete dimensões do estilo de vida, a saber: hábitos alimentares, atividade física, sono e

repouso, bem-estar pessoal, lazer e diversão, inserção social e ocupação principal, além de uma questão sobre a avaliação genérica da QV do participante.

É importante observar que sob essa abordagem, uma das dimensões da QV refere-se à satisfação do trabalhador com sua ocupação, que obviamente constitui uma dimensão da QVT. Para cada uma das dimensões da QV, as respostas dos pesquisados foram dadas por meio da “Escala Lickert” de cinco pontos, associados às seguintes frequências: 1= Nunca; 2= Raramente; 3= Algumas vezes; 4= Frequentemente; 5= Sempre, considerando-se a média das respostas, como a indicação do nível de QV do funcionário participante da pesquisa.

O questionário de QV utilizado contém uma questão adicional denominada “Bem-estar no Trabalho”, que envolve 12 afirmações, referidas a ações da USP voltadas para o trabalhador. O questionário utilizado no presente estudo, portanto, contém informações sobre a avaliação dos funcionários da USP das duas dimensões da QVT. Nesse contexto, optou-se por trabalhar com três alternativas de mensuração da QVT, a saber: aquela derivada da questão “Bem-estar no trabalho” (QVT_{ausp}), como representativa da avaliação, pelo funcionário, das ações da USP voltadas para o funcionário; aquela derivada da questão “Ocupação Principal”, como representativa da avaliação do funcionário de sua atividade (QVT_{af}), sendo portanto excluída da mensuração da QV em geral; e a derivada da agregação destas duas dimensões (QVT_t).

Finalmente, a variável QVT, em suas diversas versões, foi calculada por meio da média das notas atribuídas a cada afirmação das respectivas questões, podendo assim variar entre 1 e 5.

Para análise das questões acima discutidas foi adotada a classificação de Medeiros e Dantas (2005), com base nas médias das notas atribuídas pelos elementos da amostra:

- Menor que 2,50 - estado de insatisfação;
- 2,5 a 2,9 - satisfação moderada;
- 3,00 ou mais - satisfação.

Utilizou-se a média \pm desvio padrão (DP) e valor mínimo e máximo para a análise descritiva das variáveis. Os testes sobre a correlação entre as variáveis dependentes e independentes do modelo de determinantes da QVT foram o qui-quadrado (χ^2), adotando-se os valores de confiança em 95% ($p < 0,05$).

Conforme discutido anteriormente, a QVT pode ser influenciada por vários fatores, entre eles: condições socioeconômicas e demográficas, estado nutricional e QV. Logo, pode-se definir um modelo teórico, segundo a equação:

$$QVT = f(R, E, I, S, IMC, QV) \quad (1)$$

Onde: QVT: Qualidade de Vida no Trabalho; R: Renda; E: Escolaridade; I: Idade; S: Sexo; IMC: Índice de Massa Corporal como indicador do estado nutricional; QV: Qualidade de Vida.

Alguns estudos, como o de Schmidt et al. (2008), argumentam sobre a existência de uma relação entre o estado nutricional e a QVT, de modo que se espera existir uma relação quadrática entre QVT e IMC, demonstrando que, a partir de níveis baixos de IMC, o seu aumento levaria ao aumento do indicador de QVT, até os níveis eutróficos, e a partir de então seria observada uma relação negativa. Em relação a gênero, o sinal esperado da variável é negativo, ou seja, os homens (valor 2) avaliam pior do que as mulheres (valor 1). Quanto maior a idade espera-se uma avaliação menos favorável da qualidade de vida no trabalho (sinal negativo). Em relação a renda, é importante notar que essa variável é altamente correlacionada com a escolaridade, e como a quantidade de anos de estudo é uma variável mais fidedigna (e muitos funcionários da amostra não responderam a pergunta sobre a renda), optou-se por incluir no modelo apenas o total de anos de estudo, esperando-se uma relação indireta. Espera-se também que uma avaliação mais favorável da qualidade de vida em geral tenha implicações positivas sobre a avaliação da QVT, o que leva ao teste dessa relação, conforme o modelo 2.

$$QVT = f(QV_1) \quad (2)$$

em que:

QV_1 é a média das avaliações obtidas das questões do questionário de QV em geral, exclusive a questão referente a ocupação principal.

Considerando-se que o estado nutricional é diretamente influenciado pela qualidade da ingestão alimentar e do nível de atividade física, pode-se estudar a influência desses fatores sobre o estado nutricional do grupo, conforme o modelo 3, e estudar o papel de cada um desses fatores sobre a QVT, conforme o modelo 4.

$$IMC = f(IAS, AF) \quad (3)$$

em que:

IAS: índice de alimentação saudável; AF: atividade física.

Neste contexto, espera-se uma relação quadrática do IMC com o IAS, e negativa com o indicador de atividade física. Este foi extraído do questionário de qualidade de vida, questão 2.

$$QVT = f(E, I, S, IAS, AF, QV_2) \quad (4)$$

A variável QV_2 é a média das avaliações das questões de QV, exclusive as questões referente à atividade física e à ocupação principal.

Como a QVT pode ser vista segundo três perspectivas (como já discutido), uma que envolve a avaliação do trabalhador do trabalho que executa (questão ocupação principal), outra a avaliação que o trabalhador faz das ações que a empresa desenvolve visando seu bem estar no trabalho (questão bem-estar no trabalho), e uma terceira que agrega essas duas perspectivas, os modelos 1, 2 e 4 foram testados em três versões, tendo como variável dependente cada uma dessas três possibilidades de mensuração da QVT.

Resultados e discussão

A Tabela 1 descreve a população estudada segundo idade, raça, moradia, escolaridade, renda e estado nutricional. Segundo variáveis socioeconômicas e demográficas verificou-se que a população estudada, é relativamente jovem (idade média 42,8 anos), tem alto nível de educação, sendo que 83,3% possuíam mais de 11 anos de estudo, bem acima da realidade brasileira, em que apenas 30,1% da população estão nessa faixa de escolaridade, sendo a média nacional 7,3 anos (8,0 na região sudeste) de estudos segundo dados do PNAD 2007 do IBGE (BRASIL, 2007). Grande parte dos funcionários estudados mora em casas próprias, são casados, de raça branca e apresenta um alto nível de renda, tanto pessoal quanto familiar proporções estas mais elevadas do que as identificadas pela PNAD/2007, para a população brasileira.

No que tange ao estado nutricional, o IMC médio dos funcionários estudados foi de $26,6 \text{ kg m}^{-2}$ ($\pm 4,47 \text{ kg m}^{-2}$). A maioria foi classificada com sobrepeso (42,5%), além disso, houve um número considerável na faixa de obesidade, equivalendo a uma proporção de 62,3% da quantidade de funcionários com excesso de peso.

A proporção de pessoas com excesso de peso, ou seja, IMC igual ou maior que 25 kg m^{-2} , foi superior a estimada pela POF de 2002-2003 (BRASIL, 2004). O bom estado nutricional somente é mantido quando há equilíbrio entre ingestão alimentar e o gasto energético. Os hábitos alimentares inadequados e o sedentarismo são os principais aspectos que podem levar a um desequilíbrio nessa relação e favorecer o aparecimento de doenças. Caso esse desequilíbrio aconteça pelo baixo consumo de calorias ocorre a desnutrição. Contudo, se a ingestão

exceder ao gasto, devido ao maior aporte de alimentos calóricos e/ou por causa da inatividade física, surge o excesso de peso, cuja incidência se elevou muito nos dias atuais.

Tabela 1. Distribuição absoluta e percentual dos funcionários, segundo variáveis socioeconômicas, demográficas e estado nutricional. São Paulo, Estado de São Paulo, 2007.

Variável	Categoria	N	%
Escolaridade	Até 10 anos	43	15,6
	11 anos e mais	215	77,9
	Não responderam	18	6,5
Estado Nutricional	Total	276	100
	Baixo peso	2	0,7
	Eutrofia	97	36,5
	Sobrepeso	114	42,9
	Obesidade	53	19,9
Idade (anos)	Total	266	100
	20-29	26	9,5
	30-39	69	25,4
	40-49	112	41,2
	50-59	55	20,2
	Mais que 60	10	3,7
	Total	272	100
Raça	Branca	176	63,8
	Negra	56	20,3
	Amarela	14	5,1
	Índigena	2	0,7
	Mestiço	13	4,7
	Parda	4	1,4
	Não responderam	11	4,0
	Total	276	100
Renda familiar	Até R\$500,00	2	0,7
	Mais de R\$500,00 a R\$1000,00	19	6,9
	Mais de R\$1000,00 a R\$3000,00	67	24,3
	Mais de R\$3000,00 a R\$5000,00	63	22,8
	Mais de R\$5000,00	45	16,3
	Não responderam	80	29,0
Renda pessoal	Total	276	100
	Até R\$500,00	1	0,4
	Mais de R\$500,00 a R\$1000,00	34	12,3
	Mais de R\$1000,00 a R\$3000,00	151	54,7
	Mais de R\$3000,00 a R\$5000,00	36	13,0
	Mais de R\$5000,00	22	8,0
Situação conjugal	Não responderam	32	11,6
	Total	276	100
	Solteiro (a)	72	26,4
	Casado (a)	133	48,2
	União consensual	27	9,8
	Viúvo (a)	4	1,4
Tipo de moradia	Separada, desquitada ou divorciada	37	13,4
	Não responderam	2	0,7
	Total	276	100
	Própria	163	59,1
	Alugada	42	15,2
	Cedida	15	5,4
Tipo de moradia	Com financiamento	50	18,1
	Outra	2	0,7
	Não responderam	4	1,4
	Total	276	100

Fonte: Prinutha 2006/2007. N = número de observações.

A Figura 1 apresenta a distribuição da amostra segundo a Avaliação da QV em geral, elevada proporção (45,7%) relatou ter uma boa QV.

A média do IAS encontrada na população estudada foi de 68,08 ($\pm 10,75$), equivalendo a dieta que necessita de modificação. Observa-se que 88% dos funcionários precisam melhorar a qualidade da alimentação, sendo que desses, 5% apresentaram dieta inadequada. Esses resultados são consistentes

com os estudos de Fisberg et al. (2005) e Fisberg et al. (2004) em que foi avaliada a alimentação da população em geral.

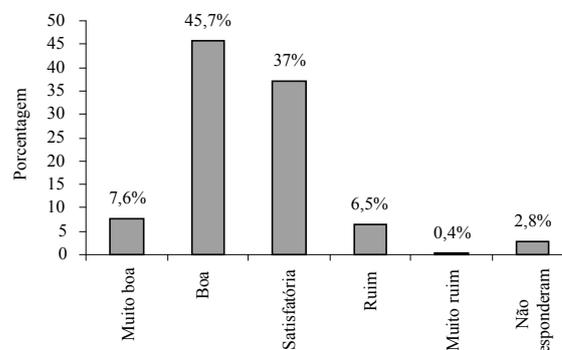


Figura 1. Distribuição da porcentagem de funcionários, segundo Qualidade de Vida. São Paulo, Estado de São Paulo, 2007.

Fonte: Prinutha 2006/2007.

Analisando os escores do IAS separadamente, o componente que apresentou menor consumo foi o grupo das leguminosas (feijões e outros vegetais ricos em proteínas). Este resultado confirma outros estudos que evidenciam o declínio de alimentos básicos e tradicionais da dieta do brasileiro com destaque para o feijão (LEVY-COSTA et al., 2005). Outros grupos que apresentaram baixo consumo foi o de frutas, verduras e legumes, e é consistente com a constatação de perda de participação desses na dieta do brasileiro (BRASIL, 2004). Segundo estas pesquisas os legumes, verduras e frutas não são mais alimentos consumidos em quantidades adequadas no Brasil, pois foram substituídos pelos alimentos industrializados ricos em gorduras e pobres em micronutrientes. Apontam-se como fatores que contribuíram para a redução desta ingestão a limitação do tempo para preparo e para consumo, uma vez que requer métodos adequados de higienização e conservação, além do alto custo e de pouco ou nenhuma valorização desses alimentos (PINHEIRO; GENTIL, 2004).

A média de ingestão de energia e lipídios está de acordo com a recomendação, enquanto o consumo de carboidratos, proteínas, gorduras saturadas e fibras alimentares não se apresentaram adequados. Já a média de ingestão de colesterol³ encontrou-se dentro dos limites preconizados pela OMS⁴ (CUPPARI, 2005).

No presente estudo, o consumo médio calórico foi de 1832,53 kcal ($\pm 739,22$), o valor está de acordo com a disponibilidade média nacional de alimentos no domicílio, de 1800 kcal por dia (BRASIL, 2004).

³ Recomendação: $\leq 10\%$ do total energético proveniente de gordura saturada.

⁴ Limite preconizado: ≤ 300 mg de colesterol por dia.

A participação relativa de macronutrientes na disponibilidade alimentar indica que 53,5% das calorias totais provêm dos carboidratos, 17,7% das proteínas e 28,8% de lipídios, o que evidencia a não adequação de carboidratos e proteínas às recomendações nutricionais (entre 55 e 75% para caloria de carboidratos, entre 10 e 15% para calorias protéicas e entre 15 e 30% para calorias lipídicas). Segundo sexo, os homens apresentaram um consumo estatisticamente maior de energia total (2070,64 kcal) e fibras (16,56 g) que as mulheres (1613,53 kcal e 14,04 g respectivamente).

No que diz respeito ainda ao consumo médio de fibras alimentares, a maioria (90,1%) não ingeriu a quantidade adequada às recomendações do Guia Alimentar para a População Brasileira (BRASIL, 2005). Segundo dados levantados pelo IBGE no período de 2002 a 2003, o consumo de fibras pela população brasileira é baixo enquanto a ingestão de gorduras e proteínas é alta (BRASIL, 2004). “Em países mais pobres, à medida que a renda aumenta e a população torna-se mais urbanizada, dietas ricas em carboidratos complexos e fibras dão lugar a dietas mais densamente energéticas, ricas em gorduras e açúcares; além disso, a baixa ingestão de fibras também pode ser explicada pelo baixo consumo de frutas, vegetais e cereais integrais” (NEUTZLING et al., 2007, p. 6), compatível com os dados do presente estudo.

Com relação ao consumo de água, detectou-se que, mais da metade da amostra (50,6%) não bebiam a quantidade de água recomendada (mínimo de 8 copos dia⁻¹), conforme estabelecido por Brasil (2005).

Analisando a amostra em relação à atividade física, a minoria dos funcionários estudados foi classificada como praticante, os resultados mostraram uma proporção elevada de indivíduos sedentários (55,4%). Segundo a Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) – um inquérito domiciliar em adultos realizado em 1996/1997 para identificar os padrões de atividade física nas regiões nordeste e sudeste do Brasil – constatou que somente 13% da população reportaram prática de atividade física (MONTEIRO et al., 2003).

A QVT, mensurada por meio das notas médias calculadas a partir das avaliações feitas pelos funcionários da amostra acerca de sua ocupação principal, foi de 3,946 ($\pm 0,193$), e todas as afirmações foram consideradas satisfatórias com exceção a questão relativa a criatividade necessária para o desempenho da função.

No que tange à perspectiva do funcionário em relação às ações da Universidade, verificou-se que a

maioria das afirmações foram classificadas como satisfatórias pelos funcionários gerando uma média de 3,003 ($\pm 0,257$). Quatro afirmações receberam notas menores, indicando uma satisfação (apenas) moderada: oportunidade de carreira (2,551), participação de comitês de decisões da USP (2,718), atendimento do apoio ou assistência psicológica (2,827) e a empresa se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias (2,890). Mesmo as afirmações sobre as ações da USP que tiveram notas mais elevadas, ficaram com uma avaliação inferior às obtidas pelas afirmações relativas à ocupação. Quando analisado a QVT por meio da junção das questões sobre ocupação principal e bem-estar no trabalho, a média dos pontos foi de 3,298 ($\pm 0,507$).

Garcia (2007), analisando a QVT de funcionários públicos, por meio de um questionário baseado nas idéias de Walton (1975), encontrou que a QVT dos indivíduos estudados foi de razoável a boa e que as variáveis com as quais estavam mais e menos satisfeitos foram, respectivamente, o não prejuízo a vida familiar causado pelo trabalho e a renda salarial. Já os trabalhadores da USP mostraram-se satisfeitos com a dimensão referente ao salário. Esse resultado diverge também de outros estudos: Christophoro e Waidman (2002), Batista et al. (2005), Schmidt et al. (2008).

Em geral, os funcionários da USP estão satisfeitos com os benefícios e serviços que a USP oferece, o mesmo foi encontrado por Batista et al. (2005). Em relação à oportunidade de carreira, verificou-se que os funcionários percebem pouca oportunidade de crescimento profissional. De uma forma geral, os resultados mostraram que a QVT foi avaliada positivamente considerando os diversos aspectos tratados pelo instrumento de pesquisa. Conclui-se que os funcionários encontram-se satisfeitos com seu ambiente de trabalho e com a ocupação que desenvolvem, ou seja, com a sua QVT.

Testando os diversos modelos relativos aos determinantes da QVT, todos mostraram-se coerentes, com os sinais esperados das variáveis. As mulheres, os funcionários com menor escolaridade, os mais jovens, com estado nutricional dentro do padrão e com melhor QV foram os indivíduos que melhor avaliaram a QVT.

O teste da relação entre QV (variável independente) e QVT (variável dependente), em suas três versões, não foi estatisticamente significativa ($p > 0,05$).

Como discutido na metodologia, estado nutricional pode ser diretamente influenciado pela qualidade da ingestão alimentar e do nível de atividade física, o que foi confirmado pela estimação

do modelo: $IMC = f(IAS, AF)$. Ele apresentou-se significativo ($p < 0,05$), porém o sinal da variável do IAS não foi o esperado, induzindo ao descarte de um dos possíveis modelos de determinação da QVT⁵.

Diante disto, o modelo básico testado foi: $QVT = f(E, I, S, IMC, IMC^2, QV_1)$, utilizando como variável representativa a perspectiva da avaliação das ações da USP para o bem-estar dos trabalhadores (QVT_{ausp}). A regressão foi significativa ($p = 0,003$) com um poder explicativo de 7,3%. A escolaridade e o IMC foram as variáveis que influenciaram a QVT_{ausp}. O coeficiente estimado para a variável IMC^2 indica uma relação quadrática, entre estado nutricional e QVT_{ausp}, estatisticamente significativa. Ou seja, os desnutridos e os com excesso de peso tenderiam a avaliar pior a QVT do que os eutróficos. Ao passo que quanto maior a escolaridade pior é a avaliação feita das ações da USP.

Nesse modelo, as variáveis escolaridade e estado nutricional mostraram-se influenciar a avaliação dos funcionários quanto as ações desenvolvidas pela USP. Os funcionários com menor escolaridade e menor IMC avaliaram melhor os benefícios e as oportunidades que a Universidade oferece, além do salário e da preocupação com a vida social e com o ambiente físico.

A educação faz com que o trabalhador avalie melhor as dimensões que permeiam o ambiente e suas relações de trabalho, o indivíduo torna-se mais esclarecido e crítico. Quanto maior o nível de escolaridade melhor o cargo ocupado, logo um melhor salário, que pode levar a uma avaliação positiva da QVT. O comprometimento, a motivação e a satisfação, por exemplo, são influenciados pelo salário (CHRISTOPHORO; WAIDMAN, 2002), logo se o funcionário não está satisfeito com o seu salário pode não estar satisfeito com o seu trabalho também.

Já os funcionários com excesso de peso podem ter avaliado mais negativamente QVT_{ausp} pelo fato de se sentirem discriminados pela sua aparência física. Segundo Campos (1993), adultos obesos têm medo de não serem aceitos ou amados, possuem dificuldade de adaptação social, sofrem de frustrações e são inseguros. Além disso, o sobrepeso e a obesidade, que na maioria dos casos são conseqüências de maus hábitos alimentares, relacionam-se também com sentimento de frustração e insatisfação consigo mesmo, que tem influência direta no bem-estar físico, psicológico, e na motivação do indivíduo (ANDRADE; CHAMON, 2006). Esses podem ser alguns dos fatores que expliquem o resultado encontrado.

Tomando-se a segunda perspectiva de QVT (avaliação da própria atividade - QVT_{af}), se observa que a regressão também foi estatisticamente significativa ($p = 0,045$), com um poder explicativo um pouco menor (4,6%). Apenas o estado nutricional e a QV mostraram-se variáveis estatisticamente significativas, e com os sinais esperados.

Da mesma forma que no modelo anterior, os indivíduos com peso dentro da faixa de normalidade avaliaram mais positivamente a QVT, dessa vez, relacionada à ocupação que o funcionário desempenha na USP. Além disso, os funcionários que avaliaram melhor o estilo de vida avaliaram também melhor a QVT_{af}, mostrando que a QV tem forte influência sobre a avaliação que o funcionário faz de sua própria atividade desenvolvida dentro da Universidade. Esse modelo mostrou que a escolaridade (que influencia a avaliação dos funcionários quanto às ações da USP), não está presente quando se analisa a satisfação do funcionário com a sua ocupação.

Andrade e Chamon (2006), avaliando trabalhadores do setor automobilístico, evidenciaram que os indivíduos com excesso de peso avaliam mais negativamente a QVT, e que 73% deles afirmaram estar cansados no final da jornada de trabalho. O sobrepeso e a obesidade relacionam-se com uma diminuição para esforços físicos e fadiga no desempenho de tarefas. Isso indica que o excesso de peso pode prejudicar o rendimento e consequentemente a empregabilidade do indivíduo.

Finalmente, o modelo que utilizou a variável de QVT que uniu as duas perspectivas, apresentou o melhor resultado. Um poder explicativo de 8,2%, estatisticamente significativa ($p = 0,001$) e os sinais esperados para estado nutricional e escolaridade. Neste a influência da QV não foi estatisticamente significativa, como no modelo anterior.

A QVT tem sido objeto de preocupação entre profissionais de diferentes áreas e muitas vezes é avaliada como sendo o bem-estar do trabalhador durante a execução de sua tarefa. A satisfação no trabalho tem se tornado um conceito chave dentro das pesquisas de QVT. Alguns estudos têm apontado a importância da mensuração da satisfação profissional e sugerido a associação da satisfação no trabalho com melhor QV e menor índice de estresse relacionado ao trabalho e com a produtividade. Porém, a diversidade de instrumentos de medidas fundamentados em conceitos distintos sobre o que é QVT, dificulta a interpretação e a comparação dos resultados entre os estudos.

No setor público fala-se pouco em Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, porém percebe-se

⁵ QVT = f(E, S, I, IAS, AF, QV₂) foi descartado.

que o tema vem ganhando espaço nesse setor (GARCIA, 2007; MONACO; GUIMARÃES, 2000; STEFANO et al., 2005). As pesquisas relativas ao bem-estar dos trabalhadores encaminham-se no sentido de identificar se as categorias organizacionais interferem positiva ou negativamente sobre esses.

Neste estudo, considerou-se a QVT sob a perspectiva de avaliação do funcionário de dois aspectos do ambiente de trabalho: a sua ocupação específica e as ações que a Universidade desenvolve que podem influenciar o bem estar no trabalho. O objetivo geral do presente estudo foi estudar os determinantes da QVT dos funcionários não docentes da Universidade de São Paulo (USP).

A amostra estudada era relativamente jovem, com o predomínio de mulheres, elevada escolaridade, e alta incidência de sobrepeso e obesidade, bem acima da média nacional que é de 40% de excesso de peso. Em relação a qualidade da alimentação dos funcionários a maioria (83%) necessita ser melhorada, há um baixo consumo de alimentos fonte de fibras como as frutas e as verduras e um alto consumo de carnes em geral e ovos, o que ultrapassou os limites de recomendação de proteínas e gorduras saturadas.

De maneira geral, esses funcionários apresentaram-se satisfeitos com a sua QVT, fosse ela medida em relação a sua ocupação, fosse ela medida em relação às ações da USP para o seu bem-estar, fosse ainda, em relação à agregação dessas duas perspectivas.

Conclusão

As hipóteses iniciais do estudo referiam-se ao impacto do estado nutricional sobre a QVT, mais especificamente, o efeito negativo do sobrepeso sobre a QVT; e ao impacto da QV em geral sobre a QVT. A primeira hipótese se confirmou, não importando a forma de mensurar a QVT, ao passo que a QV mostrou-se ter um papel importante apenas em relação à QVT medida em relação à ocupação específica, ao passo que a escolaridade mostrou-se importante para uma avaliação mais crítica sobre as ações da organização.

Poderíamos então concluir que cuidar do estado nutricional dos seus funcionários é uma ação fundamental para melhorar não apenas o bem-estar do funcionário, mas também o nível de produtividade dentro da empresa, ao passo que funcionários com maior nível de escolaridade terão sempre um olhar mais crítico acerca das ações de QVT da organização, mesmo sendo ela do setor público.

Referências

- ANDRADE, M. F. M.; CHAMON, E. M. Q. O. Excesso de peso e qualidade de vida no trabalho. **Gestão e Produção (G&PR)**, v. 2, n. 2, p. 59-75, 2006.
- BATISTA, A. A. V.; VIEIRA, M. J.; CARDOSO, N. C. S.; CARVALHO, G. R. P. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.
- BOWMAN, S. A.; LINO, M.; GERRIOR, S. A.; BASIOTIS, P. P. The healthy eating index, 1994-96. **Family Economics Nutrition Review**, v. 11, n. 3, p. 1-14, 1998.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2002-2003. **Análise da disponibilidade domiciliar de alimentos e do estado nutricional no Brasil**: Brasil e grandes regiões. Rio de Janeiro, 2004.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde, Coordenação-geral da política de alimentação e nutrição. **Guia alimentar para a população brasileira**: Promovendo a alimentação saudável. Brasília, 2005.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Estatística de registro civil**, 2007. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/registrocivil/2007/default.shtm>>. Acesso em: 22 mar. 2009.
- CAMPOS, A. L. R. Aspectos psicológicos da obesidade. **Pediatria Moderna**, v. 29, n. 1, p. 129-133, 1993.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHRISTOPHORO, R.; WAIDMAN, M. A. P. Estresse e condições de trabalho: um estudo com docentes do curso de enfermagem da UEM, Estado do Paraná. **Acta Scientiarum. Health Sciences**, v. 24, n. 3, p. 757-763, 2002.
- CUPPARI L. **Guias de Medicina ambulatorial e hospitalar**. Unifesp/Escola Paulista de Medicina, Nutrição. São Paulo: Manole, 2005. p. 87-97.
- FISBERG, R. M.; SLATER, B.; MARCHIONI, D. M. L.; MARTINI, L. A. **Inquéritos alimentares**: métodos e bases científicos. São Paulo: Manole, 2005.
- FISBERG, R. M.; SLATER, B.; MORINOTO, J. M.; BUENO, M. B. Hábito alimentar – Qualidade da dieta. In: CESAR, C. L. G.; CARANDINA, L.; ALVES, M. C. G. P.; BARROS, M. B. A.; GOLDBAUM, M. (Ed.). **Saúde e condições de vida em São Paulo** – inquérito multicêntrico de saúde do estado de São Paulo – ISA/SP. São Paulo: USP/FSP, 2004. p. 81-89.
- GARCIA, E. O. P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Organizações em Contexto**, v. 3, n. 5, s/p, 2007.
- GOMES, A. L. C. **Indicador da qualidade da alimentação em mulheres nos diferentes estratos sociais**. 2003. 62f. Dissertação (Mestrado em Nutrição)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.
- IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. 9. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2000.

- JUNIOR, N. A. S. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. **Revista de Psicologia da Universidade São Francisco**, v. 6, n. 1, p. 47-57, 2001.
- KERTESZ, R.; KERMAN, B. **El manejo del Stress**. Buenos Aires: IPPEM, 1985.
- LEHR, U. A revolução da longevidade: impacto na sociedade, na família e no indivíduo. **Estudo Interdisciplinar Envelhecimento**, v. 1, p. 7-36, 1999.
- LEMONS, C. A. F.; NASCIMENTO, J. V.; BOTH, J.; BORGATTO, A. Qualidade de vida no trabalho e os ciclos de desenvolvimento profissional de professores de Educação Física do ensino fundamental e médio da cidade de Santo Ângelo – RS. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 14, supl., p. 71, 2006.
- LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar**: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins). Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986.
- LEVY-COSTA, R. B.; SICHIERI, R.; PONTES, N. S.; MONTEIRO, C. A. Disponibilidade domiciliar de alimentos no Brasil: distribuição e evolução (1974-2003). **Revista Saúde Pública**, v. 39, n. 4, p. 530-540, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO9000. 1996. 246f. Tese (Doutorado em Economia)-Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**. Conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2001.
- MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da satisfação no trabalho com uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 2005. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2009.
- MONACO, F. F.; GIMARARÃES, V. N. Gestão de qualidade de vida no trabalho: caso da gerência de administradores dos correios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000.
- MONTEIRO, C. A.; WOLNEY, L. C.; MATSUDO, S. M.; MATSUDO, V. R.; BONSENOR, I. M.; LOTUFO, P. A. A descriptive epidemiology of leisure-time physical activity in Brazil, 1996/97. **Revista Panamericana de Salud Publica**, v. 14, n. 4, p. 246-254, 2003.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Midiograf, 2001.
- NEUTZLING, M. B.; ARAUJO, A. L. P.; VIERIA, M. F. A.; HALLAL, P. C.; MENEZES, A. M. B. Frequência de dietas ricas em gordura e pobres em fibras entre adolescentes. **Revista Saúde Pública**, v.47, n.3, 2007.
- OLIVEIRA, M. A. L. **As 8000**: modelo ISO9000 aplicado à responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- PINHEIRO, A. R. O.; GENTIL, P. C. **A iniciativa de incentivo ao consumo de legumes, verduras e frutas (L, V & F) no Brasil**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
- SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIANE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.
- STEFANO, S. R.; GATTAI M. C.; ROSSINI, V. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes de uma Universidade Pública e uma Universidade Privada. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO, 8., 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, 2005.
- WALTON, R. Criteria for quality life. In: DAVIS, L. A. B. (Ed.). **The quality of working life**: problems, prospects and state of the art. New York: The Free Press, 1975.

Received on August 5, 2009.

Accepted on November 17, 2010.

License information: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.