

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
UNIVERSIDADE DO CONTESTADO – UNC
UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SISTEMAS PRODUTIVOS - PPGSP

CLÁUDIA MADALOZZO

**ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS EM UMA INDÚSTRIA
DE ALIMENTOS**

LAGES/SC
2023

CLÁUDIA MADALOZZO

**ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DE UMA INDÚSTRIA
DE ALIMENTOS**

Dissertação de Mestrado, vinculada ao Programa de Pós-graduação em Sistemas Produtivos – PPGSP em forma associativa entre UNIPLAC, UNC, UNESC e UNIVILLE, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre(a) em Sistemas Produtivos.

Orientador(a): Prof. Dr. Kristian Madeira

Coorientador(a): Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi

LAGES/SC

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

M178

Madalozzo, Cláudia

Estudo da qualidade de vida dos profissionais de uma indústria de alimentos / Cláudia Madalozzo ; orientador Prof. Dr. Kristian Madeira ; coorientadora Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi. – 2023.
85 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Sistemas Produtivos) – Programa de Pós-Graduação em Sistemas Produtivos em forma associativa entre a Universidade do Planalto Catarinense ; Universidade do Contestado ; Universidade do Extremo Sul Catarinense ; Universidade da Região de Joinville. Lages, SC, 2023.

1. Síndrome de Burnout. 2. Qualidade de vida. 3. Sono. 4. Indústria de alimentos. I. Madeira, Kristian (orientador). II. Yamaguchi, Cristina Keiko(orientadora). III. Universidade do Planalto Catarinense. IV. Universidadedo Contestado. V. Universidade do Extremo Sul Catarinense VI. Universidade da Região de Joinville. VII. Programa de Pós-Graduação emSistemas Produtivos. VIII. Título.

CDD 658.5

Catálogo na fonte – Biblioteca Central

FOLHA DE APROVAÇÃO

CLÁUDIA MADALAZZO

ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DE UMA INDUSTRIADE ALIMENTOS

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a **Dissertação** apresentada no Programa de Pós-Graduação em Sistemas Produtivos – PPGSP, Linha de Pesquisa A linha que norteia esse projeto é a Linha 1 – Gestão e Conhecimento em Sistemas Produtivos, essa linha objetiva investigar os sistemas produtivos por meio de conhecimentos científicos e/ou tecnológicos em distintos contextos, em forma associativa entre a Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, a Universidade do Contestado – UNC, a Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC e a Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE, como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Sistemas Produtivos**.

Banca Examinadora



Documento assinado digitalmente
KRISTIAN MADEIRA
Data: 01/04/2024 08:24:15-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr Kristian Madeira
UNESC Presidente da Banca / Orientador



Documento assinado digitalmente
CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI
Data: 01/04/2024 08:26:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
UNIPLAC / Coorientadora



Documento assinado digitalmente
ANTONIO JOSE GRANDE
Data: 30/03/2024 17:54:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Antônio José Grande
UFMS Membro externo da banca



Documento assinado digitalmente
ELISABETH WISBECK
Data: 01/04/2024 08:38:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Elisabeth Wisbeck
UNIVILLE Membro interno da banca

Lages, SC, 22 de dezembro de 2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meus pais Devino Madalozzo (in memorian) e Cleusa Maria Madalozzo (in memorian), que sempre me apoiaram e incentivaram e cuidaram de mim até o último dia de suas vidas. Saudades eternas. E ao meu afilhado Marco Aurélio, meu eterno menino, que me anima e me alegra para fazer e extrair sempre o melhor de mim.



AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me agraciar nos momentos difíceis desta jornada com fé, perseverança, discernimento e sabedoria, por sempre colocar pessoas maravilhosas em meu caminho, que me faz acreditar em um mundo melhor e me incentiva a continuar. Obrigada por nunca largar minha mão e sempre me guiar.

Gostaria de agradecer aos donos da empresa que trabalho, Sr Moacir Roberto e Sra Solange por colocarem a empresa a inteira disposição para a realização deste trabalho. Contribuição essencial para a execução das pesquisas realizadas neste programa de pós-graduação e assim, dispondo seus colaboradores, tempo, espaço e materiais necessários para a realização da mesma.

Agradecer também aos colaboradores que participaram dessa pesquisa, pela paciência e disponibilidade, tendo a certeza que sem vocês este trabalho não seria possível.

Agradeço aos orientadores, Prof. Dr. Kristian Madeira a Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi, pela oportunidade da realização deste trabalho e por extrair os melhores resultados. Obrigada pela confiança e por me atender com paciência todas às vezes que bati a porta. Obrigada por todos os ensinamentos que compartilharam de forma admirável e guiaram no passo a passo e enfim, obrigada por todas as orientações.

Agradeço também aos professores do mestrado por todo o conhecimento que transmitiram.

À minha turma do mestrado da UNIPLAC, da UNC, da UNIVILLE e da UNESC, pela companhia da viagem inesquecível, pela convivência maravilhosa, pelas trocas de experiências e aprendizados e, por terem me acolhido!

Aos senhores membros da banca examinadora, pelas contribuições, conhecimento e disponibilidade.

À Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, a Universidade do Contestado – UNC, a Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC e a Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE, que me oportunizaram a participação e aquisição de conhecimento no Programa de Pós-Graduação em Sistemas Produtivos.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela contribuição e investimentos na formação de recursos de alto nível por meio da pesquisa científica e estímulo na consolidação da pós-graduação no País.

RESUMO

MADALOZZO, Cláudia. **ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DE UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**. 2023, 85 p. Dissertação (Mestrado em Sistemas Produtivos). Programa de Pós-graduação em Sistemas Produtivos – PPGSP em forma associativa entre a Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, da Universidade do Contestado – UNC, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC e da Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE, Lages, 2023.

Contextualização: Considerando que funcionários passam o maior tempo da vida no local de trabalho para desenvolver atividades profissionais, é importante torná-lo um lugar mais agradável e saudável. Mas sabe-se que muitas vezes isso não é tão fácil, devido a questões do dia a dia, como falta de mão de obra, recursos e materiais. Além disso, o colaborador está constantemente exposto a doenças, resultando em grande esgotamento emocional, físico e mental. **Objetivo:** Investigar os reflexos da síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e da qualidade do sono na baixa e alta temporada na percepção dos colaboradores em uma indústria alimentos na serra catarinense. **Metodologia:** Foi realizado um estudo transversal, descritivo, observacional com abordagem quantitativa e qualitativa. Foram aplicados quatro instrumentos, sendo: Síndrome de Burnout utilizando Maslach e para análise dos valores obtidos foi aplicado o teste T de Wilcoxon. Para a qualidade do sono foi utilizando Pittsburgh com valores obtidos aplicando o teste T de Wilcoxon, já para a qualidade de vida foi utilizando Whoqol-Bref e os valores obtidos após, se deu através da aplicação do teste de McNemar, o nível adotado foi de significância foi de ($p < 0,05$) com uma confiança de 95% e o questionário socioeconômico, que traçou o perfil socioeconômico e profissional dos respondentes. O tratamento estatístico foi realizado mediante a utilização do software SPSS, versão 13.0 (Statistical Package for the Social Sciences). **Resultados:** A amostra consistiu de 34 colaboradores, com idade média entre 22 e 31 anos, sexo feminino, sendo a maioria do setor de produção. O instrumento MBI - (*Maslach Burnout Inventory*) que avalia a presença de síndrome de *Burnout*, observou diferença significativa no domínio exaustão ($p = 0,003$) fazendo o comparativo entre a baixa e a alta temporada, enquanto que a despersonalização ($p = 0,161$) e a realização ($p = 0,770$) não apresentaram tal evidencia. Para a qualidade de vida, os dados coletados e avaliados, pelo WHOQOL-bref (*World Health Organization's Quality of Life-Bref*), demonstraram que o pior escore encontrado foi no domínio físico, com diferença estatística significativa de acordo com valor ($p = 0,01$). Para os domínios psicológicos e de relações sociais ficaram com o valor p acima de 0,7 e os outros dois domínios, o de meio ambiente e o geral ficaram no entorno do valor p em 0,4. Já para a qualidade do sono o instrumento PSQI (PSQI - (*Pittsburgh Sleep*

Quality Index) apurou que os respondentes, apresentaram, tanto na baixa como na alta temporada, uma qualidade ruim do sono. **Considerações finais:** O estudo revela que síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e qualidade do sono não são amplamente discutidos na literatura científica. A compreensão desses tópicos pode ajudar os gestores a direcionar melhores ações para seus colaboradores. Não foi evidenciado *Burnout*, porém, os três instrumentos aplicados corroboram entre si em domínios entre a exaustão da síndrome de *Burnout*, o domínio físico da qualidade de vida e a má qualidade do sono. Em relação aos outros domínios, não foram encontradas diferenças significativas entre a alta e a baixa temporada. O impacto deste trabalho foi em relação à trilogia de instrumentos podendo-se ter a visão do estudo materializado no dia a dia fabril, ajudando a preencher lacunas de riscos e alcançando bons resultados com ações guiadas pelo presente estudo.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*, Qualidade do sono, Qualidade de vida, indústria alimentos.



ABSTRACT

MADALOZZO, Cláudia. **STUDY OF THE QUALITY OF LIFE OF PROFESSIONALS IN A FOOD INDUSTRY** 2023, 85 f. Dissertation (Master's in Production Systems). Postgraduate Program in Production Systems – PPGSP in an associative form between the University of Planalto Catarinense – UNIPLAC, the University of Contestado – UNC, the University of the Extremo Sul Catarinense – UNESC and the University of the Joinville Region – UNIVILLE, Lages, 2023.

Contextualization: Considering that employees spend most of their lives at the workplace engaging in professional activities, it is important to make it a more pleasant and healthier place. However, it is known that this is not always easy due to day-to-day issues such as lack of manpower, resources, and materials. Additionally, employees are constantly exposed to illnesses, resulting in significant emotional, physical, and mental exhaustion. Objective: To investigate the impacts of Burnout syndrome, quality of life, and sleep quality during low and high seasons on the perception of employees in a food industry in the Serra Catarinense region. Methodology: A cross-sectional, descriptive, observational study with both quantitative and qualitative approaches was conducted. Four instruments were used: Burnout syndrome assessment using Maslach's inventory, and the obtained values were analyzed using the Wilcoxon signed-rank test. Pittsburgh Sleep Quality Index was utilized for sleep quality, applying the Wilcoxon signed-rank test for obtained values. WHOQOL-Bref was used for quality of life assessment, and the values obtained were analyzed using the McNemar test, adopting a significance level of ($p < 0.05$) with a 95% confidence level. A socio-economic questionnaire was also administered to profile the respondents' socio-economic and professional backgrounds. Statistical analysis was performed using SPSS software, version 13.0 (Statistical Package for the Social Sciences). Results: The sample consisted of 34 employees, predominantly females aged between 22 and 31, mostly from the production sector. The MBI (Maslach Burnout Inventory) instrument, assessing Burnout syndrome, showed a significant difference in the exhaustion domain ($p = 0.003$) when comparing low and high seasons, while depersonalization ($p = 0.161$) and personal accomplishment ($p = 0.770$) did not exhibit such evidence. Regarding quality of life, data collected and evaluated using WHOQOL-bref demonstrated that the lowest score was in the physical domain, with a statistically significant difference according to the value ($p = 0.01$). Psychological and social relationship domains had a p-value above 0.7, while the environmental and overall domains were around a p-value of 0.4. As for sleep quality, the PSQI (Pittsburgh Sleep Quality Index) instrument

revealed that respondents exhibited poor sleep quality in both low and high seasons. Conclusion: The study reveals that Burnout syndrome, quality of life, and sleep quality are not extensively discussed in scientific literature. Understanding these topics can aid managers in directing better actions for their employees. Although Burnout was not evidenced, the three instruments applied correlate in domains related to Burnout exhaustion, physical quality of life, and poor sleep quality. Regarding other domains, no significant differences were found between high and low seasons. The impact of this study lies in the trio of instruments, providing insight into the materialization of the study in the factory's daily operations, aiding in filling risk gaps and achieving positive outcomes through actions guided by this study.

Keywords: Burnout syndrome, sleep quality, quality of life, food industry.



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - <i>Framework</i> aderência ao programa	22
Figura 2 - <i>Framework</i> da Interdisciplinaridade	23
Figura 3 - Estrutura do trabalho	23
Figura 4 – Passo a passo da pesquisa	38
Figura 5 - Diagrama de Fluxo da pesquisa dos Respondentes	44
Figura 6 – Correlação entre os Domínios dos Instrumentos Aplicados	54



LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory)	27
Tabela 2 - Índice de qualidade do sono de Pittsburgh (IQSP)	30
Tabela 3 - Instrumento World Health Organization's Quality of Life-Bref (WHOQOL-BREF)	33
Tabela 4 - Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), sobre o Perfil Sociodemográfico.	45
Tabela 5 - Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), em relação ao Perfil Profissional.....	46
Tabela 6 - Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), em relação ao conhecimento sobre a Indústria alimentos	47
Tabela 7 - Resultados estatísticos em relação a Síndrome de Burnout	50
Tabela 8 - Resultados estatísticos em relação a Qualidade de Vida	51
Tabela 9 - Resultados estatísticos em relação a Qualidade do sono	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- MBI - (*Maslach Burnout Inventory*),
- PSQI - (*Pittsburgh Sleep Quality Index*)
- WHOQOL-BREF - *World Health Organization's Quality of Life-Bref*
- Eletroencefalograma (EEG)
- *Software* SPSS - Statistical Package for Social Science for Windows
- CNS - Conselho Nacional de Saúde
- CEP - Comitê de Ética da Pesquisa
- TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 PROBLEMA	17
1.2 OBJETIVO	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 JUSTIFICATIVA	18
1.4 CARACTERIZAÇÃO INTERDISCIPLINAR E ADERÊNCIA AO PROGRAMA .	19
1.5 ESTRUTURA GERAL DO DOCUMENTO	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	23
2.2 QUALIDADE DO SONO	25
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	28
2.4 ASSOCIAÇÃO ENTRE OS SINAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE DO SONO	30
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	32
3.1. ABORDAGEM DA PESQUISA	32
3.2. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	33
3.2.1 Descrição do local e população em estudo	33
3.2.2 Etapas da pesquisa	33
3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS	34
3.4 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS	35
3.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS DA PESQUISA	35
3.5.1 Critérios de inclusão dos participantes	36
3.5.2 Critérios de exclusão dos participantes	36
3.5.3 Procedimentos de contato com os participantes e coleta de dados	36
3.5.4 Riscos e benefícios da pesquisa	37
3.5.5 Etapas da pesquisa	37
3.6 PROCESSO DE COLETA DE DADOS	38
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
4.1 ACHADOS CIENTÍFICOS	40
4.1.1 Perfil Sócio Demográfico	41
4.1.2 Perfil Profissional	42

4.1.3 Como os Colaboradores Conhecem a Indústria alimentos	44
4.1.4 Síndrome de <i>Burnout</i>	45
4.1.5 Qualidade de Vida	47
4.1.6 Qualidade do Sono	48
4.1.7 Efeitos da Síndrome de <i>Burnout</i>, da Qualidade de Vida e da Qualidade do Sono na baixa e alta temporada na percepção dos colaboradores	49
4.2 APLICABILIDADE DO ESTUDO	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56
Apêndice I – Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE	64
Apêndice II – Autorização e pesquisadores	65
Apêndice III – Declaração de ciência e concordância das Instituições envolvidas ...	66
Apêndice IV – Declaração de compromisso do pesquisador responsável	67
Anexo I – Pesquisa socioeconômico	68
Anexo II – <i>Marslach Brunout Inventory Survvey</i> (MBI – ES)	72
Anexo III – Índice de Qualidade do Sono de <i>Pittsburgh</i> (PSQI – PT)	73
Anexo IV - <i>World Health Organization’s Quality of Life-Bref</i> (WHOQOL-BREF) ...	76

1 INTRODUÇÃO

A revolução industrial foi de grande importância para a história da humanidade, pois mudou o processo produtivo, permitindo a produção em massa. Permitiu, também, que mais e mais produtos fossem introduzidos ao mercado com preços mais atraentes. Porém, os colaboradores europeus precisaram se organizar para lutar por condições melhores de trabalho. Então, houve alguns movimentos violentos, outros mais politizados e dessa forma consolidaram leis que norteavam as organizações para melhoria do ambiente laboral, alterando assim a vida dos colaboradores da época e enraizou-se uma transformação no dia a dia desses trabalhadores chegando aos dias de hoje (Cavalcante & da Silva, 2011).

A concepção e as adversidades entre a vida pessoal e profissional de um trabalhador intrincam na manutenção do equilíbrio entre elas. As consequências em dar um foco maior na carreira podem abranger o esgotamento, as doenças físicas e mentais e, o desgaste, podendo prejudicar seu dia a dia de trabalho dentro das organizações. Planejar melhor o uso do tempo e ter metas próprias, pode ajudar a evitar o esgotamento (Raja & Stein, 2014), ainda segundo os autores, estabelecer o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal é uma tarefa individual, que não pode ser padronizada, e ferramentas para avaliar o equilíbrio e avaliar prioridades podem ajudar a aumentar a conscientização sobre os desequilíbrios.

Desta forma, o conceito de qualidade de vida entre a vida pessoal e profissional não é novo e nem exclusivo. A ideia de que as pessoas deveriam limitar o tempo que gastam no trabalho remonta às leis de fabricação do final do século XIX. Para acomodar as mulheres na força de trabalho, tanto os horários flexíveis de trabalho quanto a licença-maternidade foram popularizados. Inicialmente, este conceito se aplicava apenas às mulheres que desejavam manter suas carreiras e continuar tendo a gestão primária de sua casa e família. Hoje, a qualidade de vida entre vida pessoal e profissional é uma indústria alimentos multimilionária e um fator decisivo na escolha de empregos tão diversos quanto banqueiro e médico de Wall Street (Raja & Stein, 2014).

De outro lado, Walton (1973) desenvolveu o modelo mais popular, que vislumbra uma conexão entre aspectos psicológicos, anseios individuais e responsabilidade social dos colaboradores e seus impactos na qualidade de vida (Paula et al., 2022).

Ainda na década de 1970, mais precisamente no ano de 1974, o psicanalista alemão Herbert Freudenberger passou por momentos turbulentos em sua clínica, que culminou em vários questionamentos relacionados a um esgotamento que o deixou sem forças, levando-o a

concluir que um colaborador esgotado, seja por qualquer motivo, perde sua capacidade produtiva. Percebeu, ainda, que indivíduos com diferentes sinais e sintomas podem chegar a esse esgotamento, que denominou de síndrome de *Burnout* (Freudenberger, 1974).

O primeiro sinal de esgotamento se dá quando o líder perde a influência sobre os liderados, apresentando como consequência, alteração nos resultados pretendidos. Desta forma, a Síndrome de *Burnout* é evidenciada pela exaustão emocional, através da despersonalização e da baixa produtividade nas atividades diárias e, ainda, apresenta sinais físicos e comportamentais que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Loro et al., 2019).

Diante da síndrome de *Burnout*, impactos importantes são gerados na vida das pessoas, afetando inclusive a qualidade do sono, o que pode contribuir para a despersonalização do sujeito (Amaral et al., 2021), esgotamento emocional e conseqüentemente a baixa satisfação profissional (Becker et al., 2015); (Simoes & Bianchi, 2016).

Assim, uma boa qualidade do sono exerce um importante papel no aperfeiçoamento de habilidades e competências do indivíduo, uma vez que sua capacidade de concentração estará preservada. Por outro lado, a má qualidade do sono contribui para o desempenho aquém do esperado em atividades de vida diária e laborais (Maheshwari & Shaukat, 2019). A avaliação da qualidade do sono pode ser realizada aplicando-se instrumentos validados para tal fim, como é o caso do PSQI (*Pittsburgh Sleep Quality Index*) (Simoes & Bianchi, 2016).

Tendo em vista os impactos negativos que a má qualidade do sono pode gerar para a vida das pessoas, seja no âmbito pessoal ou profissional, contribuindo para alterações na qualidade de vida, o monitoramento da qualidade de sono passa a ocupar um importante lugar quando se pensa em um desempenho pleno, social e laboral (Ascher & Turner, 1979); (Moreira et al., 2016).

A qualidade de vida no trabalho está progressivamente ocupando um importante espaço na filosofia das organizações. De forma mais ampla, os estudos sobre qualidade de vida surgiram ainda na década de 1950 com o londrino Eric Trist. Seus estudos focaram no relacionamento do indivíduo com as organizações nas quais fazem parte (Holderbaum et al., 2022). A avaliação da qualidade de vida no trabalho pode ser realizada utilizando-se o instrumento validado chamado WHOQOL-BREF desenvolvido pelo Grupo de Qualidade de Vida da Indústria alimentos Mundial da Saúde. Esse instrumento analisa quatro domínios, sendo o físico, o meio ambiente, o psicológico e as relações sociais (Ribeiro et al., 2019).

Por tanto, investigar os efeitos que a síndrome de *Burnout*, a qualidade do sono e a qualidade de vida no trabalho, são essenciais nas organizações para garantir principalmente a

produtividade das pessoas que são contratadas. Essa mudança cultural proporciona transformações no ambiente de trabalho, gerando resultados positivos, já que trabalhadores bem cuidados e valorizados se sentem satisfeitos em suas atividades laborais e tendem a ser mais produtivos (Silva et al., 2021).

1.2 PROBLEMA

Pesquisadores têm estudado a relação entre os efeitos da síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e da qualidade do sono dos colaboradores nas mais diversas atividades laborais.

Além disso, o impacto do bem-estar dos colaboradores são indicadores de produtividade, e as organizações têm estudado maneiras de fornecer melhores condições de trabalho e essa busca objetiva ter um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, gerando, ao final, um impacto positivo nos resultados das organizações (Zanluchi, 2016).

Diante do exposto, ressalta-se a necessidade de investigar os efeitos que a síndrome de *Burnout* e a qualidade do sono influenciam a qualidade de vida no trabalho em uma indústria alimentos de Santa Catarina, gerando dessa forma a seguinte pergunta:

Quais os efeitos que a síndrome de *Burnout*, a qualidade e vida e a qualidade do sono tem com relação entre a baixa e a alta temporada, na percepção dos colaboradores, em uma indústria alimentos da serra catarinense que possui a característica da sazonalidade?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Investigar os efeitos da síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e da qualidade do sono na baixa e alta temporada na percepção dos colaboradores em uma indústria alimentos na serra catarinense que possui a característica da sazonalidade.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar o perfil sociodemográfico e profissional dos colaboradores pesquisados;
- b) Empregar os instrumentos da síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e da qualidade do sono nos colaboradores;
- c) Verificar a existência de associação entre os sinais da síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e qualidade do sono.

1.3 JUSTIFICATIVA

A busca por profissionais qualificados e que consigam trabalhar empenhados em atingir metas é cada vez maior, gerando ampla concorrência entre as organizações. Sendo assim, os colaboradores são cobrados incessantemente por resultados, o que pode gerar um desequilíbrio na relação entre o contratado e o contratante (Raja & Stein, 2014); (Moura et al., 2021).

Por outro lado, para uma indústria alimentos garantir que suas metas e entregas sejam realizadas dentro de prazos, alguns ajustes de horários são realizados. Em um estudo realizado por Thomas & Raynar (1997) em que se relacionou horas extras à produtividade do funcionário, foi evidenciado uma queda de 10 a 15% na produtividade ao trabalhar de 50 a 60 horas semanais, além da análise indicar uma piora à medida que o número de dias de trabalho por semana aumentar. Neste mesmo estudo, concluiu-se que as perdas de eficiência se deviam à uma diminuição no ritmo de entrega de materiais, ferramentas, equipamentos e informações.

Dentro das organizações os colaboradores trabalham em diversos setores e em variadas condições de trabalho. Entretanto, o seu esforço laboral diário pode não responder adequadamente às demandas de suas atividades em função dos desgastes físicos e mentais encontrados no ambiente de trabalho (Dias et al., 2016); (Areias & Comandule, 2006).

Sendo assim, perceber e entender a síndrome de *Burnout* se faz necessário para uma mudança tanto pessoal como profissional visando minimizar a ocorrência de impactos negativos (Glicken & Janka, 1982).

Por outro lado, faz-se necessário alinhar este trabalho com a Indústria alimentos das Nações Unidas (ONU), a qual propôs um pacto global sobre o desenvolvimento sustentável, seu principal objetivo é salvaguardar o desenvolvimento humano e satisfazer as necessidades básicas dos cidadãos mediante processos econômicos, políticos e sociais que respeitem o ambiente e a sustentabilidade. Dentre os objetivos, destaca-se neste trabalho o ODS 3: Saúde

e Bem-Estar - Garantir o acesso à saúde e à qualidade e promover o bem-estar para todos (R. A. Silva & Beretta, 2022).

1.3.1 Inserção social

O desenvolvimento da presente pesquisa permite a compreensão dos conceitos e a aplicação de instrumentos validados utilizados em estudos sobre a síndrome de Burnout, qualidade de vida e qualidade do sono, resultando no aprimoramento do conhecimento e dos processos de controle. Além disso, é evidente o impacto significativo dessa síndrome na inserção social das pessoas que a enfrentam, afetando negativamente tanto a qualidade de vida quanto o sono.

Empresas seguem ritmos diferentes e prosperam de acordo com a visão e as metas estabelecidas por seus proprietários. Nesse sentido, é crucial buscar um equilíbrio entre trabalho, lazer, família, vida social e atividades físicas para lidar com os desafios do *Burnout*. Mostrar possibilidades e novos caminhos é essencial, e profissionais de diversas áreas, como assistentes sociais e da saúde, desempenham um papel importante ao oferecer suporte social e orientação sobre direitos e deveres para indivíduos que enfrentam o *Burnout*.

1.4 CARACTERIZAÇÃO INTERDISCIPLINAR E ADERÊNCIA AO PROGRAMA

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) publicou a tabela de áreas do conhecimento, organizada em quatro níveis, sendo: Grande área; Área de avaliação; Subárea; e Especialidade (CAPES, 2020b).

O Programa de Pós-graduação em Sistemas Produtivos (PPGSP), foi aprovado em 2020 na 198ª reunião do Conselho Técnico-Científico da Educação Superior (CTC-ES) da CAPES (UNIPLAC, 2021). O programa é resultado da associação entre quatro universidades comunitárias sendo elas a UNIPLAC, UNC, UNESC e UNIVILLE e está inserido na área de avaliação interdisciplinar, especialidade Engenharia/Tecnologia/Gestão (CAPES, 2020a).

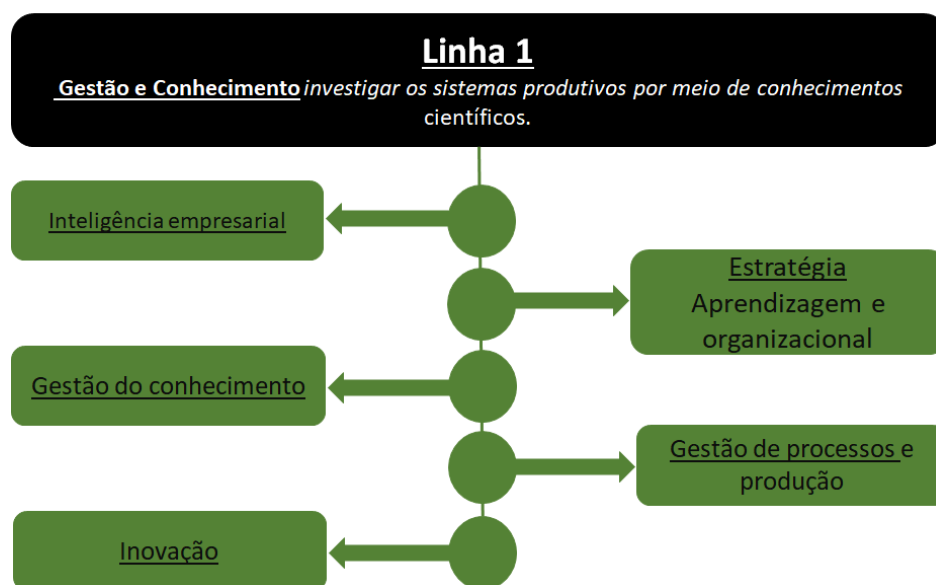
A interdisciplinaridade teve seus primeiros passos no Brasil em 1976, quando o pesquisador Hilton Japiassú publicou o primeiro livro sobre o assunto. A partir deste, o conceito de interdisciplinaridade nasceu da união que combina componentes de duas ou mais disciplinas voltadas ao mesmo conteúdo (Nunes & Moser, 2008)

Contribuindo para essa temática, o Programa de Pós-Graduação em Sistemas Produtivos – PPGSP tem suas raízes na área interdisciplinar, por meio da união entre quatro universidades de Santa Catarina, sendo elas a UNIPLAC (Lages), UNC (Curitibanos), UNESC (Criciúma) e UNIVILLE (Joinville).

Estando a interdisciplinaridade presente em diversas áreas do conhecimentos, cabe destacar que, a característica da interdisciplinaridade está ligada aos interesses de pesquisa desenvolvidos na Linha 1 – Gestão e conhecimento em sistemas produtivos, onde se objetiva estudar os sistemas produtivos através do conhecimento técnico/científico em diferentes contextos, propondo atuação de forma interdisciplinar nos seguintes temas: gestão de processos e produção; inovação e sustentabilidade; aprendizagem estratégica e organizacional, gestão do conhecimento e inteligência de negócios.

Figura 1

Framework aderência ao programa



Na Figura 1 pode ser observado que o tema desta pesquisa, está alinhado ao Programa Sistemas Produtivo, de forma que para a gestão de processos e produção, encoraja os gestores a estabelecer melhores tomadas de decisões (Pardini & Paim, 2001).

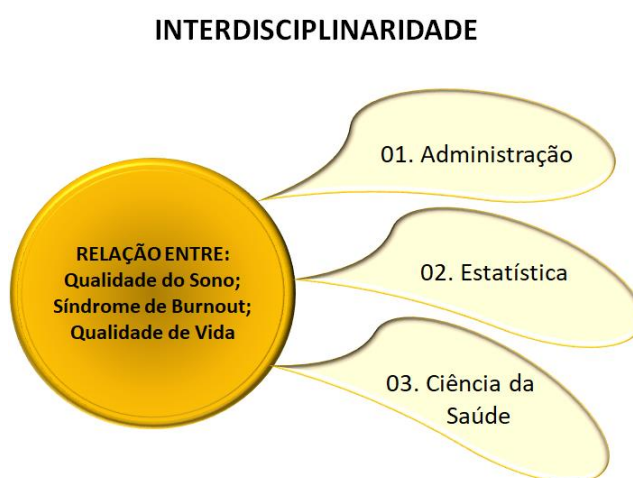
Na esfera da inovação e sustentabilidade apresentar de um assunto pouco explorado pela literatura, no que se refere ao plano aprendizagem estratégica e organizacional, para medir o desempenho das organizações os gestores utilizam-se de estratégia para compreensão dos fenômenos organizacionais (Teixeira et al., 2011).

E na área da gestão do conhecimento e inteligência de negócios, na forma de administrar organizações, constituindo banco de dados de conhecimento que inclui pessoas, processos e sistemas de informações sempre pensado na melhoria das organizações (Alves & Zotes, 2019).

Além disso, este estudo abordou um acompanhamento dos efeitos que a síndrome de Burnout, qualidade de sono e qualidade do sono têm sobre os colaboradores, de forma a expressar a percepção vivenciada por eles.

Figura 2

Framework da Interdisciplinaridade



Conforme a Figura 2, o tema é um constructo relevante e está aderido ao Programa Sistemas Produtivo assim como em várias áreas de estudos, tal como no campo da Administração envolvendo novos serviços e melhorando a qualidade de vida dentro da indústria alimentos (Corrêa, 2023), Estatística por dar uma grande contribuição ao processo de decisão baseados em métodos quantitativos (Ignácio, 2010) e o campo Ciência da Saúde apresenta um espaço de produção de rotinas em transformação e investe no contexto da vida (Leal & Junior, 2012).

1.5 ESTRUTURA GERAL DO DOCUMENTO

A estrutura se dará através de referencial teórico bem definido e pertinente ao tema alinhado às pesquisas (Figura 3).

Figura 3

Estrutura do trabalho



A presente dissertação apresenta pesquisas correlacionadas entre a síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e qualidade do sono, em uma indústria de sorvetes, a qual tem, no período do verão, grande produção e serviço e no inverno, baixa produção e serviço. O processo de construção foi amplamente discutido e pendeu para a saúde dos colaboradores da indústria, e também pela empresa que foi realizada a pesquisa se mostrar amplamente aberta a participar. A pesquisa, além da parte teórica, apresenta uma pesquisa de campo onde foram aplicados, em duas etapas, os mesmos instrumentos, para que os colaboradores pudessem colocar a sua percepção, em determinados assuntos, em cada um dos dois períodos citados.

2 PANORÂMA TEÓRICO

As organizações são primordiais para a evolução econômica, tecnológica e social dos países e, como consequência disto, seus colaboradores, vêm sendo observados de forma consciente e responsável no que diz respeito à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Uma postura diferenciada de gestão pode promover essa nova realidade industrial, voltada aos colaboradores e seu ambiente de trabalho (Gonçalves, 2006).

Percebendo isso, o referencial teórico desta pesquisa objetiva apresentar o aprofundamento científico pertinente à qualidade de vida no trabalho e sua associação com a produtividade de colaboradores em sistemas produtivos.

Para atingir os objetivos propostos neste estudo, foi necessária a contextualização das teorias e artigos existentes visando dar consistência técnico-científica ao estudo atual. Neste sentido, foi requerida uma abordagem dos temas que foram os pilares teóricos para essa pesquisa, de identificar a ocorrência da síndrome de *Burnout* e a qualidade do sono dos colaboradores para que não ocorra uma redução da qualidade de vida.

2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Na década de 1970, o psicanalista alemão Herbert Freudenberger enfrentou desafios em sua clínica que o levaram a questionar um estado de esgotamento que o deixou sem energia. Sua conclusão foi que um colaborador esgotado, independentemente da causa, perde sua capacidade produtiva. Ele também percebeu que indivíduos com diferentes sinais e sintomas podem chegar a esse estado de esgotamento, ao qual ele deu o nome de síndrome de Burnout (Freudenberger, 1974).

A síndrome de Burnout gera impactos importantes na vida das pessoas, afetando inclusive a qualidade do sono, o que pode contribuir para a despersonalização do sujeito (Amaral et al., 2021), esgotamento emocional e consequentemente a baixa satisfação profissional (Becker et al., (2015); Simoes & Bianchi, (2016).

O esgotamento profissional normalmente acontece quando o colaborador não alcança objetivos traçados, podendo levar a danos psíquicos, mudança de comportamento e humor, cansaço físico e mental, disfunção do sono, falta de energia e não realização pessoal (Dias et al., 2016; Zorzaneli et al., 2016).

As ocorrências da síndrome de Burnout em colaboradores são observadas em diversas áreas profissionais. O colaborador afetado pela síndrome, como mecanismo de enfrentamento, tende a se distanciar afetiva e cognitivamente de suas responsabilidades laborais (Maslach et al., 2001). Diante disso, a produtividade individual do colaborador fica aquém de seu potencial, impactando os resultados financeiros esperados pelas organizações.

A síndrome de *Burnout* também está associada à ocorrência de acidentes e ao afastamento de colaboradores, resultando na necessidade de contratações adicionais e gerando custos adicionais para as organizações. Portanto, torna-se evidente que os efeitos da síndrome de Burnout não se restringem apenas aos colaboradores, mas também impactam a indústria de alimentos, refletindo-se em indicadores significativos como absenteísmo, atrasos, resistências e baixa produtividade (Dias et al., 2016 ; Amaral et al., 2021)

Em 1981, a psicóloga Christina Maslach, professora da Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos, desenvolveu o Maslach Burnout Inventory (MBI), que continua sendo o principal instrumento utilizado para diagnosticar a síndrome de Burnout (Pinheiro, 2015). Atualmente, o MBI é amplamente utilizado como base para pesquisas sobre essa síndrome (Pereira, 2015b). Suas respostas são avaliadas por meio de uma escala de frequência que varia de 0 para nunca a 5 para frequentemente (Simões & Bianchi, 2016). Este instrumento avalia três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Pinheiro, 2015).

A Tabela 1 trata do Maslach Burnout Inventory (MBI), ele é um instrumento amplamente reconhecido e validado pela literatura científica. Além das 22 questões que compõem o MBI, são incluídas perguntas adicionais para identificar o perfil dos respondentes. Este questionário é dividido em três domínios principais: Exaustão Emocional, Despersonalização (ceticismo em relação aos outros) e Realização Profissional. Utilizando uma escala do tipo Likert de 7 pontos, as respostas variam de 0 a 6, possibilitando uma avaliação detalhada das experiências dos indivíduos em relação ao Burnout. (Dessbesell et al., 2017).

Tabela 1

Instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory)

Dimensões	Significados	Questões	Pontuação	
			Mínima	Máxima
Exaustão Emocional	Os profissionais se sentem cansados e com pouca energia para realizar seu trabalho.	9	9	45
Despersonalização	Forma de se distanciar da pessoa, quando está cansado e desanimado, pode desenvolver uma atitude indiferente ou cínica. Pode ser uma reação imediata.	4	4	20
Realização Profissional	Evidencia a insatisfação, a tendência de se avaliar negativamente, principalmente em relação ao trabalho com os clientes, insatisfação consigo e com o desempenho no trabalho.	7	7	35
			índice baixo	índice alto
			índice baixo	índice alto
			índice alto	índice baixo

Fonte adaptado de (Dessbesell et al., 2017)

De acordo com Atik et al. (2017), que associaram a síndrome de *Burnout* com a qualidade do sono entre assistentes médicos, 84% dos médicos participantes apresentaram altos níveis de exaustão emocional, e constataram que níveis altos de *Burnout* levam à piora da qualidade do sono, podendo, com o tempo, causar dificuldades nos negócios e na vida privada.

Quando o ambiente externo induz repetidamente o sistema de estresse, e dependendo da suscetibilidade individual e da intensidade desses estímulos, o estresse crônico pode comprometer o sistema, tornando-o suscetível a danos que, por sua vez, aumentam o risco de desenvolvimento de doenças físicas e mentais (Valle, 2011).

Devido à nova perspectiva sobre o ambiente de trabalho e às significativas mudanças enfrentadas pelos colaboradores, observa-se não apenas o agravamento de doenças preexistentes, mas também o surgimento de novas condições que passam a ocupar posições de destaque nos índices de morbidade laboral. É evidente que as doenças psicossomáticas decorrentes de longas jornadas de trabalho se destacam nesse cenário. A síndrome da fadiga

ocupacional, também conhecida como síndrome de Burnout, é um exemplo proeminente. De origem inglesa, o termo "Burnout" significa "queimar", ilustrando o esgotamento completo das reservas energéticas, levando a uma disfunção progressiva (Ferreira, 2020).

A pesquisa conduzida por Santos Chaves & Shimizu, (2018) revela que o esforço físico excessivo e as elevadas exigências laborais representam fatores de risco significativos para distúrbios do sono em policiais militares, manifestando-se na forma de insônia, ciclos irregulares de sono-vigília, aumento da sonolência diurna e redução do estado de alerta. Diante desse contexto, a investigação sobre a relação entre a síndrome de *Burnout* e a qualidade do sono entre policiais militares não apenas ampliaria o entendimento nesse campo, mas também enfatizaria a importância de direcionar atenção especial a esse segmento de profissionais.

2.2 QUALIDADE DO SONO

Devido a mudanças na dinâmica operacional de diversas organizações e ao aumento da demanda do mercado consumidor, muitas empresas se viram obrigadas a expandir suas operações por meio da implementação de novos turnos e o aumento do quadro de colaboradores. No entanto, a adoção de jornadas noturnas de trabalho acarreta uma desregulação na fisiologia do colaborador, mesmo que estes atuem em dias alternados ou em períodos fixos. Tal descompasso fisiológico aumenta significativamente a probabilidade de os trabalhadores enfrentarem distúrbios do sono em comparação com aqueles que trabalham exclusivamente durante o dia. As consequências disso se refletem principalmente em um aumento no número de acidentes laborais associados à sonolência e em problemas psicológicos decorrentes da perda de eficiência e do estresse, os quais impactam tanto a esfera profissional quanto a pessoal, esses desdobramentos afetam a saúde física, psicológica e cognitiva dos trabalhadores, elevando o risco de acidentes e reduzindo a produtividade (T Mello et al., 2015; Gorski, 2019).

Para Christofolletti et al. (2013), o sono é uma tarefa fundamental aos processos fisiológicos responsáveis pelo equilíbrio físico e mental, e complementa Moreira et al. (2016), o sono é um estado comportamental reversível, desconectado da percepção e relativamente indiferente ao ambiente. Os transtornos do sono compreendem inúmeras repercussões para os colaboradores, ao provocarem perda da qualidade de vida (Moreira et al., 2016).

O sono é um momento importante para o corpo organizar suas funções. É por isso que é importante dormir o suficiente para acordarmos bem descansados. Na idade adulta, o sono é muitas vezes sacrificado devido ao trabalho e outras obrigações. Sem falar que não é incomum que as preocupações diárias interfiram na qualidade de vida ou até mesmo provoquem insônia. Embora as pessoas sejam mais capazes de lidar com a privação de sono durante esta fase, tornam-se inevitavelmente mais irritadas, menos atentas e dispostas e, em qualquer momento da vida, o custo da privação de sono para a saúde pode ser elevado (Szego, 2018).

O repouso de um dia para o outro se faz mandatório com relação a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) também chamado de “intervalo inter jornada”, e está registrado no artigo 66 e estabelece o seguinte: “Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (Brasil, 2017).

Atualmente existem alguns métodos que permitem avaliar o sono, tendo-se como padrão-ouro a polissonografia (Bertolazi, 2008; Krystal & Edinger, 2008). Já, quando se fala em estudos epidemiológicos para análise do sono, o método mais utilizado é o questionário de auto resposta, principalmente pelo Índice de Qualidade do Sono de Pittsburgh (IQSP), esse instrumento foi desenvolvido em 1989 e avalia a qualidade do sono no último mês em boa ou pobre, fornecendo um índice de gravidade e natureza do transtorno (Gomes, 2005). Esse instrumento avalia a qualidade do sono e distúrbios durante um intervalo de tempo de um mês, sendo dezenove itens individuais gerando sete componentes de pontuação, amarrados em sete domínios, cada um pontuado em uma escala de 0 a 3. Esses domínios são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Índice de Qualidade do Sono de Pittsburgh (IQSP), domínios da análise dos dados

Componentes	Significados	Pontuação – De 0 a 21
1	Qualidade subjetiva do sono	
2	Latência do sono	
3	Duração do sono	0 a 4 - qualidade boa do sono
4	Eficiência do sono	5 a 10 - qualidade pobre do sono
5	Distúrbios do sono	> 10 - distúrbio do sono
6	Uso de medicação para dormir	
7	Sonolência e disfunção diurnas	

Fonte: Adaptado de Freitas (2018)

Em resumo, pesquisas têm comprovado que a privação do sono tem diversas repercussões biológicas que impactam tanto as funções mentais quanto corporais, além de interferir nos sistemas imunológico, hormonal e nervoso autônomo, podendo até resultar em óbito. Portanto, a investigação dos distúrbios do sono a partir dos estressores vivenciados no ambiente de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias preventivas e recursos para o suporte desses profissionais, que são fundamentais para os alunos e, conseqüentemente, para o futuro da sociedade (Valle, 2011).

O sono é importante para o funcionamento do corpo e devemos compreender a sua qualidade e saber como dormir a quantidade certa. No entanto, não existe uma resposta fixa de quantas horas o ser humano necessita dormir, pois existem muitas condições especiais relacionadas com genética e questões comportamentais (Szego, 2018).

Uma maior relevância científica desse tema permitiu aferir a qualidade do sono da população e seu impacto sobre o estado de saúde. Contudo, devido ao fato deste interesse ser recente, ainda há muito por ser conhecido a respeito do sono, principalmente por depender de estudos de áreas correlatas como a pneumologia e neurologia. Um exemplo da interligação entre os diversos campos científicos ocorreu em 1930 com a criação do Eletroencefalograma. Através do EEG, demonstrou-se alterações nas ondas cerebrais, num mesmo indivíduo, entre o sono e a vigília. Alguns anos depois, nos anos 50, descobriu-se que, durante o sono, ocorrem movimentos rápidos dos olhos. Tal descoberta resultou, então, na criação do termo sono REM (do inglês *Rapid Eye Movements*) (Gomes, 2005).

Apesar de o sono exercer influência em diversas e importantes funções biológicas, somente na segunda metade do século XX ele passou a ser alvo do interesse científico. Sua relevância passou a ser afirmada a partir da comprovação de que sua perturbação gera

alterações importantes no funcionamento físico, ocupacional, cognitivo e social do indivíduo, além de comprometer substancialmente a qualidade de vida (Cardoso et al., 2009).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Indústria alimentos Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como sendo “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p.1405); (Ferigollo, 2016), comenta que a expressão ‘Qualidade de Vida’ tem sido cada vez mais usada, tornando-se foco de muitas pesquisas.

O termo “qualidade de vida no trabalho” foi concebido por Louis Davis na década de 1970, no decorrer de um projeto sobre o desenho de cargos, o pesquisador destacou que a qualidade de vida no trabalho estava relacionada com a preocupação pelo bem-estar e saúde dos colaboradores em suas atividades laborais. Atualmente, o conceito de qualidade de vida no trabalho abrange os aspectos físicos e ambientais e os psicológicos do ambiente de trabalho (Chiavenato, 2014).

O trabalho possui um grande valor na sociedade e ocupa um espaço importante na vida das pessoas, já que a maior parte do seu tempo é passado dentro das organizações. Com isso, mesmo em um ambiente aparentemente inócuo, o dia a dia pode ser muito desgastante, principalmente para trabalhadores que realizam atividades repetitivas por um longo período e aqueles com metas arrojadas. Isso gera cansaço excessivo, estresses, insatisfação no trabalho e negatividade pessoal, resultando em redução da sua produtividade, assim esses fatores causam danos físicos e psicológicos, comprometendo a saúde e o bem-estar (D. Pereira, 2014).

Entretanto, observando a evolução da qualidade de vida, desde o estudo das respostas individuais ao trabalho em 1959, até o foco nos resultados individuais, e não nos resultados organizacionais, de 1969 a 1974, simultaneamente, tenta trazer melhoria e direção aos funcionários. De 1972 a 1975, foi visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de empregos ou projeto de nova fábrica com integração social e tecnológica. De 1975-1980, houve o manifesto de ideias sobre a natureza do trabalho e as relações trabalhador-indústria alimentos. E hoje, os funcionários devem demonstrar um conjunto crescente de competências e habilidades, sem as quais, é impossível viver uma vida digna. As organizações têm exigido incansavelmente esses requisitos claros e a lista está ficando maior a cada dia (Vasconcelos, 2001).

A obra de (Rugiski M & Pilatti LA, 2005) conceitua qualidade de vida como tarefa difícil, considerando seu caráter subjetivo, complexo e com uma gama variada de dimensões. A qualidade de vida do indivíduo depende de fatores intrínsecos e extrínsecos e varia de pessoa para pessoa e inspira seu cotidiano, seus hábitos, estilo de vida e lugar onde mora.

Ainda, a qualidade de vida significa trabalhar com e para alguém, exercendo afazeres que gostam, desafiando direitos e deveres, para construir, assim, um ambiente de trabalho salubre e manter os colaboradores comprometidos, garantindo equilíbrio econômico, bom relacionamento entre líderes e liderados e gerando ambiente criativo (Araujo et al., 2012).

Segundo Rodrigues (1994) a preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores existe desde o início das relações laborais, e sempre esteve relacionada à produtividade, ao longo da história. O termo qualidade de vida sofreu algumas alterações antes de chegar à sua nomenclatura atual, mas sua essência sempre esteve pautada na satisfação e bem-estar, principalmente nas suas atividades.

A qualidade de vida vem sendo estudada desde 1950, ano em que uma associação entre colaboradores e empresários foi criada para a discussão dessa temática. No entanto, somente nos anos 1970 a qualidade de vida no trabalho ganhou notoriedade quanto da sua manutenção no local de trabalho, tornando-o mais colaborativo, produtivo e harmonioso (Kanesiro & Durigan, 2004).

Além disso, Rodrigues, (1994) afirma que os colaboradores insatisfeitos com a vida familiar utilizam o trabalho como o único ou o maior meio de obter a satisfação de suas muitas necessidades, principalmente as da sociedade. Assim sendo, o trabalho assume uma enorme dimensão na vida humana. É importante ressaltar que os colaboradores permanecem nas organizações em torno de 10 horas diárias, onde se precisa de qualificação, redução de custo, padrões de qualidade, mas, atendendo primordialmente a produtividade, observando-se o tempo de produção, ou seja, produzindo mais com menos (Rugiski M, Pilatti LA, 2005).

Outro fato é que a produtividade é o foco da indústria alimentos ao estabelecer os princípios da saúde e da doença de seus colaboradores, na essência da responsabilidade social, nos valores de proteção das pessoas, através da minimização dos acidentes de trabalho, e na cultura própria da indústria alimentos, pois, a pressão leva os indivíduos a ficarem em um estado de tensão, o que tem um impacto direto na qualidade de vida no trabalho (F. P. P. da Silva, 2000). O autor afirma ainda que, as condições de vida no trabalho, que incluem aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social, obtendo uma formação para o desempenho seguro de tarefas e uma boa utilização de energia, não depende apenas de uma parte, mas sim e ao mesmo tempo, do indivíduo e da indústria alimentos.

Um instrumento de avaliação da qualidade de vida recomendado pela OMS é o *World Health Organization's Quality of Life-Bref (WHOQOL-BREF)*, o qual é aplicado e validado no Brasil. Esse instrumento é um questionário autoaplicável que abrange quatro domínios que se relacionam com a qualidade de vida, sendo eles físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente e, cada domínio tem pontuação que variam de 1 a 5, sendo 1 a pior avaliação e 5 a melhor. Para analisar essa pontuação segue uma escala positiva e após transformada em %, os domínios são avaliados separadamente. Esse instrumento é composto por 26 questões, cada uma com sua determinada escala de pontuação (Fleck, 2000; T. P. R. da Silva et al., 2020).

Quanto mais alto o escore de cada domínio, melhor a qualidade de vida (Domiciano, 2014), assim, descaracterizando a sua subjetividade.

Tabela 3

Instrumento World Health Organization's Quality of Life-Bref (WHOQOL-BREF), domínios da análise dos dados

Domínios	Abordam	Pontuação
I. Físico / Saúde	A saúde, doença relativa aos hábitos de trabalho e saúde dos colaboradores;	
II. Psicológico	A satisfação pessoal, a motivação para o trabalho e a autoestima dos colaboradores;	1 a 5 após transformada em %
III. Relacionamentos Sociais	Fatores pessoais incluem fatores familiares, crenças pessoais e religiosas e fatores culturais que afetam o trabalho dos colaboradores;	
IV. Meio Ambiente	Aspectos organizacionais que podem afetar a qualidade de vida do colaboradores.	

Fonte: Adaptado de (Pedroso & Bruno, 2021) e Grupo WHOQOL.

Pode-se considerar que a qualidade de vida no trabalho existe quando os membros de uma indústria alimentos, são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes por meio de suas experiências. Como tal, é importante incluir um foco na consequência do trabalho na vida das pessoas, trazendo o conceito subjetivo de sentimentos, percepções, bem-estar e satisfação, recursos materiais disponíveis, salário e carreira (F. P. P. da Silva, 2000).

A experiência profissional pode ter um impacto positivo ou negativo em outras áreas da vida, como a vida familiar ou social, ainda, horários de trabalho cansativos podem causar sérios problemas familiares (Pedroso & Bruno, 2021).

2.4 ASSOCIAÇÃO ENTRE OS SINAIS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE DO SONO

A indústria de alimentos é um dos setores mais importantes da economia nacional e, requer um planejamento adequado da sua produção, mas esta atividade é ainda mais crítica no reconhecimento da sua sensibilidade e diversidade na sazonalidade da oferta e da procura. Pela grande instabilidade e concorrência no mercado atual, as empresas precisam gerenciar seus processos e produtos para minimizar despesas e custos, maximizar lucros e manter padrões de qualidade adequados. Para implementar a previsão de demanda na indústria de sorvetes, análise de resultados foi determinado o método mais adequado com base na comparação de erros (José, 2019).

Para se manterem ativas no mercado essas organizações, seguramente utilizam de horas extras às quais levam à perda e à diminuição da produtividade. Horas extras contínuas que duram mais de três semanas levam à diminuição da produtividade devido à fadiga (Thomas & Raynar, 1997). Os autores, afirmam, ainda, que enquanto alguns autores argumentam que as horas extras podem ser utilizadas sem sacrificar a eficiência, há outros sugerem que as horas extras comprometem automaticamente a eficiência, havendo discordância sobre o nível de ineficiência e muitos equívocos sobre o impacto delas no desempenho do trabalho.

Apercebe-se que os as síndromes estudadas estão interligadas de várias maneiras, sendo a síndrome de *Burnout*, um esgotamento extremo causado pelo estresse no trabalho, pode afetar significativamente a qualidade de vida e o sono de uma pessoa. Um estudo com fisioterapeutas encontrou uma associação significativa com a gravidade do esgotamento, e a qualidade do sono também piora. À medida que o esgotamento aumentava, os distúrbios do sono tornavam-se mais pronunciados. Estes resultados destacam a necessidade de combater o esgotamento para melhorar os resultados do sono.

O esgotamento do fisioterapeuta pode ser causado por um relacionamento terapêutico intenso com os pacientes, falta de liderança e apoio dos colegas, carga de trabalho pesada e prazos apertados. Acadêmicos, independentemente de sua carga horária ou ramo de atuação, muitas vezes apresentam má qualidade de sono, o que pode levar ao cansaço. Estudos futuros

com amostras maiores e mais amplas geograficamente, poderão reportar e considerar as diferenças de gênero, o que melhorará a compreensão desta relação (Barot & Patel, 2023).



3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 ABORDAGEM, OBJETIVOS, PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O estudo em questão se caracteriza por adotar uma abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa, configurando-se como uma pesquisa descritiva e observacional classificada como levantamento *survey*.

O objetivo principal foi comparar duas aplicações dos mesmos instrumentos em diferentes períodos de produção: a primeira durante a baixa temporada, caracterizada pela baixa produtividade (realizada em setembro de 2022), e a segunda durante a alta temporada, marcada pela alta produtividade (realizada em fevereiro de 2023). Esses instrumentos foram utilizados para avaliar a presença da síndrome de Burnout, a qualidade de vida e a qualidade do sono dos colaboradores que participaram da pesquisa. Vale ressaltar que a escolha de realizar a coleta de dados em setembro de 2022, e não nos meses de março a julho (inverno), se deve ao fato de que o clima de inverno persistiu até outubro do mesmo ano, alternando entre frio e chuva.

Nesse contexto, um dos aspectos que demanda maior atenção é o uso da estatística, que desempenhou um papel crucial no processo decisório, uma vez que a maior parte do trabalho realizado se baseou em métodos quantitativos. A estatística engloba o planejamento, a coleta, a organização, a tabulação, a análise e a interpretação dos dados da pesquisa ou da amostra (Ignácio, 2010).

Para uma verificação mais precisa da pesquisa e das análises dos resultados, foi realizada uma análise comparativa utilizando o teste McNemar, um teste não paramétrico utilizado para analisar a proporção entre duas variáveis dicotômicas relacionadas, especialmente no caso deste estudo que compara os períodos de baixa e alta temporada. Além do McNemar, foi empregado o teste de Wilcoxon, que permite determinar qual par é "maior", ou seja, identificar a direção das diferenças intra-pares e classificar essas diferenças com base na direção de seu valor absoluto, nesse teste, a variável deve apresentar apenas duas categorias de resposta (Capp & Nienov, 2020).

3.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

3.2.1 Descrição do local e população em estudo

A presente pesquisa será desenvolvida em uma indústria alimentos, localizada na serra catarinense, a qual possui uma peculiaridade que é a sazonalidade, participaram desse estudo 34 colaboradores, pertencentes a vários setores como escritório, expedição, manutenção, produção e refeitório.

Uma vez definida, a população necessita ser digna de confiança, para os respondentes repassarem informações coesas, pertinentes ao tema abordado, e é imprescindível que o pesquisador colete uma imagem do todo, para que esses dados sejam representativos e que não confundam a cientificidade dessa representatividade (Quivy & Compenhoudt, 1995).

Para a aplicação das pesquisas, os colaboradores foram convidados a participar, foi explicado e informado sobre o objetivo desse estudo e da forma sigilosa da partição de cada um com relação as suas respostas, a participação dos colaboradores foram voluntárias e todos os que participaram receberam e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido APENDICE I, receberam os instrumentos, levaram para suas casas, trazendo no dias seguintes respondidos e após 5 meses todo o procedimento foi refeito para poder ser aplicado o comparativo. Foram utilizados os seguintes instrumentos sociodemográfico, o Inventário de Maslach, para avaliação de *Burnout* (MBI), Índice de Qualidade do Sono de *Pittsburgh* (IQSP) e Qualidade de Vida *World Health Organization's Quality of Life-Bref* (WHOQOL-BREF). Ainda, foi aplicada a estatística através do *software* SPSS com intervalo de confiança (IC) de 95%, ou seja, valor de $p=0,05$.

A aplicação dos estudos será em dois momentos, a primeira aplicada na baixa temporada, nesse estudo representada pelo mês de setembro de 2022 e a segunda na alta temporada, mês de fevereiro de 2023, as quais responderão como a qualidade de vida no ambiente do trabalho.

Como população alvo, foram considerados todos os colaboradores que permaneceram na indústria alimentos nos momentos mais críticos. Foi composta por profissionais de ambos os sexos, diferentes idades e tempo de serviço, e pertencentes a vários setores.

3.2.2 Cálculo do tamanho de amostra e processo de amostragem

É importante ressaltar que o estudo em questão apresentou algumas limitações, como a dificuldade de obter uma amostra mais representativa devido ao reduzido número do quadro funcional durante a baixa temporada e à falta de adesão por parte deles.

O tamanho da amostra deve ser calculado levando em consideração a necessidade de apresentar resultados específicos para cada parte da população. Mas por outro lado, essa indústria de alimentos traz um ponto a ser levado em conta é a presença de sazonalidade, que pode ser descrita como flutuações regulares na demanda ao longo do ano (Lustosa et al., 2008). Essa pesquisa teve como amostra global o tamanho de $n = 34$.

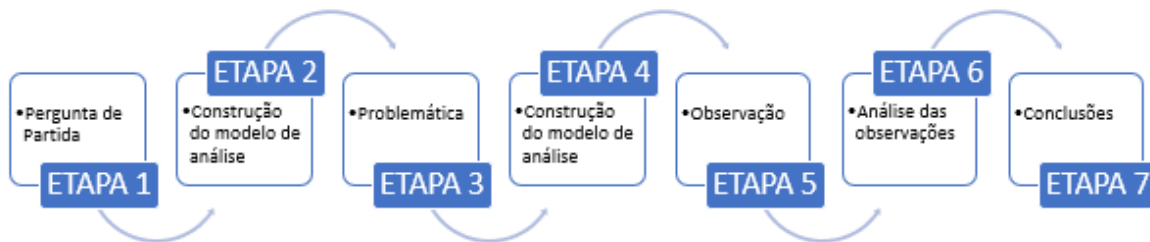
Uma das limitações deste estudo reside no tamanho reduzido da amostra, porém é importante notar que com uma amostra pequena, torna-se desafiador identificar relações significativas e fazer generalizações a partir dos dados coletados. Isso ocorre porque testes estatísticos necessitam de um tamanho amostral maior para assegurar a presença de padrões e uma distribuição representativa de grupos de pessoas, objetos, processos, entre outros (Vargas & Mancia, 2019).

3.2.3 Etapas da pesquisa

- Etapa 1 - Dialogar com a direção da indústria de alimentos solicitando e expondo a importância do estudo, obtendo assim a aprovação para execução da aplicação dos instrumentos para coleta.
- Etapa 2 – Conhecer e compreender melhor determinado fenômeno estudado, através de buscas e leitura.
- Etapa 3 - A abordar o que já existe e fundamentar as descobertas e transformações de um novo estudo.
- Etapa 4 - Coleta de dados aconteceu na própria indústria alimentos e a primeira parte dos dados foi no final da baixa temporada, no mês de setembro de 2022. E, a segunda parte do estudo aconteceu na final da alta temporada, no mês de fevereiro de 2023, e foi aplicada aos mesmos colaboradores que participaram da primeira avaliação, procedendo da mesma forma, sendo fundamental para complementar a coleta de dados.
- Etapa 5 – Primeira prévia de avaliação e tabulação dos dados coletados.
- Etapa 6 – Utilizar O *software* IBM SPSS Statistics versão 21, (IBM Corp., Armonk, NY, EUA) para inserção e análise dos dados, entre as duas pesquisas, onde fez-se a correlação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade dos colaboradores. Os dados demográficos foram categorizados para cálculo de frequências e porcentagens. Todos os componentes das pesquisas foram categorizados por média, mediana, e a correlação para encontrar o valor de $p \leq 0,05$, sendo considerado significativo.

Figura 4

Passo a passo da pesquisa



Fonte: Adaptada de (Quivy & Compenhoudt, 1995)

Os dados obtidos no estudo foram tabulados no programa IBM SPSS Statistics 21, para comprovar ou rejeitar a hipótese, foram realizadas descrições das variáveis de interesse com cruzamento entre as medidas avaliadas para verificar a existência de algumas associações entre essas médias (Kirkwood & Sterne, 2006), medidas essas coletadas na realização das duas entrevistas sendo a primeira coletada em setembro de 2022 e a segunda coletada em fevereiro de 2023.

3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Para a realização da pesquisa, os participantes receberam os instrumentos de pesquisa impressos, levaram-nos para suas residências, responderam às perguntas nos dias seguintes e, após 5 meses, todo o procedimento foi repetido. O material entregue estavam identificados com os respectivos instrumentos Socio Econômico, Síndrome de *Burnout*, o Índice de Qualidade do Sono de *Pittsburgh* (IQSP) e Qualidade de Vida *World Health Organization's Quality of Life-Bref* (WHOQOL-BREF).

3.4 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

A maioria dos métodos de análise de informações são norteadas por duas grandes categorias que são análises de dados estatísticos (Quantitativo) e análise de conteúdo (Qualitativo). Portanto, eles interagem mostrando algumas variantes (Quivy & Compenhoudt, 1995).

Todo o processo de análise de conclusão do estudo, foi realizado somente ao término das coletas de dados, sempre cuidando para não identificar o colaborador. Foram confeccionadas planilhas de *excell* e o *software* SPSS utilizado para as análises estatísticas psicométricas, os quais forneceram dados estatísticos que serviram de indicadores para a análises dos dados coletados.

O pós-coleta de dados envolveu três etapas:

1 – Após a realização da pesquisa, passou-se os dados ao *software* SPSS e realizou-se os cálculos estatísticos perante a conjectura que a hipótese nula fosse verdadeira.

2 – A seleção do teste estatístico mais apropriado para a interpretação paramétrica ou não, foi de extrema importância para a avaliação das variáveis que influenciaram o resultado deste estudo.

3 – Avaliação do valor p em que a probabilidade estatística do teste assumiu o valor calculado no passo anterior ou um valor mais extremo, perante a conjectura que a hipótese nula fosse verdadeira.

3.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS DA PESQUISA

A questão dos procedimentos éticos da pesquisa realizada em pessoas vem embasada na Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) o qual delimita os procedimentos e questionários realizados durante a pesquisa. Essa pesquisa recebeu a aprovação do Comitê de Ética da Pesquisa (CEP) sob o número do parecer: 5.543.090 e só após, foi aplicada os colaboradores da indústria de alimentos pesquisada, onde todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice I).

3.5.1 Critérios de inclusão dos participantes

Para a realização da pesquisa primeiro houve a discussão na escolha da população alvo e a forma com que a pesquisa seria aplicada. Para tanto foram incluídos os colaboradores que se dispuseram a participar da pesquisa e permaneceram até o período de inverno (baixa temporada), lembrando.

3.5.2 Critérios de exclusão dos participantes

Foram excluídos os colaboradores que se opuserem ou não quiseram responder aos instrumentos, e os que estavam ausentes no momento da aplicação, por motivo de férias ou viagens.

3.5.3 Procedimentos de contato com os participantes e coleta de dados

Conforme planejamento, os colaboradores foram abordados durante os seus expedientes de trabalho e os instrumentos entregues a cada um deles.

Os Instrumentos de coleta de dados foram:

1. Sócio Econômico, contendo 32 questões;
2. Síndrome de *Burnout*, contendo 22 questões;
3. Índice de Qualidade do Sono de *Pittsburgh* (IQSP), contendo 26 questões;
4. Qualidade de Vida *World Health Organization's Quality of Life-Bref* (*WHOQOL-BREF*), contendo 14 questões.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a execução dessa pesquisa inicialmente foram entregues os instrumentos para 41 (quarenta e um) pessoas classificadas como respondentes, a Figura 5 mostra o fluxo percorrido por essa pesquisa.

Figura 5

Diagrama de Fluxo da pesquisa dos Respondentes



4.1 ACHADOS CIENTÍFICOS

O tema que se enfrentou são as brechas teóricas em virtude do quanto a qualidade de vida e seus entornos, síndrome de *Burnout* e qualidade do sono, atingem a produtividade do colaborador, isso avaliando períodos de trabalho na alta e na baixa produtividade. A indústria alimentos localizada na serra catarinense serviu como evidência importante para essa pesquisa, a qual autorizou a execução e todos os dados, materiais, tempo e conhecimento para o bom desenvolvimento da pesquisa.

Essa pesquisa buscou coordenar novos fundamentos de forma clara, teórica e investigativa, que possa dar respostas ao que compõem, nas mais diversas atividades laborais que os sistemas produtivos comportam, beneficiando ao aumento de produtividade e um melhor acompanhamento dos colaboradores, gerando assim uma qualidade de vida no trabalho o qual refletirá na vida social do colaborador, e na competitividade da indústria alimentos.

4.1.1 Perfil Sócio Demográfico

A partir do questionário sócio econômico foi possível conhecer e realizar a descrição da amostra composta por 34 colaboradores. As amostras foram predominantemente composta por indivíduos com idade entre 22 e 31 anos ($n = 15$; 44,1%), sexo feminino ($n = 22$; 64,7%), casados ou em regime de união estável ($n = 19$; 55,9%), com ensino médio completo ($n = 15$; 44,1%), renda familiar entre dois e cinco salários mínimos ($n = 21$; 61,8%), com um ou dois filhos ($n = 24$; 70,6%) e com dois a quatro moradores por residência ($n = 30$; 88,2%) (Tabela 4).

Tabela 4

Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), sobre o Perfil sociodemográfico.

	n (%)
	n = 34
Faixa etária (anos)	
De 22 a 31	15 (44,1)
De 32 a 41	11 (32,4)
De 42 a 51	7 (20,6)
De 52 a 61	1 (2,9)
Sexo	
Feminino	22 (64,7)
Masculino	12 (35,3)
Estado Civil	
Casado (a) / União Estável	19 (55,9)
Solteiro (a)	11 (32,4)
Separado (a)	3 (8,8)
Viúvo (a)	1 (2,9)
Escolaridade	
Ensino fundamental incompleto	3 (8,8)
Ensino fundamental completo	2 (5,9)
Ensino médio incompleto	4 (11,8)
Ensino médio completo	15 (44,1)
Ensino superior incompleto	7 (20,6)
Ensino superior completo	3 (8,8)
Renda familiar*	
Menos de um salário	2 (5,9)
Entre um e dois salários	8 (23,5)
Entre dois e cinco salários	21 (61,8)
Entre cinco e dez salários	2 (5,9)
Mais de dez salários	1 (2,9)

Número de filhos	
Nenhum	6 (17,6)
Um	11 (32,4)
Dois	13 (38,2)
Três ou mais	4 (11,7)

Número de pessoas que moram na residência	
Um	1 (2,9)
Dois	14 (41,2)
Três	8 (23,5)
Quatro	8 (23,5)
Cinco	3 (8,8)

*Renda familiar em salários mínimos. Segundo e-social (2023), o salário mínimo é R\$ 1.302,00. Fonte: Dados da pesquisa, 2022

4.1.2 Perfil Profissional

Conhecer o perfil profissional são informações relevantes para possibilitar o planejamento de ações dentro da indústria alimentos. Quanto ao perfil profissional do colaborador, pode-se perceber que a predominância do setor de atuação foi o de produção (n = 17; 50,0%), tendo tempo de indústria alimentos entre 1 e 2 anos (n = 10; 29,4%), sendo este o seu único vínculo empregatício (n = 25; 73,5%), chegando até a indústria alimentos por indicação (n = 19; 55,9%), possuindo inclinação para a busca de conhecimentos (n = 31; 91,2%), desafios (n = 33; 97,1%) e novidades (n = 32; 94,1%) (Tabela 5).

Tabela 5

Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), em relação ao Perfil Profissional.

	n (%)
	n = 34
Setor	
Produção	17 (50,0)
Expedição	6 (17,6)
Vendedor	5 (14,7)
Escritório	4 (11,8)
Almoxarifado	1 (2,9)
Motorista	1 (2,9)
Tempo de Indústria alimentos	
Menos de um ano	6 (17,6)
Entre um e dois anos	10 (29,4)
Entre três e quatro anos	5 (14,7)
Entre cinco e seis anos	5 (14,7)
Entre sete e oito anos	7 (20,6)
Entre nove e dez anos	1 (2,9)

Tem outros trabalhos	
Sim	9 (26,5)
Não	25 (73,5)
Como chegou até a Indústria alimentos	
Indicação	19 (55,9)
Currículo	9 (26,5)
Convite	4 (11,8)
Família	1 (2,9)
Não respondeu	1 (2,9)
Busca Conhecimento	
Sim	31 (91,2)
Não	3 (8,8)
Gosta de Desafios	
Sim	33 (97,1)
Não	1 (2,9)
Gosta de Novidades	
Sim	32 (94,1)
Não	2 (5,9)

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

4.1.3 Como os colaboradores conhecem a indústria alimentos

Os resultados mostraram que os colaboradores conhecem a indústria alimentos que trabalham (Tabela 6), ressaltando que 100% sabem que a indústria alimentos é familiar, que é classificada como uma indústria alimentos (n = 30; 88,2%), que está no mercado há mais de 30 anos (n = 28; 82,4%), que possui entre 41 a 200 empregados (n = 26; 76,5%). Além disso conhecem as metas e objetivos da indústria alimentos (n = 24; 70,6%), conhecem a missão, visão e valores da indústria alimentos (n = 22; 64,7%), conhecem os clientes da indústria alimentos ou parcialmente (n = 23; 67,7%), conhece o organograma da indústria alimentos (n = 22 64,7%), tem acesso a direção (n = 27; 79,4%), acreditam que a indústria alimentos possui plano de cargos e salários (n = 24; 70,6%), costumam reportar-se ao líder (n = 30; 88,2%) e que possuem uma boa comunicação (n = 27; 79,4%).

Tabela 6

Resultados obtidos dos respondentes, em número absoluto (n) e em percentual (%), em relação ao conhecimento sobre a Indústria alimentos.

	n (%)
	n = 34
Conhece as metas e objetivos da indústria alimentos	
Sim	24 (70,6)
Não	10 (29,4)
Conhece os clientes	
Sim	9 (26,5)
Parcialmente	14 (41,2)
Não	11 (32,4)
Conhece o setor econômico que a indústria alimentos se classifica	
Sim (indústria alimentos)	30 (88,2)
Não	4 (11,7)
Conhece o tempo de mercado da indústria alimentos	
Sim (> 30 anos)	28 (82,4)
Não	6 (17,6)
Sabe que a indústria alimentos é familiar	
Sim	34 (100)
Não	0 (0,0)
Conhece o porte da Indústria alimentos	
Sim (de 41 a 200 empregados)	26 (76,5)
Não	8 (23,5)
Conhece o organograma da indústria alimentos	
Sim	22 (64,7)
Não	12 (35,3)
Conhece missão, visão e valores da indústria alimentos	
Sim	22 (64,7)
Não	12 (35,3)
Acredita que a indústria alimentos possui plano de cargos e salários	
Sim	24 (70,6)
Não	8 (23,5)
Costuma reportar-se ao líder	
Sim	30 (88,2)
Não	4 (11,8)
Possui acesso a direção	
Sim	27 (79,4)

Não	7 (20,6)
Comunicação	
Sim	27 (79,4)
Não	7 (20,6)

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

4.1.4 Síndrome de *Burnout*

A partir das características psicométricas do instrumento MBI - (*Maslach Burnout Inventory*), que avalia a Síndrome de *Burnout*, os resultados, apresentados na Tabela 7, evidenciaram que a maioria dos profissionais apresenta um valor significativo na alta temporada no quesito exaustão comparada com a baixa temporada ($p = 0,003$). Isto significa que há apenas uma probabilidade de 0,3% quando analisadas as outras duas dimensões avaliadas na Síndrome de *Burnout* de acordo com seus níveis. É possível verificar que a despersonalização ($p = 0,161$) e a realização ($p = 0,770$), não são estatisticamente significativas.

Esses dados relatam a realidade observada dentro da indústria alimentos, pois na alta temporada a jornada de trabalho se alonga para cumprir as metas propostas (A. M. T. B. Pereira, 2015) e Pereira, (2002) indicam que a exaustão está conectada ao esgotamento físico e mental, com a perda de energia para realizar as tarefas diárias, chegando ao limite do seu desempenho físico e mental.

Em observação percebe-se que a oferta e a procura, fazem com que as organizações de alimentos adéquem seu planejamento de produção, reconhecendo a sua peculiaridade, sazonal, guiada pela instabilidade e a competitividade do mercado atual. Nesse sentido, verificar a intensidade e o ritmo acelerado de trabalho, bem como as jornadas excessivas de trabalho, são pontos de partidas para uma série *de* doenças, incluindo a síndrome de *Burnout* (José (2019); Ferreira (2020)).

A literatura mostra que para a indústria alimentos, que vive da sazonalidade do produto, para aumentar sua capacidade produtiva a curto prazo, as indústrias estão recorrendo ao aumento de horas extras como uma solução. No entanto, essa prática pode não permitir que os colaboradores atendam adequadamente às suas necessidades pessoais e de descanso, conforme apontado por Lustosa et al. (2008) e Siqueira (2004).

Para (F. P. P. da Silva (2000), ao tratar da saúde das indústrias de alimentos, podem ser propostos indicadores como satisfação, autorrealização, motivação, desempenho, entre

outros. Além disso, a falta de qualidade de vida pode ser analisada por meio da identificação de fenômenos específicos, como o *Burnout*.

Curiosamente, Valle (2011); Lima et al. (2013) destacam que os altos níveis de *Burnout* encontrados nesse estudo assemelham-se aos relatados em outras ocupações no Brasil, especialmente nas áreas de educação e saúde, onde as condições de trabalho por vezes são inseguras e com crescimento lento. Eles afirmam que um adulto necessita de aproximadamente 8 horas satisfatórias de sono.

Por outro lado, Santos Chaves & Shimizu (2018) revelaram em sua pesquisa que os policiais militares analisados apresentaram um elevado grau de exaustão emocional e despersonalização, juntamente com uma baixa realização profissional, associada a uma má qualidade do sono.

Tabela 7
Resultados estatísticos em relação a Síndrome de Burnout

	Temporada, Mediana (Mínimo – Máximo)		Valor-p [†]
	Baixa n = 34	Alta n = 34	
Exaustão	9,0 (0,0 – 41,0)	18,0 (2,0 – 53,0)	0,003
Despersonalização	1,0 (0,0 – 10,0)	2,5 (0,0 – 18,0)	0,161
Realização	32,5 (8,0 – 48,0)	33,0 (11,0 – 45,0)	0,770

[†]Valores obtidos após aplicação do teste T de Wilcoxon. Fonte: Dados da pesquisa, 2022/2023

4.1.5 Qualidade de Vida

De acordo com os dados coletados, pelo o WHOQOL-BREF instrumento que avalia a qualidade de vida, a avaliação demonstrou (Tabela 8) que o pior resultado encontrado foi no domínio físico, com diferença estatística significativa de acordo com valor $p = 0,01$, enquanto que os domínios psicológicos e de relações sociais ficaram com o valor p acima de 0,7 e os outros dois domínios, meio ambiente e o geral ficaram na casa do valor $p = 0,4$, indicando não serem estatisticamente significativos. Este comportamento pode ter relação, de acordo com Moreira et al. (2016), com o fato de que os respondentes apresentaram qualidade pobre de sono. Em literatura buscou-se em Barot & Patel, (2023) que discentes apresentaram má Qualidade do Sono, independentemente da carga horária ou do setor de trabalho, levando assim a um esgotamento, e continua afirmando que os estressores físicos são a fonte do esforço físico irregular e eles estavam frequentemente associados a contratação inapropriada, horas de trabalho excessivas e má gestão, levando ao estresse.

Tabela 8

Resultados estatísticos em relação a Qualidade de Vida

	Temporada, média \pm dp		Valor-p [†]
	Baixa n = 34	Alta n = 34	
Domínio			
Físico	78,32 \pm 11,96	74,12 \pm 12,32	0,010
Psicológico	74,00 \pm 12,80	73,33 \pm 13,26	0,716
Relações sociais	76,27 \pm 16,51	76,86 \pm 14,70	0,707
Meio Ambiente	69,12 \pm 10,44	70,51 \pm 8,27	0,498
Geral	74,71 \pm 11,61	76,18 \pm 14,36	0,485

[†]Valores obtidos após aplicação do teste T de Wilcoxon. Fonte: Dados da pesquisa, 2022/2023

Sanchez (2015), na analogia entre os domínios que constituem a Qualidade de Vida, observou que o domínio físico também foi estatisticamente significativo ($p=0,004$) entre os docentes universitários.

Em relação às tarefas dos colaboradores da produção, expedição e vendas, do presente estudo, ficou evidenciado o domínio físico, sabendo que os colaboradores ficam muito tempo em pé, exercendo movimentos em períodos de encerramento e/ou busca de material, mas sempre em pé, percebendo-se, assim o domínio físico como o mais significativo dentre os outros. Também pelo fato de ser um produto com peculiaridade de sazonalidade a indústria alimentos precisa aproveitar os dias quentes para poder ter uma venda ativa e conseqüentemente, um aumento significativo na produção, algumas horas extras podem ser necessárias para poder suprir essas vendas.

4.1.6 Qualidade do Sono

Na Tabela 9, para se analisar a Qualidade do Sono dos colaboradores, utilizou-se o instrumento PSQI (*Pittsburgh Sleep Quality Index*), que possibilita avaliar os tributos dos padrões de sono, e apurou-se que os respondentes, apresentaram, tanto na baixa como na alta temporada, uma correlação de baixa magnitude quanto a variável distúrbios do sono, com valor $p = 0,727$, indicando, não haver diferença estatisticamente significativa entre boa ou pobre qualidade do sono. Porém, cabe salientar que 64,7% dos respondentes apresentaram uma pobre Qualidade do Sono na baixa temporada e 70,6 na alta temporada.

O instrumento PSQI não traz uma forma metodológica de classificação dos valores encontrados na pontuação geral do PSQI, apenas afirma que quando a pontuação é >5 , indica que o sujeito apresenta comprometimento em pelo menos dois componentes do PSQI.

Para Christofolletti et al. (2013), em estudos sobre o equilíbrio físico e mental das pessoas, o sono é uma atividade necessária. Na pesquisa de Moreira et al. (2016), na análise dos componentes do PSQI, foi verificado que 45% dos respondentes apresentaram qualidade pobre do sono, sendo essa análise aplicada a residentes da área da saúde, e os autores, verificaram também, que a tendência de maiores danos em áreas físicas pode estar relacionada a uma pobre Qualidade do Sono. Assim, é cada vez maior a necessidade de encontrar soluções que permitam um melhor planejamento e indústria alimentos do trabalho, visando melhorar as condições gerais e o horário de trabalho e assim, promover a saúde dos residentes.

Gomes (2005) em seu estudo com acadêmicos, aponta que 13% consideraram ter problemas de sono. As dificuldades de sono durante o período de avaliação estiveram significativamente associadas aos indicadores de saúde. Concluiu-se que o bem-estar e o desempenho acadêmico em estudantes universitários estão relacionados aos padrões de sono.

Szego (2018) afirma que o sono é um momento importante para o corpo se reorganizar, e por isso é importante dormir o suficiente para despertar-se descansado, e cita que em outros estudos foi demonstrado um aumento do risco de doenças cardiovasculares, maior probabilidade de ganho de peso, dificuldade em manter uma dieta balanceada e maior suscetibilidade a alterações intestinais e diabetes, sem falar nos problemas de memória e aprendizagem.

Um dado relevante mencionado por Bhatti & Alnehabi (2023) é que o desempenho profissional dos funcionários diminui proporcionalmente ao aumento do esgotamento, sendo agravado pela má qualidade do sono e pela saúde autorrelatada. Assim, o estudo proporciona visões substanciais para gestores e trabalhadores, enfatizando a importância de direcionar esforços para aprimorar o desempenho no ambiente de trabalho mediante a redução do esgotamento.

Tabela 9
Resultados estatísticos em relação a Qualidade do Sono

	Temporada, n (%)		Valor-p [†]
	Baixa n = 34	Alta n = 34	
Qualidade do Sono			0,727

Boa	12 (35,3)	10 (29,4)
Pobre	22 (64,7)	24 (70,6)

†Valor obtido após aplicação do teste de McNemar. Fonte: Dados da pesquisa, 12/2022/2023

No estudo de Moreira et al. (2016), que avaliaram a qualidade de vida, qualidade do sono e síndrome de *Burnout* dos residentes de um programa de resistência multiprofissional em saúde, apontou que mais de 70% dos residentes desse grupo apresentam qualidade pobre de sono.

4.1.7 Efeitos da síndrome de *Burnout*, da qualidade de vida e da qualidade do sono na baixa e alta temporada na percepção dos colaboradores

Os conceitos da síndrome de Burnout, a qualidade de vida e a qualidade do sono são fundamentais em saúde e bem-estar, cada um com seus respectivos domínios que refletem aspectos específicos, esses campos desempenham um papel crucial na compreensão da saúde e bem-estar das pessoas, e sua avaliação é fundamental para identificar oportunidades de intervenção e aprimoramento.

Os respondentes foram avaliados quanto a presença de síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e a qualidade do sono, nelas foram encontrados alguns domínios que ressaltaram e que gerou uma preocupação e percebeu-se a importância desse estudo, que são: Síndrome de *Burnout*, domínio exaustão ($p=0,003$), domínio físico na qualidade de vida, $p = 0,01$ encontrado. E com 64,7% uma qualidade do sono pobre, a Figura 6 mostra os resultados aplicados.

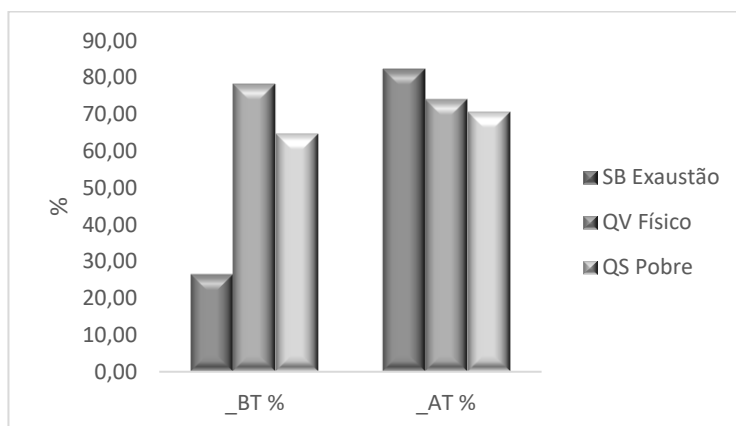
Na literatura existem muitos dos estudos que são focados a área da saúde e da docência e percebe-se que a síndrome de *Burnout* é uma forma de estresse ocupacional e os profissionais vem sendo questionados, como consequência, há prejuízo à qualidade de sono e um bom nível de atividade física pode atuar de maneira preventiva à síndrome de *Burnout*, diminuindo os sintomas de fadiga e melhorando a qualidade de sono (A. L. G. da Silva, 2019).

Além disso no instrumento sociodemográfico foi colocado uma pergunta sobre a autoavaliação do desempenho, onde o colaborador avaliou seu próprio desempenho respondido no mês de setembro de 2022 o qual classificamos como baixa temporada e fevereiro de 2023 na alta temporada, dos 34 respondentes seis colaboradores diminuíram sua nota de produtividade totalizando 18%. É uma atividade onde os colaboradores assumiram a responsabilidade pelo seu desempenho e monitoramento.

Assim, para investigar os efeitos que os resultados do presente estudo que tanto a qualidade de vida quanto a qualidade do sono dos colaboradores estudados trazem implicações que podem ocorrer o desenvolvimento da síndrome de *Burnout* nestes profissionais.

Figura 6

Correlação entre a baixa temporada e a alta temporada dos Domínios dos Instrumentos Aplicados



Fonte: Resultados da pesquisa.

Com base nos dados representados na Figura 6, podemos visualizar a escalada do domínio exaustão, comparado entre a baixa e a alta temporada, enquanto os outros praticamente se mantiveram, onde estava ruim permaneceu ruim.

4.2 APLICABILIDADE DO ESTUDO

O trabalho aspirou a contribuir para auxiliar na resolução dos desafios diários enfrentados pelos colaboradores de uma indústria de alimentos. Assim, o estudo sobre a qualidade de vida foi aplicado para identificar os principais motivos que a causavam e propor medidas de redução da síndrome de Burnout, assim como para melhorar a qualidade do sono e da vida, considerando critérios específicos para os gestores. A intenção não foi diagnosticar a síndrome de Burnout, mas sim realizar uma reflexão sobre os temas abordados e inter-relacionar os três temas em uma indústria de alimentos com características sazonais. Além disso, buscou-se apontar possibilidades para minimizar o desenvolvimento de alguns dos efeitos no dia a dia do colaborador. Dessa forma, a partir dos dados apontados, foi possível gerar um conhecimento maior do perfil dos colaboradores para um melhor gerenciamento.

A característica sazonal desta indústria de alimentos, a presença do domínio da exaustão na síndrome de *Burnout* e o domínio físico da qualidade de vida, somados a uma qualidade do sono pobre, confirmaram a hipótese de que afetavam o colaborador em sua percepção quanto à sua produtividade, repercutindo na qualidade de vida no trabalho. Isso se deve ao fato de que, no período do inverno, tratado aqui como baixa temporada, o trabalho diário é mais controlado, o setor comercial prospecta clientes e mantém conversas com eles, enquanto os outros setores aproveitam para realizar manutenções e limpezas, e a indústria de alimentos elabora sua escala de férias. Quando começa o verão, aqui chamado de alta temporada, o cenário muda, as vendas aumentam e muitas vezes a procura é maior que a oferta, gerando assim, horas extras para suprir a demanda ocorrendo em todos os setores da indústria alimentos.

Sendo assim, este estudo atendeu à premissa fundamental da pesquisa científica, que é a sua aplicabilidade. Com os resultados obtidos, a indústria de alimentos poderá implementar ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais, reduzindo os efeitos da exaustão associada à síndrome de Burnout, os impactos físicos na qualidade de vida e os efeitos negativos de uma baixa qualidade do sono. Isso pode contribuir para a redução de doenças e acidentes, além de aumentar a produtividade.

Ainda no contexto da indústria de alimentos, este estudo proporcionou percepções estratégicas para embasar a tomada de decisões que visam aprimorar o desempenho dos negócios e o relacionamento com os colaboradores, impactando positivamente os clientes e o mercado em geral.

Além disso, este trabalho ofereceu percepções estratégicas relevantes para embasar decisões que visam melhorar o desempenho dos negócios e o relacionamento com os colaboradores da indústria de alimentos, refletindo positivamente nos clientes e no mercado em geral. A aplicação prática deste estudo requer ações específicas, como estratégias de produção, incluindo o início da fabricação antes do início da temporada de verão, bem como a implementação de um programa de ginástica laboral.

Introduzir estratégias no ambiente laboral com o intuito de aprimorar a qualidade do sono dos profissionais pode abranger a implementação de políticas e programas destinados à promoção da saúde mental. Tais iniciativas têm como objetivo fomentar o bem-estar psicofísico dos colaboradores, colaborando para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e propício à produtividade (Xiong et al., 2023).

Verifica-se que Grande, (2013) em seu artigo, trouxe como objetivo investigar elementos que afetam a qualidade de vida após um programa de promoção da saúde de colaboradores com duração de três meses e comparar diferentes estratégias para a melhoria da

qualidade de vida, em ambos comparativos os estudos constataram que estes programas tiveram um impacto positivo na qualidade de vida dos colaboradores, por isso, como sugestão para melhorar a performance e a baixa energia dos colaboradores implementar 15 minutos diário de uma atividade laborar no local de trabalho.

Estudos revelaram que a prática de exercícios traz vantagens para a saúde mental, física e social, sugerindo que pessoas mais ativas fisicamente estavam menos propensas a problemas de saúde (Mota et al., 2019).

Para (Marins et al., 2023) criar e implementar políticas destinadas a reduzir os fatores que levam à síndrome de *Burnout*, contribuindo para a redução do número de pessoas doentes, em sua pesquisa ainda, foi possível identificar um grande número de servidores com níveis moderados e altos de síndrome de *Burnout* que demonstrou uma associação negativa com atividades administrativas ou de escritório.

Esta pesquisa contribuiu para uma melhor compreensão do perfil dos colaboradores, incluindo sua percepção da indústria onde trabalham. Além disso, abordou de forma eficaz a questão dos impactos na saúde física e mental.

É importante ressaltar que este estudo não realiza diagnóstico, mas sim investiga a possível relação entre a síndrome de *Burnout*, qualidade de vida e qualidade do sono dos colaboradores, uma vez que há escassez de trabalhos na literatura que abordem esses temas em indústrias de alimentos.

A maioria das pesquisas sobre o assunto está concentrada nas áreas da saúde e educação, conforme aponta (Almeida, 2019), observa que, essas áreas têm contato direto e estressante com os usuários de seus trabalhos. Muitos desses profissionais, por não receberem um diagnóstico preciso e eficaz, não conseguem tratar seus sintomas, o que resulta no abandono de suas atividades profissionais, demonstrando insatisfação com a profissão em que atuam.

Com base nos resultados deste estudo, sugere-se que futuras pesquisas abordem a síndrome de Burnout, qualidade de vida e qualidade do sono no contexto da gestão de pessoas, comunicação e administração empresarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as limitações de amostragem estejam presentes, foi observado que a síndrome de Burnout, a qualidade de vida e a qualidade do sono dos colaboradores de uma indústria são temas sub-representados na literatura científica. A investigação desses aspectos pode revelar

informações cruciais sobre a saúde e bem-estar dos indivíduos, oferecendo percepções valiosas sobre suas causas. O avanço do conhecimento nessas áreas pode fornecer subsídios importantes para os gestores na implementação de ações mais eficazes visando o bem-estar e desempenho otimizado de seus colaboradores.

O estudo atual revelou que a maioria dos colaboradores apresentou baixa qualidade do sono, observando-se que, em ambos os períodos, a qualidade do sono permaneceu insatisfatória. Ao analisar os dados, constatou-se uma diferença estatisticamente significativa no domínio de exaustão: durante a baixa temporada, 9 colaboradores apresentaram problemas, enquanto na alta temporada esse número dobrou, indicando maior fadiga e falta de energia entre os colaboradores. Além disso, o domínio físico da qualidade de vida também apresentou uma redução estatisticamente significativa, caindo de 78,3% para 74,1%.

Portanto, os fatores que influenciaram esses resultados são complexos e sutilmente interligados. A constatação de que o aumento da produtividade na indústria de alimentos está relacionado aos três domínios encontrados em cada um dos domínios dos instrumentos e sugere robustez nos achados.

O estresse crônico relacionado ao trabalho pode levar a distúrbios do sono, insônia, fadiga e dificuldade para relaxar. Por sua vez, a falta de sono adequado pode aumentar os sintomas de *Burnout* e afetar negativamente a qualidade de vida, tornando as pessoas mais suscetíveis ao estresse e à exaustão. Portanto, é importante abordar esses três aspectos integralmente para promover o bem-estar global.

Ademais, a comparação entre os três instrumentos, corroborou entre seus domínios, uma vez que na síndrome de *Burnout* o domínio Exaustão emocional, mostra que ela é causada pelo alto nível de estresse acometido nos profissionais pelo cansaço físico e psicológico, que ocasiona no colaborador falta de energia e cansaço para o trabalho, para a qualidade de vida no domínio físico permeia a doença relativa aos hábitos de trabalho e a qualidade do sono significa que o sono restaurador e restaurativo podem não andar bem (Dessbesell et al., 2017); Freitas (2018); (Pedroso & Bruno, 2021); (Borges et al., 2002).

O objetivo principal deste estudo não foi diagnosticar a síndrome de *Burnout*, mas sim promover uma reflexão sobre os temas abordados e estabelecer suas inter-relações por meio de três instrumentos associados em uma indústria de alimentos com características sazonais. No entanto, o esforço empreendido por essa indústria para se manter operante durante os meses de menor rendimento demanda de ações ousadas durante o verão, quando a demanda supera frequentemente a oferta, exigindo compensações para atender a essa necessidade.

O conhecimento das dificuldades enfrentadas por esses colaboradores foi fundamental para propor melhorias nas políticas de trabalho nesse setor e desenvolver estratégias de produção mais eficazes, visando também a redução das horas extras. Dessa forma, é possível ampliar a visão dos gestores para aprimorar as condições de trabalho dos profissionais, refletindo positivamente na prevenção da Síndrome de Burnout, na melhoria da qualidade de vida e na qualidade do sono, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. A inter-relação entre esses aspectos tem o potencial de impactar negativamente a vida pessoal e profissional dos colaboradores, o que reforça a importância da implementação de estratégias para combater e/ou minimizar seus efeitos sobre eles.

Considerando os aspectos que norteiam este trabalho, fica claro que há uma necessidade premente de ampliar as pesquisas com foco nos colaboradores das indústrias, suas limitações e possibilidades, bem como em seus ambientes e processos de trabalho, com o intuito de promover a saúde e aprimorar a qualidade de vida desses profissionais. As pesquisas que abordam os desafios enfrentados por essa população devem ser expandidas, e as metas para implementação de melhorias e soluções devem ser exploradas.

É relevante destacar as contribuições que a pesquisa trouxe para a indústria de alimentos estudada. Como:

- O Bem-estar dos Colaboradores: Compreender a síndrome de Burnout e os fatores que influenciam a qualidade de vida e a qualidade do sono dos colaboradores permite que a indústria adote medidas preventivas para proteger a saúde mental e emocional de seus funcionários. Isso contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

- Retenção de Talentos: Indústrias que se preocupam com o bem-estar dos funcionários têm maior facilidade em reter talentos, reduzindo custos associados à rotatividade de pessoal.

- Reputação da Indústria: O compromisso com a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores melhora a imagem da indústria perante o público interno e externo, o que pode atrair clientes e parceiros estratégicos.

- Produtividade e Desempenho: O cuidado com a qualidade de vida dos colaboradores impacta diretamente na produtividade e no desempenho no trabalho. Colaboradores saudáveis e equilibrados tendem a ser mais produtivos e engajados.

- Redução de Custos: Ao investir na prevenção da síndrome de Burnout, as indústrias podem reduzir custos relacionados ao absenteísmo, licenças médicas e tratamentos de saúde mental.

Em resumo, o conhecimento sobre esses temas permite que a indústria adote práticas mais humanizadas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável.

Sugere-se, para estudos futuros, que a partir dos dados e vivências decorrentes dos resultados apresentados, sejam desenvolvidas possibilidades de novas pesquisas e estudos específicos no âmbito organizacional. Esses estudos podem direcionar-se para aspectos como gestão, liderança, síndrome de Burnout, qualidade de vida, qualidade do sono, comunicação empresarial, entre outros.



REFERÊNCIAS

- Almeida, F. A. de. (2019). Síndrome de burnout. *Revista Mexicana de Anestesiologia*, 27(SUPPL. 1), 1–11. <https://doi.org/10.37423/231008359>
- Alves, P. R. L., & Zotes, L. P. (2019). *a Gestão Do Conhecimento Como Ferramenta De Gerência E*. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/552652.pdf>
- Amaral, K. V., Galdino, M. J. Q., & Martins, J. T. (2021). Burnout, daytime sleepiness and sleep quality among technical-level Nursing students. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5180.3487>
- Araujo, G. P. de, Furtado, T. N. V., & Branco, E. A. de souza C. (2012). *Qualidade De Vida No Trabalho : Uma Abordagem No*. 7–18.
- Areias, M. E. Q., & Comandule, A. Q. (2006). Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout. *Qualidade de Vida e Fadiga Institucional*, 183–202. https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf
- Ascher, L. M., & Turner, R. M. (1979). Paradoxical intention and insomnia: an experimental investigation. *Behaviour Research and Therapy*, 17(4), 408–411. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(79\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0005-7967(79)90015-9)
- Atik, D., Cander, B., Bulut, B., Yazici, R., Unal, R., & Kaya, H. B. (2017). International Journal of Health Services Research and Policy 2017 -. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 2(2602–3482), 44–50. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhsrp/issue/56530/712399>
- Barot, N. U., & Patel, A. M. (2023). Correlation of Burnout Syndrome Severity with Sleep Quality Among Middle Aged Physiotherapist Across Ahmedabad City. *International Journal of Health Sciences and Research*, 13(7), 40–44. <https://doi.org/10.52403/ijhsr.20230706>
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqw, W. K. H., Zklfk, E., Edvhg, L. V, Wkh, R. Q., ... فاطمی, ح. (2015) QUALITY OF WORK LIFE: A KEY TO IMPROVE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.

asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

- Bertolazi, A. N. (2008). TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO CULTURAL E VALIDAÇÃO DE DOIS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DO SONO: ESCALA DE SONOLÊNCIA DE EPWORTH E ÍNDICE DE QUALIDADE DE SONO DE PITTSBURGH. In *Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics): Vol. 10539 LNCS*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-67217-5_9
- Bhatti, M. A., & Alnehabi, M. (2023). *Association between Quality of Sleep and Self-Reported Health with Burnout in Employees: Does Increasing Burnout Lead to Reduced Work Performance among Employees*. 206–216.
- Borges, L. O., Argolo, J. C. T., Pereira, A. L. de S., Machado, E. A. P., & Silva, W. S. da. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 189–200. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722002000100020>
- Brasil. (2017). Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. In *Consolidação das Leis do Trabalho*.
- CAPES. (2020a). Ata 198a Reunião Ordinária. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- CAPES. (2020b). Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação. *Tabela de Áreas Do Conhecimento/Avaliação*, 1–28. <http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/tabela-de-areas-do-conhecimento-avaliacao>
- Capp, E., & Nienov, O. H. (2020). *Bioestatística quantitativa aplicada*. 1, 260. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213116/001117616.pdf>
- Cardoso, H. C., Bueno, F. C. de C., Mata, J. C. da, Alves, A. P. R., Jochims, I., Vaz Filho, I. H. R., & Hanna, M. M. (2009). Avaliação da qualidade do sono em estudantes de Medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 33(3), 349–355. <https://doi.org/10.1590/s0100-55022009000300005>
- Cavalcante, Z. V., & da Silva, M. L. S. (2011). A Importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia. *VII Encontro Nacional de Produção Científica*, 2–3. http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas - O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (M. Ltda (ed.); 4th ed.). www.chiavenato.com

- Christofoletti, G., Carregaro, R. L., Oliani, M. M., Stella, F., Bucken-Gobbi, L. T., & Gobbi, S. (2013). Locomoção, distúrbios neuropsiquiátricos e alterações do sono de pacientes com demência e seus cuidadores. *Fisioterapia Em Movimento*, 26(1), 47–53. <https://doi.org/10.1590/s0103-51502013000100005>
- Corrêa, M. (2023). *Administrar é Atuar na Melhoria da Qualidade de Vida da Sociedade*. https://qiconsultoria.net/administrar-e-atuar-na-melhoria-da-qualidade-de-vida-da-sociedade/?doing_wp_cron=1699800615.5054910182952880859375#:~:text=Um administrador melhora a qualidade,e melhores produtos e serviços.
- Dessbesell, V. H., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Grzybovski, D. (2017). Incidência Da Síndrome De Burnout Em Docentes Do Ensino Superior No Rio Grande Do Sul. *XXII Jornada de Pesquisa*.
- Dias, F. M., Fernandes, J., Santos, D. C., Abelha, L., & Lovisi, G. M. (2016). Occupational Stress and Professional Exhaustion Syndrome (Burnout) in Workers from the Petroleum Industry: A Systematic Review. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(11), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000106715>
- DOMICIANO. (2014). *Vista do Avaliação da autopercepção da qualidade de vida do Cirurgião Dentista da rede pública.pdf*.
- Ferigollo, J. P. E. F. V. A. V. dos S. (2016). *Vista do Qualidade de vida* (pp. 497–507). <https://doi.org/dx.doi.org/10.4322/0104-4931.actoAO0722>
- Ferreira, A. de O. B. (2020). *A Redução da Jornada de Trabalho e a Defesa do Tempo Livre*. 1–16. <https://jus.com.br/artigos/84987/a-intensificacao-da-jornada-de-trabalho-e-a-sindrome-do-esgotamento-profissional>
- Fleck, M. P. de A. (2000). O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 33–38. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232000000100004>
- Freitas, J. R. De. (2018). *Aplicação da análise logística/binomial com enfoque no Índice de Qualidade do Sono de Pittsburgh, em algumas comunidades do Sertão do Pajéu/PE*.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Of Social Issues*, 90(1), 159–165. <file:///C:/Users/Claudia/Downloads/25474578.pdf>
- Glicken, M. D., & Janka, K. (1982). Executives Under Fire: The Burnout Syndrome. *California Management Review*, 24(3), 67–72. <https://doi.org/10.2307/41164970>
- Gomes, A. A. (2005). *Sono , sucesso acadêmico e bem-estar em estudantes universitários*. 559. <http://hdl.handle.net/10773/1103>
- Gonçalves, G. V. de O. (2006). *Qualidade de Vida no Trabalho um Estudo de Caso em*

- Empresa do Setor de Mineração* [Faculdades Integradas Pedro Leopoldo].
<https://pdfs.semanticscholar.org/d3a0/2ae5221330a6023ce2e9d73b256e396090d3.pdf>
- Gorski, G. M. (2019). *A influência do trabalho em turno no sono e na obesidade*. 1–2.
<https://doi.org/10.20396/ccfenf120181509>
- Grande, A. J., Silva, V., Manzatto, L., Rocha, T. B. X., Martins, G. C., & Junior, G. de B. V. (2013). DETERMINANTS OF QUALITY OF LIFE AT WORKPLACE: CLUSTER-RANDOMIZED CONTROLLED TRIAL. *Rev Bras Med Esporte*, 19(5).
- Holderbaum, G. G., Sanfelice, G. R., & Renner, J. S. (2022). *Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho . Uma revisão integrativa dos diferentes números de publicações*. 7–14. <https://efdeportes.com/efd179/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm#:~:text=A partir de 1970 a,pesquisar tal assunto no Brasil>.
- Ignácio, S. A. (2010). Importância da Estatística para o Processo de Conhecimento e Tomada de Decisão. In *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, ISSN-e 2236-5567, (Ejemplar dedicado a: Janeiro - Junho) (Vol. 118, Issue 118, pp. 175–192). *Revista Paranaense de Desenvolvimento*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4813262&info=resumen&idioma=POR%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4813262&info=resumen&idioma=ENG%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4813262>
- José, L. C. (2019). Previsão De Demanda Em Uma Fábrica De Sorvetes. *Anais Encontro Nacional De Engenharia De Produção*, 26, 1–14.
- Kanesiro, L. A., & Durigan, J. A. (2004). QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. *Revista Nucleus*, 2(April), 49–58. https://www.researchgate.net/publication/45515717_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO
- Kirkwood, B. R., & Sterne, J. A. C. (2006). *MEDICAL STATISTICS*. 1(0-86542-871–9), 512.
[http://182.160.97.198:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1385/Introductory pages.pdf?sequence=1](http://182.160.97.198:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1385/Introductory_pages.pdf?sequence=1)
- Krystal, A. D., & Edinger, J. D. (2008). Measuring sleep quality. *Sleep Medicine*, 9(SUPPL. 1), 17–19. [https://doi.org/10.1016/S1389-9457\(08\)70011-X](https://doi.org/10.1016/S1389-9457(08)70011-X)
- Leal, M., & Junior, K. de C. (2012). Saúde coletiva em debate. *SciELO Brasil*, 53–65.
<http://www.scielo.br/pdf/icse/2012nahead/aop1912.pdf>
- Lima, R. A. dos S., Souza, A. I. de, Galindo, R. H., & Feliciano, K. V. de O. (2013). Vulnerability to burnout among physicians at a public hospital in Recife. *Ciencia e Saude Coletiva*, 18(4), 1051–1058. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232013000400018>
- Loro, Á. J., Costa, A. B., Boehs, Boehs, S. de T. M., Farsen, T. C., & Furlanetto, S. M. (2019).

- A *Pesquisa em Psicologia* (A. Editora (ed.); 1st ed.). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.22533/at.ed.303210209> 1.
- Lustosa, L., Mesquita, M. A., Quelhas, O., & Oliveira, R. (2008). *PLANEJAMENTO E CONTROLE DA PRODUÇÃO* (E. E. Ltda. (ed.); 4th ed., Vol. 4). campus - abepro. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6662415/mod_resource/content/1/Planejamento e controle da Produção_Lustosa.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6662415/mod_resource/content/1/Planejamento_e_controle_da_Produção_Lustosa.pdf)
- Maheshwari, G., & Shaukat, F. (2019). Impact of Poor Sleep Quality on the Academic Performance of Medical Students. *Cureus*, *11*(4), 9–13. <https://doi.org/10.7759/cureus.4357>
- Marins, M. F., Jerônimo, J. S., Lopes, S. V., Siqueira, F. C. V., & Silva, M. C. da. (2023, December). Síndrome de burnout , atividade física e fatores ocupacionais que afetam os servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil 1. *Revista Pensar a Pratica*, *22*. <https://doi.org/10.5216/rpp.v26.76766>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(February), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moreira, A. P. F., Patrizzi, L. J., Accioly, M. F., Shimano, S. G. N., & Walsh, I. A. P. (2016). Avaliação da qualidade de vida, sono e Síndrome de Burnout dos residentes de um programa de residência multiprofissional em saúde. In *Medicina (Ribeirão Preto. Online)* (Vol. 49, Issue 5, pp. 393–402). <http://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/125587/122531>
- Mota, I. D. da, Marinho, A. P. R., Both, J., Veiga, M. B. da, & Farias, G. O. (2019). Relação entre atividade física e Síndrome de Burnout em estudantes universitários: revisão sistemática. *Pensar a Prática*, *22*, 1–15. <https://doi.org/10.5216/rpp.v22.52184>
- Moura, R. G. De, Lopes, P. D. L., & Barbosa, M. V. (2021). *Qualidade De Vida No Trabalho , Mito Ou Realidade Corporativa ?* <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/11825279.pdf>
- NUNES, S. M., & MOSER, S. M. C. S. (2008). *INTERDISCIPLINARIDADE: UMA POSSIBILIDADE DE SUPERAÇÃO DA FRAGMENTAÇÃO DO SABER*. (p. 21). http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/artigo_selma_mara_nunes.pdf
- Pardini, D. J., & Paim, L. R. C. (2001). Empreendedorismo E Interdisciplinaridade : Uma Proposta Metodológica No Ensino. *Anais Do II EGEPE, 2001*(1995), 227–240. <https://doi.org/ISSN 1518-4382>
- Paula, M. V. de, Marques, A. L., Beraldo, D. F. A., Couto, L. C. do, Gonçalves, I. B., &

- Gonçalves, V. B. (2022). Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino do estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária Na América Latina - GUAL*, 1973, 139–161. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026>
- Pedroso, & Bruno. (2021). *Novas possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida: análise dos instrumentos WHOQOL, modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho e proposição de um instrumento*. 1–319.
- Pereira, A. M. B. (2002). Burnout : quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. *Academia Paulista de Psicologia*, XXIV. <https://www.redalyc.org/pdf/946/94612361012.pdf>
- Pereira, A. M. T. B. (2015). Elaboração e Validação do ISB - Inventário para avaliação da Síndrome de Burnout. *Boletim de Psicologia*, LXV(142), 59–071.
- Pereira, D. L. (2014). Qualidade do sono e qualidade de vida no trabalho em trabalhadores industriais de turnos fixos. In *Ppgep* (Vol. 10, Issue 2). Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Quivy, R., & Compenhoudt, L. Van. (1995). *Raymond Quivy Manual de Investigação em Ciências Sociais* (G.- Puplicações (ed.); 2nd ed.). <https://tecnologiamidiaeinteracao.files.wordpress.com/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf>
- Raja, S., & Stein, S. L. (2014). Work-life balance: History, costs, and budgeting for balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2), 71–74. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1376172>
- Ribeiro, D. V., da Silva, T. O., Güths, H., Fossati, P., Oliveira, R. P., & Ames, D. (2019). University management: The lean production allied to the program quality of life at work. *Gestao e Producao*, 26(4), 1–9. <https://doi.org/10.1590/0104-530X2259-19>
- Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade De Vida No Trabalho - Evolução E Análise No Nível Gerencial* - (Vozes (ed.); 8th ed., Issue 8532611729). <https://megaleitores.com.br/livro/estante/8532611729-qualidade-de-vida-no-trabalho-evolucao-e-analise-no-nivel-gerencial-marcus-vinicius-carvalho-rodrigues/17863851/2/157194>
- Rugiski M, Pilatti LA, S. L. (2005). WHOQOL-100 e sua utilização: uma pesquisa na Internet. *Temas Em Engenharia de Produção I.*, 5(3), 21–30.
- Sanchez, H. M. (2015). *QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS*.
- Santos Chaves, M. S. R., & Shimizu, I. S. (2018). Burnout syndrome and sleep quality among

- military police officers in Piauí. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(4), 436–441. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180286>
- Silva, A. L. G. da. (2019). *SÍNDROME DE BURNOUT, QUALIDADE DO SONO E NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS*. https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/758/1/tcc_aurealeticiagomesdasilva.pdf
- Silva, A. M. da, Cabral, A. C. de A., Santos, S. M. dos, & Silva, A. L. L. da. (2021). A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA. *Gestão e Sociedade*. <https://doi.org/10.21171/ges.v15i43.3441>
- Silva, F. P. P. da. (2000). *Burnot: Um Desafio À Saúde Do Trabalhador*. 2, 16. <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>
- Silva, T. P. R. da, Porto, A. C., Mendes, L. L., Gomes, F. S., Araujo, L. P. de, & Matozinhos, F. P. (2020). Qualidade de vida de pacientes submetidos à cirurgia bariátrica: estudo transversal. *Enfermería Global*, 19(2), 305–350. <https://doi.org/10.6018/eglobal.362191>
- Silva, R. A., & Beretta, R. C. S. (2022). Agenda 2030 (Ods3 E Ods 8): Relações Com a Saúde Do Trabalhador. *Open Science Research VIII*, 2030, 1128–1136. <https://doi.org/10.37885/221110875>
- Simoës, J., & Bianchi, L. R. de O. (2016). Prevalência Da Síndrome De Burnout E Qualidade Do Sono Em Trabalhadores Prevalence of the Burnout Syndrome and Sleep Quality of Nursing Technical Workers. *Revista Saúde e Pesquisa*, 9(3), 473–481. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.177651/1983-1870.2016v9n3p473-481>
- Szego, T. (2018). *Quantas horas eu preciso dormir? Veja o tempo ideal para cada idade*. Viva Bem UOL. <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2018/08/14/quantas-horas-eu-preciso-dormir-veja-o-tempo-ideal-para-cada-idade.htm?next=0001H170U66N>
- T Mello, M., Narciso, F. V., De Mello, A. S., & Ruiz, F. S. (2015). Transtornos do Sono e Segurança do Trabalho. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 15ª Região*, 85–98. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100800/2015_mello_marco_transtornos_sono.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Teixeira, A. B. de S. D., Teixeira, N. M. D., & Mata, C. M. S. da. (2011). O Balanced Scorecard Dinâmico e o Desempenho Organizacional. In *XII Congresso Internacional de Custos*. [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19157/1/O Balanced Scorecard dinamico e o desempenho organizacional.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19157/1/O%20Balanced%20Scorecard%20dinamico%20e%20o%20desempenho%20organizacional.pdf)
- Thomas, B. H. R., & Raynar, K. A. (1997). SCHEDULED OVERTIME AND LABOR PRODUCTIVITY: QUANTITATIVE ANALYSIS -. *Journal of Construction*

- Engineering and Management*, 123(June), 181–188. [https://ascelibrary-org.ez318.periodicos.capes.gov.br/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(1997\)123:2\(181\)](https://ascelibrary-org.ez318.periodicos.capes.gov.br/doi/abs/10.1061/(ASCE)0733-9364(1997)123:2(181))
- Valle, L. E. L. R. (2011). Estresse e Distúrbios do Sono no Desempenho de Professores : Saúde Mental no Trabalho. In *Tese de Doutorado em Psicologia*. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-22072011-104245/publico/valle_do.pdf
- Vargas, M. A. de O., & Mancina, J. R. (2019). A importância e seriedade do pesquisador ao apontar as limitações do estudo. *Rev Bras de Enfermagem*, 72(4), 876–877. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672019000400832&lng=en&nrm=iso&tlng=ptlimita
- Vasconcelos, A. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas Em Administração*, 8(1), 23–35. http://rege.masteraut.com/ojs/index.php/rege/article/viewArticle/6%5Cnhttp://www.peio.te.com.br/U920110419/CH_AC_15.pdf
- Xiong, N. N., Fan, T. T., Liu, Q., Fritzsche, K., Leonhart, R., Stein, B., Waller, C., & Müller, M. M. (2023). Burnout, emotional distress and sleep quality among Chinese psychiatric healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a follow-up study. *Frontiers in Public Health*, 11(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1272074>
- Zanluchi, C. A. (2016). *LIDERANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo em uma indústria de alimentos*. UNiversidad de Passo Fundo.
- Zorzanelli, R., Vieira, I., & Russo, J. A. (2016). Diversos nomes para o cansaço: Categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. *Interface: Communication, Health, Education*, 20(56), 77–88. <https://doi.org/10.1590/1807-57622015.0240>

ANEXO I

ATA de Defesa Pública de Dissertação



UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
UNIVERSIDADE DO CONTESTADO – UNC
UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SISTEMAS PRODUTIVOS - PPGSP

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de 2023, às quatorze horas, o(a) discente **CLAUDIA MADALOZZO** submeteu-se a Defesa Pública da Dissertação intitulada:

ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS EM UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS

A Banca aprovada pela Coordenação Geral é constituída pelo/as professoras/es:

Prof. Dr. Kristian Madeira (Orientador e Presidente da Banca – PPGSP/UNESC)

Prof. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi (Coorientadora – PPGSP/UNIPLAC)

Prof. Dr. Antonio José Grande (Examinador Titular Externo – UFMS/UCMS)

Prof. Dra. Elisabeth Wisbeck (Examinadora Titular Interna – PPGSP/UNIVILLE)

Link: meet.google.com/poi-hgmi-pdij

Após a apresentação e os esclarecimentos das questões formuladas pela Banca Examinadora, o(a) discente foi considerado(a):

Aprovado(a)

Reprovado(a)

Comentários gerais da banca sobre o trabalho

É um trabalho interessante, aplicado e se propõe a resolver um problema local e pontual. É um trabalho que possui algumas limitações, especialmente por conta do tamanho amostral. Fica claro o engajamento da estudante com a pesquisa. A estudante foi muito segura durante a apresentação.

Recomendações da Banca:

Trazer mais revisões sistemáticas para ajudar a discutir melhor os resultados e dar um corpo teórico mais robusto e internacionalizado. Inserir referências mais atuais. Cuidar para se fazer generalizações por conta do pequeno tamanho amostral. A discussão precisa apresentar melhor a conversa entre resultados e literatura. O texto precisa passar pela revisão de um profissional da língua portuguesa. Os termos utilizados, indústria e organização, precisam estar padronizados. A dissertação precisa estar paginada. Explorar melhor o perfil socioeconômico nos resultados e discussão. Fundamentar melhor a recomendação do uso da ginástica laboral entre os colaboradores. Observar as recomendações da banca no texto escrito e gravação.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Kristian Madeira
(Orientador e Presidente da Banca – PPGSP/UNESC)

Prof. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
(Coorientadora – PPGSP/UNIPLAC)

Prof. Dr. Antonio José Grande
(Examinador Titular Externo – UFMS)

Prof. Dra. Elisabeth Wisbeck
(Examinadora Titular Interna – PPGSP/UNIVILLE)

Claudia Madalozzo
Mestranda

Documento assinado digitalmente
gov.br
CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI
Data: 22/12/2023 14:41:22-0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

Documento assinado digitalmente
gov.br
ANTONIO JOSE GRANDE
Data: 22/12/2023 14:23:09-0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

Documento assinado digitalmente
gov.br
CLAUDIA MADALOZZO
Data: 22/12/2023 22:23:03-0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

ANEXO II

Certificado de aprovação do projeto pelo comitê de ética em pesquisa.


Plano de Pesquisa MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES E O DESEMPENHO PRODUTIVO DE UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 81			
3. Área Temática:			
4. Área de Conhecimento: Grande Área 3 - Engenharias - Grande Área 4 - Ciências da Saúde			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: Cláudia Madalozzo			
6. CPF: 783-452.789-48	7. Endereço (Rua, n.º): PADRE FELIX SANTA RITA 1581 - 911 LACER SANTA CATARINA 8803070		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 4966602255	10. Outro Telefone:	11. E-mail: CLAUDIA@GMAIL.COM
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sempre que favoráveis ao tema. Assumo as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tento ciência que esta folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p>			
Data: <u>04.07.22</u>		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPAC	13. CNPJ: 04.901.078/0001-08	14. Unidade/Orgão:	
15. Telefone:	16. Outro Telefone:		
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p>			
Responsável: <u>Renio Henrique C. do Amarante</u>	CPF: <u>033.202.499-75</u>		
Cargo/Função: <u>Rector</u>	 RENIO HENRIQUE C. DO AMARANTE Rector da UNIPAC Assinatura		
Data: <u>04.07.22</u>			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

 UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE
(Resolução 466/2012 CNS/CONEP)

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado **"QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES E O DESEMPENHO PRODUTIVO DE UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA**. O objetivo deste trabalho é analisar a relação entre qualidade de vida e produtividade em colaboradores de uma fábrica de sorvetes da Serra Catarinense. Para realizar o estudo será necessário que se disponibilize a participar através de aplicação de quatro questionários em duas etapas uma na baixa temporada e uma na alta temporada previamente agendadas a sua conveniência. Para a instituição e para sociedade, esta pesquisa servirá como parâmetro para avaliar qual a correlação a qualidade de vida dos colaboradores e a produtividade industrial. **De acordo com a resolução 466/2012** "Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados". A sua participação terá risco mínimo, podendo ocorrer os riscos eminentes da pesquisa serão mínimos, e se estes ocorrerem serão solucionados/minimizados será encaminhado o pesquisado a clínica escola de psicologia da UNIPLAC, e de forma gratuita. Em virtude das informações coletadas serem utilizadas unicamente com fins científicos, sendo garantidos o total sigilo e confidencialidade, através da assinatura deste termo, o qual receberá uma cópia. Mesmo após assinar este documento o participante tem o direito de pleitear indenização por reparação de danos que apresente nexo causal com a pesquisa.


Os benefícios da pesquisa são trará diz respeito ao aumento de produtividade e um melhor acompanhamento dos colaboradores gerando assim uma qualidade de vida no trabalho o qual refletirá na vida social do colaborador.

Você terá o direito e a liberdade de negar-se a participar desta pesquisa total ou parcialmente ou dela retirar-se a qualquer momento, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo com relação ao seu atendimento nesta instituição, de acordo com a Resolução CNS nº466/12 e complementares.

Para qualquer esclarecimento no decorrer da sua participação, estarei disponível através dos telefones: (49 3222 3517), ou pelo endereço Rua Altiva Alves, 111, Bairro São Paulo, Lages, SC. Se necessário também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Planalto Catarinense UNIPLAC, Av. Castelo Branco, 170, bloco 1, sala 1226, Lages SC, (49) 32511086, e-mail: cep@uniplaclages.edu.br. Desde já agradecemos!


Eu Cláudia Madalozzo, portadora do CPF 783.452.789-49 declaro que após ter sido esclarecido (a) pelo(a) pesquisador(a), lido o presente termo, e entendido tudo o que me foi explicado, concordo em participar da Pesquisa.

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)
Lages, 20 de Junho de 2022


Responsável pelo projeto: Cláudia Madalozzo
Endereço para contato: Rua Altiva Alves, 111, Bairro São Paulo, Lages, SC
Telefone para contato: 49 9 9992 5255
E-mail: klaumada@uniplaclages.edu.br / claudia@superfrut.com.br
Av. Castelo Branco, 170 – Universitário – Lages,SC |(49) 3251.1022 - www.uniplac.net

APÊNDICE II

AUTORIZAÇÃO E PESQUISADORES

 UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE


DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL


Eu, Cláudia Madalozzo Pesquisador Responsável do Projeto de Pesquisa “Qualidade de vida de colaboradores e o desempenho produtivo de uma indústria alimentícia” declaro o meu compromisso em anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, assegurando a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou de aspectos econômico-financeiros (Resolução 510/2016 - CNS).

Lages/SC 29 de Junho de 2022.

**Cláudia
Madalozzo** Assinado de forma
digital por Cláudia
Madalozzo
Dados: 2022.06.29
14:42:51 -03'00'

Pesquisador Responsável
Cláudia Madalozzo


Orientador
Prof.º Dr. Kristian Madeira

 Documento assinado digitalmente
Cristina Keiko Yamaguchi
Data: 06/07/2022 14:11:54 -0300
Verifique em: https://www.portal.gov.br

Co-orientadora
Prof.ª Dra. Cristina Keiko Yamaguchi

Av. Castelo Branco, 170 – Universitário – Lages/SC (49) 3251.1022 - www.uniplac.net

APÊNDICE III

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS

 UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS

Lages/ SC, 09 de Maio de 2022

Com objetivo de atender às exigências para obtenção do parecer do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – UNIPLAC, os representantes legais das instituições envolvidas no projeto intitulado “Relação entre qualidade de vida e produtividade em trabalhadores de uma fábrica de sorvetes da Serra Catarinense” declaram estarem cientes e de acordo com seu desenvolvimento nos termos propostos, lembrando aos pesquisadores que na execução do referido projeto de pesquisa serão cumpridos os termos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Cláudia Madalozzo

Assinatura do Pesquisador Responsável
Cláudia Madalozzo

Kaio Henrique C. do Amarante
KAIO HENRIQUE C. DO AMARANTE
Reitor da UNIPLAC

Assinatura do Responsável pela Instituição Proponente
(Kaio Henrique Coelho do Amarante - Reitor)

Aline Schauffler dos Santos


Assinatura do Responsável da Instituição Proponente

09 240 752/0001-58
Aline Schauffler dos Santos
SUPERFRUT SORVETES LTDA.
Rua Altiva Alves, 111
Barro São Paulo - CEP 88506-406
LAGES - SC

Av. Castelo Branco, 170 – Universitário – Lages, SC | (49) 3251.1022 - www.uniplac.net

APÊNDICE IV

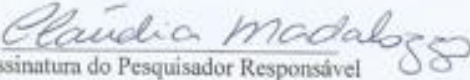
DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

 UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Cláudia Madalozzo Pesquisador Responsável do Projeto de Pesquisa “Relação entre qualidade de vida e produtividade em trabalhadores de uma fábrica de sorvetes da Serra Catarinense” declaro o meu compromisso em anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, assegurando a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou de aspectos econômico-financeiros (Resolução 466/12 - CNS).

Lages/SC 09 de Maio de 2022.


Assinatura do Pesquisador Responsável
Cláudia Madalozzo

Av. Castelo Branco, 170 – Universitário – Lages, SC |(49) 3251.1022 - www.uniplac.net

APENDICE V

PESQUISA SOCIO ECONOMICO

PESQUISA SOCIO ECONOMICO

Questionário N°: 04 Data: Set/2022

Informações para a participante voluntária:

Você está convidado(a) a responder este questionário anônimo que faz parte da coleta de dados da pesquisa **“ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS EM UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS”** sob responsabilidade dos orientadores do projeto Prof. Dr Kristian Madeira e a Prof^ª Dra. Cristina Keiko Yamaguchi. Mestranda Cláudia Madalozzo.

Esta pesquisa está sendo desenvolvida pela mestranda no Programa de Pós-Graduação em Sistemas Produtivos em forma associativa entre UNIPLAC, UNC, UNESC e UNIVILLE.

O público alvo desta pesquisa, são os colaboradores de uma indústria de alimentos da serra catarinense.

Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção os seguintes pontos:

- a) você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza;
- b) você pode deixar de participar da pesquisa e não precisa apresentar justificativas para isso;
- c) sua identidade será mantida em sigilo;
- d) caso você queira, poderá ser informada de todos os resultados obtidos com a pesquisa, independentemente do fato de mudar seu consentimento em participar da pesquisa.

SUA PARTICIPAÇÃO É MUITO IMPORTANTE.

QUESTIONÁRIO

IDENTIFICAÇÃO

1- Sexo

Feminino

Masculino

2- Qual a sua faixa etária?

Menos de 21 anos

Entre 22 e 25 anos

Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 35 anos

Entre 36 e 40 anos

Entre 40 e 50 anos

Entre 51 e 60 anos

Mais de 60 anos

3- Qual o seu Estado civil?

Solteira

Casada

Separada

União Estável

Viúva

4. Você possui filhos?

Sim

Não

Se sim, Quantos? _____.

5- Quantas pessoas moram com você? (incluindo filhos, irmãos, parentes e amigos)?

Só você

Duas pessoas

Três pessoas

Quatro pessoas

Cinco pessoas

Mais de cinco pessoas

6- Qual a sua Escolaridade?

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Superior incompleta

Superior completa

Pós graduação/Especialização incompleta

Pós graduação/Especialização completa

7- Qual o curso? _____

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

8. O entrevistado é colaborador de que área:

Almoxarifado

Escritório

Expedição

Expedição

Produção

Vendedor

9- Quanto tempo de empresa você tem?

Menos de 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 2 e 3 anos

Entre 3 e 4 anos

Entre 5 e 6 anos

Entre 6 e 7 anos

Entre 7 e 8 anos

Entre 8 e 9 anos

Entre 9 e 10 anos

Mais de 10 anos

10- Além da sua empresa, você realiza outra atividade profissional?

Sim Não

Se sim. Qual? _____

11- Você possui experiência anterior?

Sim Não

12- Se a resposta anterior foi sim, você atuava em qual área e cargo?

13 - Qual a renda mensal de sua família?

- Menos que um salário mínimo
 De 1 a 2 salários mínimos (entre R\$ 1.212,00 e R\$ 2.424,00)
 Entre 2 e 5 salários mínimos (entre R\$ 2.424,00 e R\$ 6.060,00)
 Entre 5 salários mínimos e 10 salários mínimos (entre R\$ 6.060,00 e R\$ 12.120,00)
 Acima de 10 salários mínimos (acima de R\$ 12.120,00)

14. Você procura novos conhecimentos?

Sim Não

Por _____ que?

15 - Se a resposta anterior foi sim, quais os locais que busca esses conhecimentos?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Leituras individuais | <input type="checkbox"/> Palestras e convenções |
| <input type="checkbox"/> Cursos | <input type="checkbox"/> Na internet |
| <input type="checkbox"/> Livros | <input type="checkbox"/> Internet |
| <input type="checkbox"/> Fornecedores | <input type="checkbox"/> Cursos, feiras e seminários |
| <input type="checkbox"/> Visitas a empresas | |

Se outros, quais? _____

HISTÓRICO DO COMESTÍVEIS GELADO

16. Como e sob quais influências o(a) Sr(a) começou a trabalhar na indústria de alimentos?

GERENCIAMENTO

17- Você gosta de desafios?

Sim

Não

18- Você tem interesse por coisas novas e diferentes?

Sim

Não

19- Quais são os pontos positivos do seu trabalho?

Qualidade do produto

Qualidade no atendimento

Flexibilidade de produção

Rapidez na entrega

Preço

Localização

Outros

Se outros, quais? _____

20- Você conhece as metas e objetivos da empresa?

Sim

Não

21- Você conhece seus clientes?

Sim

Não

Parcialmente

22- A indústria alimentos possui visão, missão e valores bem definidos?

Sim

Não

23- Quem é o público alvo do seu negócio?

Lojas e atacados de comestíveis gelados

Mercarias

Postos de gasolinas

Gelaterias

Fabricas de comestíveis gelados

Todos os anteriores

A EMPRESA

24- A sua indústria alimentos atua em qual setor da economia?

Indústria

Serviços

Comércio

Não sei

25- A quanto tempos a indústria alimentos está no mercado?

Até 5 anos

De 6 a 10 anos

De 10 a 20 anos

De 20 a 30 anos

Mais que 30 anos

26- É uma indústria alimentos familiar?

Sim

Não

27- Qual é o porte da indústria alimentos?

Microempreendedor individual

Microempresa – Até 10 empregados

Pequena empresa – De 11 a 40 empregados

Média empresa – De 41 a 200 empregados

Grande empresa – acima de 200 empregados

28- Os colaboradores são consultados para uma tomada de decisão?

Sim

Não

Às vezes

Nunca

29- A indústria alimentos possui organograma divulgado em documentos da empresa ou no mural?

Sim

Não

30- A indústria alimentos possui plano de cargos e salários?

Sim

Não

31- Você sabe a quem se reportar como seu líder?

Sim

Não

32- Você tem total acesso a direção da empresa?

Sim

Não

33 – Para você a comunicação entre os setores é:

Regular

Boa

Muito Boa

Ótima

34 - Quanto a sua produtividade, você se considera:

Improdutivo

Razoavelmente Produtivo

Muito Produtivo

Pouco Produtivo

Produtivo

35 - Justifique a resposta dada a questão anterior:



APENDICE VI

FERRAMENTA MARSLACH BRUNOUT INVENTORY EDUCATOR SURVEY

(MBI – ES)

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE SÍNDROME DE BURNOUT

As afirmações a seguir são referentes aos sentimentos/emoções de colaboradores de uma fábrica de alimentos em contexto profissional. Leia cuidadosamente cada afirmação e decida com que frequência se sentida forma descrita de acordo com a tabela seguinte:

Nunca	Quase nunca	Algumas Vezes	Regularmente	Bastante vezes	Quase sempre	Sempre
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Nenhuma vez	Poucas vezes por ano	Uma vez por mês	Poucas vezes por mês	Uma vez por semana	Poucas vezes por semana	Todos os dias

Itens	Nunca		Sempre					
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
Exaustão Emocional								
1. Sinto-me emocionalmente esgotado (a) pelo meu trabalho.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2. Sinto-me esgotado (a) no fim de um dia de trabalho.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
3. Sinto-me cansado (a) quando me levanto para enfrentar outro dia de trabalho.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
4. Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
5. Meu trabalho deixa-me exausto (a).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
6. Sinto-me frustrado (a) com o meu trabalho.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
7. Sinto que estou trabalhando demais na minha profissão.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
8. Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito estresse.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
9. Sinto que atingi o limite de minhas possibilidades.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
Despersonalização								
1. Sinto que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço esta profissão.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
3. Preocupa-me o fato que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
4. Não me preocupo realmente com o que acontece com alguns colegas.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
5. Sinto que os colegas culpam-me por alguns dos seus problemas.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
Realização Pessoal								
1. Posso compreender facilmente como os meus alunos se sentem em relação às coisas.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2. Lido de forma eficaz com os problemas dos meus colegas.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
3. Sinto que influencio positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

4. Sinto-me com muita energia.	0 1 2 3 4 5 6
5. Sou capaz de criar facilmente uma atmosfera relaxada para os meus colegas de trabalho.	0 1 2 3 4 5 6
6. Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com os meus colegas.	0 1 2 3 4 5 6
7. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	0 1 2 3 4 5 6
8. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6



APENDICE VII

ÍNDICE DE QUALIDADE DO SONO DE PITTSBURGH – VERSÃO PORTUGUÊS (PSQI-PT)

(João, Becker, Jesus, & Martins, 2017) - Instruções de pontuação e referência

Referência - João, K. A. D. R., Becker, N. B., Jesus, S. N., & Martins, R. I. S. (2017).
Validation of the Portugalversion of the Pittsburgh Sleep Quality Index. *Psychiatry Research*,
247, 225–229.

Pontuações - reportadas em publicações

Componente 1 – Qualidade subjetiva do sono

Examine a **questão 6** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
Muito boa	0
Boa	1
Má	2
Muito má	3

Pontuação da componente 1: _____

Componente 2 – Latência do sono

1. Examine a **questão 2** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
< ou = 15 minutos	0
16 a 30 minutos	1
31 a 60 minutos	2
>60 minutos	3

2. Examine a **questão 5a** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
Nunca	0
Menos de 1x/semana	1
1 ou 2x/semana	2
3x/semana ou mais	3

Some a pontuação da **questão 2 e 5a**

3. Atribua a pontuação da Componente 2 da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
0	0
1 e 2	1
3 e 4	2
5 e 6	3

Pontuação da componente 2: _____

Componente 3 – Duração do sono

1. Examine a **questão 4** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
>7 horas	0
6 a 7 horas	1
5 a 6 horas	2
<5 horas	3

Pontuação da componente 3: _____

Componente 4 – Eficiência do sono

1. Atribua a pontuação da seguinte forma:

- Escreva o número de horas dormidas (**questão 4**): _____
- Calcule o número de horas de leito: [horário de levantar (**questão 3**)] – [horário de deitar(**questão 1**)]
- Calcule a eficiência do sono: $[\text{n}^\circ \text{ de horas dormidas} / \text{n}^\circ \text{ de horas de leito}] \times 100 =$ eficiência do sono %

2. Atribua a pontuação da componente 4 da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
>85%	0
75% a 84%	1
65% a 74%	2
<65%	3

Pontuação da componente 4: _____

Componente 5 – Distúrbios do sono

1. Examine as **questões de 5b a 5i** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
Nunca	0
Menos de 1x/semana	1
1 ou 2x/semana	2
3x/semana ou mais	3

2. Some a pontuação das **questões 5b a 5i**

3. Atribua a pontuação da componente 5 da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
0	0
1 a 9	1
10 a 18	2
19 a 27	3

Pontuação da componente 5: _____

Componente 6 – Uso de medicação para dormir

1. Examine a **questão 7** e atribua a pontuação da seguinte forma:

<u>Resposta</u>	<u>Pontuação</u>
Nunca	0

Menos de 1x/semana	1
1 ou 2x/semana	2
3x/semana ou mais	3
Pontuação da componente 6:	_____

Componente 7 – Sonolência e disfunção diurnas

1. Examine a **questão 8** e atribua a pontuação da seguinte forma:

Resposta	Pontuação
Nunca	0
Menos de 1x/semana	1
1 ou 2x/semana	2
3x/semana ou mais	3

2. Examine a **questão 9** e atribua a pontuação da seguinte forma:

Resposta	Pontuação
Nunca	0
Menos de 1x/semana	1
1 ou 2x/semana	2
3x/semana ou mais	3

Some a pontuação das **questões 8 e 9**

3. Atribua a pontuação da componente 7 da seguinte forma:

Resposta	Pontuação
0	0
1 e 2	1
3 e 4	2
5 e 6	3

Pontuação da componente 7: _____

Qualidade do Sono – valor global

Some as pontuações das 7 componentes para obter o valor global do PSQI (Qualidade do Sono). A pontuação varia de 0 a 21.

<5 boa Qualidade do Sono

>5 pobre Qualidade do Sono

APENDICE VIII

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA THE WORLD HEALTH ORGANIZATION QUALITY OF LIFE – WHOQOL-BREF 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 a 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 sua primeira escolha. Por favor, tenham em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

	Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1 Como você avaliaria sua Qualidade de Vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	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.

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

A questão seguinte refere-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas vezes	Frequente mente	Muito frequente mente	Sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5