

**Aplicação do questionário SF-36 para análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso para uma empresa situada na região de Campinas/SP**  
**Application of SF-36 questionnaire to analyze the quality of life at work: a case study for a company in the region of Campinas/SP**  
**Aplicación del cuestionario SF-36 para el análisis de la calidad de vida en el trabajo: un estudio de caso para una empresa ubicada en Campinas/SP**

Recebido: 01/09/2019 | Revisado: 11/09/2019 | Aceito: 16/09/2019 | Publicado: 04/10/2019

**Rafael José Moura**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7010-3246>

Centro Paula Souza, Brasil

E-mail: [rafaeljmoura@hotmail.com](mailto:rafaeljmoura@hotmail.com)

**Guilherme da Silva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-5295>

Centro Paula Souza, Brasil

E-mail: [guy\\_gds@hotmail.com](mailto:guy_gds@hotmail.com)

**Vanessa de Cillos Silva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2844-336X>

Centro Paula Souza, Brasil

E-mail: [va.csilva@hotmail.com](mailto:va.csilva@hotmail.com)

**Fabrcio José Piacente**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8306-4541>

Centro Paula Souza, Brasil

E-mail: [fjpiacente@yahoo.com.br](mailto:fjpiacente@yahoo.com.br)

**Resumo**

O presente trabalho teve como objetivo analisar o índice da qualidade de vida, segundo metodologia SF-36. Esse questionário foi aplicado aos funcionários de uma empresa localizada na região de Campinas/SP. Foram encontradas as seguintes pontuações: domínio estado geral da saúde 61; vitalidade 73; saúde mental 74; aspectos emocionais 85; capacidade funcional 89; dor 91; aspectos sociais 94; e aspectos físicos 96. Concluiu-se que, de maneira geral, os funcionários da empresa em estudo são adultos jovens, em sua maioria do gênero feminino, faixa etária prevalente entre 26 e 35 anos, e apresentam condições favoráveis na

maioria dos domínios pesquisados com atenção especial aos colaboradores de um setor específico, segundo a tabela de pontuação e apuração de resultados do questionário SF-36.

**Palavras-chave:** Índice; Saúde no Trabalho; Absenteísmo.

### **Abstract**

The study aimed to analyze the quality of life index according to SF-36 methodology. This questionnaire was applied to employees of a company located in the region of Campinas/SP. The following scores were found: general health domain 61; vitality 73; mental health 74; emotional aspects 85; functional capacity 89; pain 91; social aspects 94; and physical aspects 96. It was concluded that, in general, the employees of the study company are young adults, mostly females, prevalent between 26 and 35 years old, and present favorable conditions in most of the domains researched. special attention to employees in a specific sector, according to the scoring and results table of the SF-36 questionnaire.

**Keywords:** Index; Occupational Health; Absenteeism.

### **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el índice de calidad de vida según la metodología SF-36. Este cuestionario se aplicó a los empleados de una empresa ubicada en la región de Campinas/SP. Se encontraron los siguientes puntajes: dominio de salud general 61; vitalidad 73; salud mental 74; aspectos emocionales 85; capacidad funcional 89; dolor 91; aspectos sociales 94; y aspectos físicos 96. Se concluyó que, en general, los empleados de la empresa de estudio son adultos jóvenes, en su mayoría mujeres, prevalentes entre 26 y 35 años, y presentan condiciones favorables en la mayoría de los dominios investigados. Atención especial a los empleados en un sector específico, de acuerdo con la tabla de puntuación y resultados del cuestionario SF-36.

**Palabras clave:** Índice; Salud ocupacional; Absentismo.

## **1. Introdução**

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator em ascensão no ambiente organizacional, e vários fatores externos influenciam negativamente, tais como, patologias, problemas financeiros, distúrbios psicológicos, transtornos psicossomáticos; a diminuição da autoestima, entre outros. Assim, a QVT quando promovida, pode gerar diversos benefícios para a empresa, tais como: aumento na produção; melhora nos serviços

fornecidos; redução de custos; e diminuição do absenteísmo. Trata-se de um assunto relacionado com o desenvolvimento pessoal e profissional de todo trabalhador, bem como de todos os processos das organizações (Marson *et al.*, 2011).

Se o colaborador não estiver bem psicologicamente e fisicamente não conseguirá produzir na proporção que seu trabalho exige, e não terá uma qualidade de vida significativa.

Portanto, se faz necessário que as empresas busquem cuidar dos colaboradores, para contribuir no processo destes quanto à busca de um equilíbrio mental físico, familiar e profissional.

Uma estratégia utilizada por muitas organizações bem-sucedidas é a melhoria da QVT, e assim promover o contentamento e motivação dos colaboradores, sendo este assunto objeto de estudos em diversos centros de pesquisa. Diferentes instrumentos metodológicos podem ser utilizados para o diagnóstico métrico da qualidade de vida nos diferentes ambientes de trabalho. O questionário SF-36 é a principal e mais consolidada ferramenta utilizada para a avaliação da qualidade de vida, em função da sua capacidade de abrangência de em inquéritos populacionais, em estudos avaliativos de políticas públicas, e do status de saúde de pacientes e trabalhadores dos mais diversos segmentos laborais (Marras, 2011).

Segundo Laguardia *et al.* (2013), estudos mostraram que os escores para os domínios do SF-36 obtidos em populações adultas apresentavam alta confiabilidade e boa validade de critério quando comparados com outros instrumentos de avaliação da qualidade de vida.

Campolina *et al.* (2011), em estudo realizado com a aplicação da versão brasileira do questionário SF-36 verificou correlações significativas nos dados encontrados, concluindo que se trata de uma ferramenta de diagnóstico importante para a avaliação da qualidade de vida em ambientes ocupacionais.

O objetivo do presente trabalho é analisar o nível de estresse organizacional e saúde física e mental no trabalho de colaboradores de uma empresa localizada na região de Campinas/SP. Para isso, optou-se pela utilização do questionário SF 36, que é um formulário validado com 11 questões que abordam 8 domínios dos indivíduos nas questões, físicas e mentais, ou seja avalia o ser humano como um todo (Ciconelli *et al.*, 1999).

## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1 Conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Para entender o conceito de QVT faz-se necessário definir o conceito de saúde, que

segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), é caracterizado como estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente pela ausência de doença ou enfermidade. Assim, atualmente, o conceito tornou-se mais abrangente e passou a ser denominada Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (Pompeu e Meneses, 2008).

A Qualidade de Vida Relacionada à Saúde refere-se à percepção que o indivíduo possui em relação à sua doença e seus efeitos na própria vida, incluindo a satisfação pessoal associada ao seu bem-estar físico, funcional, emocional e social (Lana *et al.*, 2007).

QVT é definida por Limongi-França (1997), como conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Pode ser considerada como um programa que visa solucionar as necessidades de recursos financeiros, materiais e humanos e de métodos e táticas dos diretores para auxiliar nos resultados das organizações.

Para Maximiano (2000, p. 498), “A Qualidade de Vida no Trabalho baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é chamado enfoque biopsicossocial, este enfoque origina-se da medicina psicossomática, que propõem a visão integrada e holística, do ser humano”.

A organização deve estar mais atenta com a saúde e segurança dos colaboradores, proporcionando-lhes condições físicas de trabalho favoráveis contendo: boa higienização; iluminação adequada; temperatura agradável; ambiente de trabalho silencioso; adaptações físicas no local de trabalho, entre outras. O objetivo é fazer com que os funcionários executem suas tarefas sem incômodos e nem desconforto corporal, trata-se de uma maneira preventiva de evitar problemas aos trabalhadores e a empresa (Limongi- França, 1995).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Fleck *et al.*, 2000).

O aumento na produtividade no ambiente de trabalho é, entre outros fatores, resultado de um ambiente produtivo capaz de oferecer ao trabalhador motivação, dignidade, e participação de decisões da empresa. Assim, faz-se necessário ferramentas capazes de proporcionar aos gestores um conjunto de diagnósticos sobre a situação do ambiente organizacional (Garcia, 2007).

## **2.2 Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho**

Segundo Rodrigues (1999), a QVT sempre esteve voltada para facilitar ou trazer

satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

A origem do movimento de QVT remonta a década de 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica. Porém, somente na década de 1960, tomaram impulso às iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (Fernandes, 1996).

Um dos primeiros estudos sobre QVT foi realizado em 1973 por Richard Walton. Esse pesquisador defendia a ideia que uma organização deve ter como meta a humanização do funcionário. O empregador deve passar algumas responsabilidades e autonomia a seus funcionários. Neste sentido, o gestor responsável tem como obrigação passar o devido feedback aos colaboradores, sobre o quanto estão contribuindo para empresa, visando a melhora da autoestima do colaborador (Chiavenato, 2010).

Uma forma de se diferenciar de outras companhias é investir no capital humano e procurar pessoas capacitadas e motivadas para que possam executar suas funções nas empresas, de modo a se sentirem satisfeitas e orgulhosas de fazerem parte da companhia onde trabalham.

As empresas devem manifestar interesse na vida de seus colaboradores, dando oportunidades a eles de opinar para melhoria, e ouvi-los. Estes são questionamentos imprescindíveis a uma empresa, para averiguação de fatores que possam estar afetando o condicionamento dos seus clientes internos (Veloso *et al.*, 2007).

Moscovici (2008) aponta que são as relações interpessoais, e o clima de grupo que caracterizam um ambiente agradável e estimulante, ou desagradável e adverso, ou neutro e monótono que interfere na QVT dentro de qualquer empresa.

Outro fator que pode ajudar uma organização é interromper as tarefas ou processos para acompanhar um colaborador em uma conversa informal. Este simples gesto contribui para que o seu líder conheça um pouco mais a respeito de seu liderado, o que pensa em relação ao seu emprego, a empresa, e o que representa aquele emprego a ele. Estas atitudes contribuirão na elevação do nível de satisfação e motivação dos colaboradores, refletindo conseqüentemente no aumento do ritmo de produção, sentindo-se mais apto a produzir produto/serviço de qualidade e com eficiência (Sampaio *et al.*, 2012).

## **2. Metodologia**

Esse estudo foi baseado uma pesquisa exploratória, acompanhada de um estudo de

caso. Optou-se inicialmente por uma abordagem exploratória a fim de adquirir maior familiaridade com fenômeno de estudo relacionado a QVT. O estudo de caso permitiu reunir informações mais detalhadas e sistemáticas sobre um fenômeno estudado, obtidas por meio de diversas técnicas de levantamento de dados e evidências quantitativas.

Os dados quantitativos da pesquisa foram obtidos a partir da aplicação de um questionário validado SF 36 (*Short Form Health Survey – SF-36*), com os funcionários de uma empresa situada na região de Campinas/SP. Esse questionário é um instrumento de avaliação da Qualidade de Vida e saúde genérico, de fácil aplicação e compreensão, que foi desenvolvido por Ware e Sherbourne (1992) e traduzido e validado no Brasil por Ciconelli *et al.* (1999).

O questionário SF-36 abrange trinta e seis itens agrupados em oito domínios que se referem a áreas do comportamento ou experiências alvo da medida estudada. Os oito domínios são: i) capacidade funcional; ii) aspectos físicos; iii) dor; iv) estado geral da saúde; v) vitalidade; vi) aspectos sociais, vii) aspectos emocionais; viii) e saúde mental em que possibilitará o entendimento da situação na qual se encontram os colaboradores desta organização.

A empresa pesquisada possuía no período de estudo trinta e um colaboradores, distribuídos nos seguintes departamentos: Gerência e Administrativo Geral (16 colaboradores); Informática (2 colaboradores); Vendas e Marketing (11 colaboradores); operacional de conservação e limpeza predial (2 colaboradores).

A avaliação dos resultados obtidos foi realizada a partir do próprio modelo do questionário SF-36. Essa ferramenta atribui um conjunto de pontuação para cada item respondido, com escores para cada questão, os quais foram transformados numa escala de zero a 100, em que zero corresponde a pior nota em relação a QVT, e 100 a melhor.

## **2. Análise e Discussão dos Resultados**

O tempo médio para responder o questionário aplicado foi de 10 (dez) minutos, sem interrupções ou intervenções do pesquisador. Durante a pesquisa não foi notada resistência por parte dos trabalhadores em responder ao questionário e todos os entrevistados foram informados que se tratava de uma pesquisa acadêmica e que as informações quanto a identificação dos funcionários seria sigilosa.

Para uma caracterização inicial da amostra foram feitas perguntas complementares referentes ao gênero, idade, tempo de serviço e cargo ocupado na empresa.

Em relação ao gênero, notou-se que a maioria dos colaboradores que responderam ao questionário informaram ser do gênero feminino, representando 74,2% do total.

A idade dos indivíduos pesquisados foi distribuída de acordo com os seguintes intervalos de classes: de 16 a 25 anos; de 26 a 35 anos; de 36 a 45 anos; e maior que 45 anos. A Tabela 1 apresenta de maneira esquematizada os extratos da pesquisa. Verifica-se que a faixa etária entre 26 a 35, apresentou o maior número de entrevistados, 11 colaboradores, o que representou o equivalente a 35,5% da amostra. Seguida pela faixa de 16 a 25 anos, com 10 colaboradores (32,3%).

Tabela 1 – Faixa de idade dos colaboradores que participaram da pesquisa

<b>Faixa</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
16 a 25 anos	10	32,3%
26 a 35 anos	11	35,5%
36 a 45 anos	9	29,0%
>45 anos	1	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Em relação à alocação dos colaboradores que participaram da pesquisa em departamentos, pode-se observar que mais da metade (51,6%) trabalham no departamento de “Gerência Administrativa”; 35,5% no departamento de “Marketing e Vendas”; 6,5% nos departamentos de “Limpeza e Conservação” e “Informática” (Tabela 2).

Tabela 2 – Número de funcionários por departamento

<b>Departamento</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Gerência / Administrativo	16	51,6%
Marketing / Vendas	11	35,5%
Limpeza / Conservação	2	6,5%
Informática	2	6,5%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

A Tabela 3 mostra os dados obtidos durante a pesquisa referentes ao tempo de serviço dos entrevistados na empresa. Verifica-se que a maioria dos funcionários tem até 5 anos de trabalho, representando 61,3% do total de entrevistados, seguido por pouco menos de 40% que são os colaboradores com mais de 5 anos.

Tabela 3 – Tempo de serviço na cooperativa

Período (anos)	Frequência	%
0 a 2 anos	9	29,0%
3 a 5 anos	10	32,3%
6 a 8 anos	6	19,4%
>9 anos	6	19,4%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Após a caracterização da população, a pesquisa focou seu método na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, seguindo a metodologia recomendada pelo questionário SF-36, com a finalidade inicial de definir uma escala padrão (*raw scale*). Trata-se de uma escala genérica que objetiva não rotular o índice como unidade de medida ou porcentagem.

Para análise da qualidade de vida dos indivíduos pesquisados, o questionário SF-36 separa os oito domínios em dois grupos principais: componente físico e componente mental, que são subdivididos em quatro domínios cada um. O questionário em questão apresenta apenas um método de análise com escore final de 0 (zero) a 100 (cem), no qual 0 (zero) corresponde ao pior estado geral de saúde e 100 (cem) ao melhor. Os cálculos de cada domínio foram realizados mediante parâmetros do próprio modelo de análise do SF-36.

A Tabela 4 apresenta o foco principal deste estudo que são os resultados obtidos e compilados pelo *raw scale* de toda população da empresa pesquisada, exibindo a pontuação de cada domínio de avaliação do questionário SF-36.

Tabela 4 – Representação do resultado global da análise

Domínios	Média Global
Limitação por aspectos físicos	96
Aspectos sociais	94
Dor	91
Capacidade funcional	89
Aspectos emocionais	85
Saúde mental	74
Vitalidade	73
Estado geral da saúde	61

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

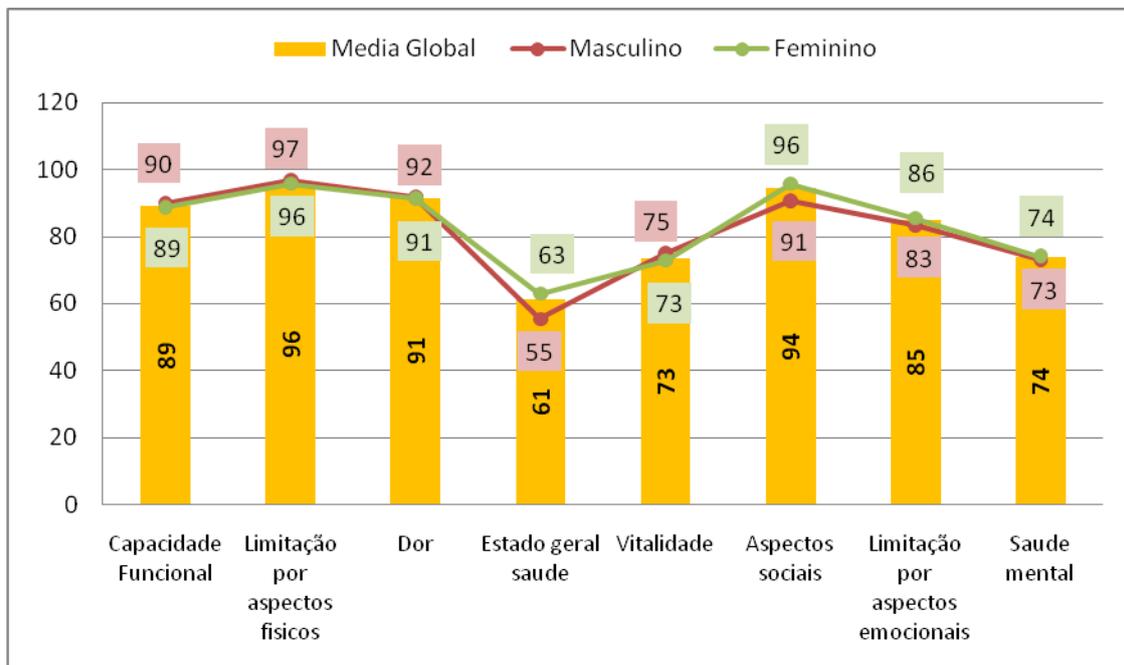
Observa-se que os colaboradores, numa média global dos domínios analisados, apresentaram uma QVT satisfatória, apresentando pontuação média acima de 80 pontos. Dentre os domínios analisados, os destaques são para: limitação por aspectos físicos e aspectos sociais, que se aproximaram da pontuação máxima (100) seguido do domínio dor que também apresenta média global acima de 90 pontos. Como a pesquisa considera que

quanto mais próximo de 100 pontos, melhor, destacam-se estes dois domínios entre os colaboradores da empresa. Estes domínios com resultados considerados positivos são reflexo de boas práticas da empresa em proporcionar um ambiente saudável, limpo, ergonômico e funcional para a execução dos serviços dos colaboradores, de acordo com a visão de Limongi-França (1995).

Os domínios com média global mais baixo foram: estado geral da saúde (61) e vitalidade (73). Pode-se identificar como causas destes resultados, o esforço mental e psicológico entregue para a realização das tarefas rotineiras, assim como o não oferecimento de refeição no local, o que faz por conveniência que muitos colaboradores acabem fazendo refeições rápidas e não tão nutritivas no próprio ambiente, sem se deslocar a um restaurante próximo que ofereça refeições balanceadas e nutritivas.

O estado geral de saúde com menor pontuação trata-se de um ponto que requer atenção da empresa quanto aos seus impactos na QVT. Esse ponto aborda o estado completo de bem-estar físico, mental e social, em que esta é a percepção que os próprios trabalhadores possuem em relação a sua doença e seus efeitos na própria vida incluindo a satisfação pessoal e emocional. O Gráfico 1, traz a relação da análise da média global de acordo com o gênero dos pesquisados, avaliando como se comporta cada gênero perante cada domínio da pesquisa.

Gráfico 1: Análise da média global de acordo com gênero dos pesquisados



Fonte: Pesquisa de campo

Pode-se notar, no geral, um equilíbrio nos resultados dos domínios para ambos os gêneros. Para os domínios estado geral da saúde, aspectos sociais e limitação por aspectos emocionais o grupo de indivíduos do gênero masculino encontram-se abaixo da média global, o que sugere que os colaboradores do gênero feminino estão menos sensíveis nas avaliações envolvendo os domínios estudados.

A Tabela 5 apresenta a relação da análise dos resultados obtidos na média global relacionada com a idade dos pesquisados.

Outro ponto de destaque é que para o domínio estado geral da saúde, a faixa etária que apresentou o menor índice foi 16 a 25 anos. Nos demais domínios pesquisados, foi observado um equilíbrio entre as faixas etárias analisadas.

Tabela 5 – Análise por faixa etária global

<b>Faixa Etária</b>	<b>16 a 25 anos</b>	<b>26 a 34 anos</b>	<b>36 a 44 anos</b>	<b>45 anos ou mais</b>	<b>Média global</b>
Número de colaboradores	10	11	9	1	31
Capacidade funcional	88	91	87	95	89
Limitação aspectos físicos	98	98	92	100	96
Dor	96	89	89	100	91
Estado geral da saúde	56	61	65	72	61
Vitalidade	74	75	72	65	73
Aspectos sociais	94	92	97	100	94
Limitação por aspectos emocionais	87	82	89	67	85
Saúde mental	74	74	75	64	74

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

A Tabela 6, apresenta os resultados por departamentos da empresa, comparando com a média global obtida pela empresa como um todo.

Tabela 6 – Análise por departamento

<b>Departamento</b>	<b>Gerência/ Administrativo</b>	<b>Limpeza/ Conservação</b>	<b>Vendas/ Marketing</b>	<b>Informática</b>	<b>Média global</b>
Número de colaboradores	16	2	11	2	31
Capacidade funcional	93	80	86	88	89
Limitação aspectos físicos	94	100	98	100	96
Dor	91	91	93	91	91
Estado geral da saúde	62	74	61	44	61
Vitalidade	73	68	74	78	73
Aspectos sociais	94	100	95	88	94
Limitação por aspectos emocionais	88	67	82	100	85
Saúde mental	73	74	75	76	74

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Analisando-se os domínios por departamento, destaca-se negativamente o domínio estado geral da saúde para o departamento de informática (pontuação de 44), que apresentou resultado abaixo dos 61 pontos da média geral.

A Tabela 7 aponta os resultados por tempo de serviço. Nota-se que os dados referentes ao tempo de empresa dos colaboradores, apresentaram-se mais coesos, nenhum grupo destacou-se dos demais positiva ou negativamente em nenhum domínio. Pode-se verificar que a empresa pesquisada oferece subsídios mínimos necessários para que os colaboradores, independentemente do tempo na empresa, possam desenvolver suas atividades dentro do nível satisfatório apontado nos domínios estudados.

Tabela 7 – Análise por tempo de serviço

<b>Tempo na empresa</b>	<b>0 a 2 anos</b>	<b>3 a 5 anos</b>	<b>6 a 8 anos</b>	<b>9 anos ou mais</b>	<b>Média global</b>
Número de colaboradores	9	10	6	6	31
Capacidade funcional	87	91	90	88	89
Limitação aspectos físicos	94	100	96	92	96
Dor	93	92	82	88	91
Estado geral da saúde	61	58	63	65	61
Vitalidade	76	75	69	72	73
Aspectos sociais	93	95	98	92	94
Limitação por aspectos emocionais	89	80	83	89	85
Saúde mental	74	74	74	72	74

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

#### 4. Considerações Finais

Pela QVT mensurada por meio do questionário SF-36 pode-se concluir que conforme os escores médios dos domínios calculados, os colaboradores apresentaram pontuação com valores acima ao escore médio 50. Assim, tanto nos quesitos físicos, quanto nos mentais, os resultados apresentados na pesquisa são, a partir da pontuação apurada, favorável. Entre estes domínios, a menor pontuação foi relacionada ao estado geral de saúde que apresentou escore com 61 e vitalidade com 73.

Os funcionários da empresa analisada são em sua maioria mulheres, com faixa etária entre 26 e 35 anos, com tempo de serviço na empresa de até 5 anos. As atividades realizadas nas rotinas administrativas são padronizadas e cíclicas, o que pode acelerar o desenvolvimento de estresse prejudicando o estado geral da saúde, uma vez que não foi

observado rodízio de tarefas no médio e longo prazo, o que pode ocasionar a desmotivação do funcionário.

Esta pontuação positiva, apresentada nos domínios dos resultados segundo o escore, está relacionada a um conjunto de medidas realizadas pela gerência da firma. Tratou-se de medidas motivacionais, que incentivaram uma maior e mais democrática participação dos funcionários. Essas iniciativas ocorreram com a realização de palestras e treinamentos com os funcionários, isso em decorrência de recomendações feitas por consultores contratados pela alta gerência.

Conclui-se que os colaboradores da empresa estudada apresentaram boas condições nos quesitos e domínios avaliados segundo o método utilizado. Deve ser dada atenção aos resultados encontrados com colaboradores do gênero masculino, na faixa etária de 26 a 34 anos, do departamento de informática, com média de 3 a 5 anos de empresa, que apresentam pontuação desfavorável para o domínio estado geral da saúde, que deverá demandar atenção e iniciativa por parte da gerência da empresa para possibilitar uma melhora neste domínio dos colaboradores deste departamento.

Quanto ao método utilizado na pesquisa, os resultados obtidos através da aplicação do questionário SF-36 apontam mais para uma associação do que para uma relação de causa e efeito. Além disso, o questionário, apesar de apresentar vantagens, como baixo custo e rapidez na coleta dos dados, é um método com relativa subjetividade, dependente da capacidade individual das pessoas de recordarem as atividades realizadas.

Como sugestão de estudo futuro, pode-se realizar um estudo de correlação estatística em as informações obtidas na caracterização inicial da população estudada e as respostas obtidas nos vários domínios do questionário SF-36.

## Referências

Campolina, A. G.; Bortoluzzo, A. B.; Ferraz, M. B.; Ciconelli, R. M. (2011). Validação da versão brasileira do questionário genérico de qualidade de vida short-form 6 dimensions (SF-6D Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7):3103-3110.

Chiavenato, I. (2010). **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Campus.

Ciconelli, R. M. *et al.* (1999). Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36 (Brasil SF-36). **Revista Brasileira de Reumatologia**, v. 39, n. 3, p. 143-50, maio/jun.

Fleck, M. *et al.* (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”, **Revista de saúde pública da USP**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-83.

Garcia, E. O. P. (2007). **Qualidade de vida no trabalho: com a palavra os funcionários públicos**. São Bernardo do Campo: 2007. 185 p. Dissertação (Mestrado) Universidade Metodista de São Paulo Faculdade de Ciências Administrativas, Curso de Pós-Graduação em Administração, São Bernardo do Campo.

Laguardia, J. *et al.* (2013). Dados normativos brasileiros do questionário Short Form-36 versão 2. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, v. 16, n. 4, p. 889-897, Dec.

Limongi-França, A.C. (1995). A qualidade de vida no trabalho é um bom investimento, **Revista Inova: Gestão e Tecnologia**. São Paulo, v. 2, n.8, p.5, maio/agosto.

Limongi-França, A.C. (1997). Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun.

Marson, L.S.C. *et al.* (2011). A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo com técnico-administrativos de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro. In: **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, Rio de Janeiro.

Maximiano, A. C. A. (2000). **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2.ed. São Paulo: Atlas.

Pompeu, J. M.; Meneses, L. C. (2008). **Estudo comparativo da qualidade de vida em pacientes com Doenças de Parkinson Idiopática praticantes de atividades físicas e não 65 praticantes**. 2008. 102 f. Trabalho de Conclusão de curso (Graduação em Fisioterapia) - Universidade da Amazônia, Belém - PA.

Sampaio, R. F. V.; Carvalho-Freits, M. N.; Kemp, V. H. (2012). Estressores Ocupacionais e Qualidade de Vida no Trabalho de Agentes de Trânsito, **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 7, N. 1, São João Del-Rei, janeiro/junho.

Veloso, E.F.R.; Schirrmeister, R.; Limongi-França, A.C. (2007). A Influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: Um estudo de saco sobre desligamentos voluntário, **Revista Administração e Diálogo**, v. 9, n. 1, p. 35-58.

Ware, J. E.; Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36 Item Short-Form Health Survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. **Med Care**, n. 30, p. 473-483.

#### **Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Rafael José Moura – 35%

Guilherme da Silva – 35%

Vanessa de Cillos Silva – 15%

Fabício José Piacente – 15%