



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FRANCISCO GIORGIO DE SÁ SARMENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - UM ESTUDO NO COMERCIO DE SOUSA – PB**

SOUSA-PB  
2015

FRANCISCO GIORGIO DE SÁ SARMENTO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – UM ESTUDO NO COMERCIO DE SOUSA-PB

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof.º Orlando G. da Silva

SOUSA – PB  
2015

FRANCISCO GIORGIO DE SÁ SARMENTO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – UM ESTUDO NO COMERCIO DE SOUSA-PB

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Resultado: \_\_\_\_\_

Sousa, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.º Orlando G. da Silva.  
Orientador

---

Prof.  
Membro da Banca

---

Prof.  
Membro da Banca

*Dedico a minha família, namorada e amigos...  
Meus alicerces constantes.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu pai Gildário e minha mãe Neide, pelo apoio, carinho e preocupação imprescindíveis e por sempre estarem quando precisei. Se hoje estou aqui é por causa de vocês.

Aos meus irmãos Neyrylane e Júnior pelo companheirismo e paciência que sempre tiveram comigo.

A minha namorada Juliana, fonte de inspiração e pelo seu apoio incondicional. Pela sua compreensão e inteira disposição em me ajudar sempre.

Ao professor e estimado Orlando Silva pela paciência e compreensão em me ajudar e orientar em todos os momentos desse trabalho.

As minhas sobrinhas, flores que me inspiram e me divertem.

A todas as pessoas que, com boa intenção, ajudaram na realização deste trabalho.

A Deus, por me abençoar e iluminar em todos os momentos da minha vida.

*“A Qualidade de seu trabalho tem tudo a ver  
com a qualidade de sua VIDA. ”*

*Orison Swett Marden.*

## RESUMO

O presente trabalho buscou verificar a satisfação dos trabalhadores do comércio da Cidade de Sousa – PB em relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para isso, a pesquisa caracterizou-se como um estudo observacional que utilizou a técnica de observação direta extensiva; realizada nas empresas que atuam no comércio de Sousa –PB, com uma amostra de 100 indivíduos que aceitaram a participação no estudo, selecionados pela técnica por conveniência. Os dados foram coletados através de questionário estruturado replicado do estudo de Rosado (2013), durante o mês de maio do corrente ano. Para análise dos dados foram utilizados a estatística descritiva para os dados quantitativos. Os resultados mostraram que às condições de trabalho, (higiene, iluminação, organização) são adequadas parcialmente, defendendo assim a ideia que o seu local de trabalho não é prejudicial à sua saúde; enquanto isso, os materiais que estão à sua disposição são inadequados para execução do trabalho. Quanto ao uso e desenvolvimento de suas potencialidades, a maioria diz não ter autonomia no ambiente de trabalho, bem como discorda totalmente que é reconhecido pelas contribuições das suas atividades. No quesito oportunidades de crescimento e segurança, maioria dos entrevistados dizem que a empresa não é capaz de fornecer estabilidade no emprego, como também a empresa não oferece um bom plano de cargos e salários e não possibilita a ascensão profissional para todos os cargos. Por fim, quase todas as empresas do comércio de Sousa – PB não desenvolve nenhum programa formal de qualidade de vida no trabalho, que engloba todos os aspectos da QVT, e tenha a participação de todos. Nesse contexto, considera-se que existe uma significativa insatisfação em relação à maior parte dos aspectos ligados à qualidade de vida praticada pelas organizações, e a temática QVT deve ser, sem dúvidas, uma preocupação crescente e motivadora para todas as empresas que buscam manter um alto desempenho e competitividade nos mercados cada vez mais globalizados.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Trabalho. Motivação

## ABSTRACT

This study aimed to verify the satisfaction of trade workers in the city Sousa - PB in relation to Quality of Life at Work (QVT). For this, research was characterized as an observational study using the technique of extensive direct observation; held in companies operating in trade Sousa -PB, with a sample of 100 individuals who agreed to participate in the study, selected by the Technical for convenience. Data were collected through a structured questionnaire replicated the study Rosado (2013), during the month of May of this year. For data analysis we used descriptive statistics for quantitative data. The results showed that the working conditions (hygiene, lighting, organization) are suitable partially, and thus defend the idea that your workplace is not harmful to your health; meanwhile, the materials that are available to them are inadequate for performing the work. Regarding the use and development of their potential, most say not to have autonomy in the workplace and strongly disagree that is recognized by the contribution of their activities. On the issue of growth opportunities and security, most respondents say the company is not able to provide job stability, as well as the company does not offer a good plan for jobs and wages and does not allow the career advancement for all positions. Finally, almost all companies of Sousa trade - PB does not develop any formal program of quality of working life, encompassing all aspects of QVT, and has the participation of all. In this context, it is considered that there is significant dissatisfaction with most aspects linked to the quality of life practiced by the organizations, and the theme QVT should be no doubt, a growing and motivating concern for all companies looking to maintain a high performance and competitiveness in increasingly globalized markets

**Keywords:** Quality of Life. Work. Motivation



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Gráfico 1.</b> Afirmativa: O salário que recebo é suficiente para o sustento da sua Família.....	35
<b>Gráfico 2.</b> Afirmativa: O meu salário condiz com os salários pagos no mercado para a mesma função .....	36
<b>Gráfico 3.</b> Afirmativa: As minhas condições no ambiente de Trabalho (higiene, iluminação, organização) são adequadas .....	37
<b>Gráfico 4.</b> Afirmativa: O meu local de trabalho é prejudicial a minha saúde (insalubre) .....	37
<b>Gráfico 5.</b> Afirmativa: Os materiais de trabalho que tenho a disposição para executar as atividades diárias são adequados .....	38
<b>Gráfico 6.</b> Afirmativa: O nível de Estresse é alto .....	39
<b>Gráfico 7.</b> Afirmativa: A minha participação nas decisões da empresa é afetiva .....	40
<b>Gráfico 8.</b> Afirmativa: As tarefas que desempenho me traz satisfação .....	41
<b>Gráfico 9.</b> Afirmativa: O trabalho que desenvolvo permite usar todas as minhas habilidades .....	42
<b>Gráfico 10.</b> Afirmativa: As atividades que desempenho são importantes para atingir os objetivos da empresa .....	42
<b>Gráfico 11.</b> Afirmativa: A empresa oferece segurança no que se refere a permanência em relação ao emprego .....	43
<b>Gráfico 12.</b> Afirmativa: A empresa oferece um bom plano de Cargos e Salários .....	44
<b>Gráfico 13.</b> Afirmativa: A empresa possibilita Ascensão profissional para todos os Cargos .....	44
<b>Gráfico 14.</b> Afirmativa: O meu relacionamento com meus colegas de trabalho é bom, sem preconceitos de cor, raça ou religião .....	45
<b>Gráfico 15.</b> Afirmativa: existe na empresa um clima de cooperação entre os funcionários sem grandes rivalidades entre si .....	46
<b>Gráfico 16.</b> Afirmativa: Todos os direitos trabalhistas são cumpridos pela empresa .....	47
<b>Gráfico 17.</b> Afirmativa: As normas e rotinas da empresa são bem claras e definidas .....	47
<b>Gráfico 18.</b> Afirmativa: Na empresa posso dar meu ponto de vista, minhas ideias, sem medo de represálias .....	48
<b>Gráfico 19.</b> Afirmativa: Tenho tempo livre para lazer, atividade social e esportivas .....	49

<b>Gráfico 20.</b>	Afirmativa: Tenho orgulho de fazer parte desta empresa .....	50
<b>Gráfico 21.</b>	Afirmativa: Esta empresa desenvolve ações visando proteger o meio ambiente e ajudar a comunidade .....	51
<b>Gráfico 22.</b>	Afirmativa: Esta empresa mostra-se preocupada com a disponibilidade e qualidade dos Produtos e Serviços prestados à população .....	52
<b>Gráfico 23.</b>	Afirmativa: Sou reconhecido pelas contribuições das minhas atividades para os resultados alcançados da empresa .....	52
<b>Gráfico 24.</b>	Afirmativa: A empresa desenvolve um programa formal de qualidade de vida no trabalho, que engloba todos os aspectos da QVT, e tem participação de todos .....	54
<b>Quadro 1.</b>	Conceitos da QVT .....	21
<b>Quadro 2.</b>	Modelos Teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho .....	22
<b>Figura 1.</b>	Modelo conceitual da competência do Bem-Estar nas Organizações (BEO) .....	27

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Dados sócio demográficos dos sujeitos envolvidos na pesquisa.....	33
--	----

## LISTA DE SIGLAS

<b>BEO</b>	Bem Estar Organizacional
<b>CAGEPA</b>	Companhia de Água e Esgotos da Paraíba
<b>EB</b>	Estações de Bombeamento
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>QVT</b>	Qualidade de Vida no Trabalho
<b>PB</b>	Paraíba
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>RH</b>	Recursos Humanos

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....	13
1.2	JUSTIFICATIVA .....	13
1.3	OBJETIVOS .....	14
1.3.1	<b>Objetivo Geral</b> .....	14
1.3.2	<b>Objetivos Específicos</b> .....	14
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>15</b>
2.1	OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE QVT.....	15
2.2	CONCEITOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	19
2.3	ALGUNS MODELOS TEÓRICOS DA QVT .....	22
2.3.1	<b>Modelo de Werther e Davis (1983)</b> .....	23
2.3.2	<b>Modelo de Nadler e Lawler (1983)</b> .....	24
2.3.3	<b>Modelo de Fernandes (1996)</b> .....	24
2.3.4	<b>Modelo de Limongi-França (2006)</b> .....	25
2.4	CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTUDO DE ROSADO (2013) .....	28
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>30</b>
3.1	LOCAL DO ESTUDO.....	30
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	30
3.2.1	<b>Critérios de Inclusão</b> .....	31
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	31
3.4	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	31
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>33</b>
4.1	PERFIL SÓCIO ECONÔMICO DOS COLABORADORES DO COMÉRCIO DE SOUSA – PB .....	33
4.2	SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	35
4.2.1	<b>Compensação Justa e Adequada</b> .....	35
4.2.2	<b>Condições de Trabalho</b> .....	37
4.2.3	<b>Uso e Desenvolvimento de Capacidades</b> .....	40

<b>4.2.4</b>	<b>Oportunidade de Crescimento e Segurança .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.5</b>	<b>Integração social na Organização .....</b>	<b>45</b>
<b>4.2.6</b>	<b>Constitucionalismo .....</b>	<b>46</b>
<b>4.2.7</b>	<b>Trabalho e espaço Total de Vida .....</b>	<b>49</b>
<b>4.2.8</b>	<b>Relevância da Vida no Trabalho .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2.9</b>	<b>A Implantação de Programas de qualidade de vida no Trabalho .....</b>	<b>53</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>56</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>65</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O aumento da competitividade, ocasionado por diversos fatos nos últimos anos no cenário econômico, tem obrigado as organizações a buscar maneiras para tornarem-se mais competitivas. Com isso, os investimentos em marketing, tecnologia e qualificação profissional são fatores preponderantes, sendo que os equipamentos, máquinas e tecnologia têm grande importância para as organizações, mas o sucesso para produzir e conduzir estes resultados estão inevitavelmente atrelados a pessoas. A partir desta perspectiva as organizações começam a perceber as pessoas como seu recurso mais valioso, seu capital humano ou intelectual (CHIAVENATO, 2010). Para Macedo e Matos (2008) são identificados frequentemente nas organizações alguns sentimentos de satisfação ou insatisfação com algumas variáveis relacionadas ao trabalho. Estas variáveis tendem a enfraquecer ou fortalecer a Qualidade de Vida, causando influência direta na produção do funcionário. Desta forma, é preciso identificar as variáveis responsáveis por manter o equilíbrio da relação dinâmica entre as pessoas e as organizações, pois assim é possível estabelecer uma avaliação, buscando, de acordo com a necessidade, traçar uma estratégia específica para manter, aperfeiçoar ou eliminar as variáveis apresentadas.

Segundo Contes (2003) a Qualidade de vida no Trabalho aumenta a probabilidade da obtenção da Qualidade de Vida pessoal, social e familiar, embora, o próprio autor considere que estas esferas tenham diferentes papéis na vida do indivíduo. Assim sendo, a avaliação e as discussões constantes sobre o tema Qualidade de Vida possuem grande relevância para a preservação da veracidade do conceito e de sua aplicabilidade dentro dos ambientes organizacionais.

Todas estas mudanças e competitividade vêm impulsionando as organizações a buscarem uma maior flexibilidade em seus procedimentos. Está evidenciado que atualmente é mais comum a importância dada ao investimento por parte das organizações em seu capital intelectual para obtenção de resultados mais eficazes. Uma organização bem sucedida é uma organização que consegue utilizar melhor as habilidades e capacidades dos seus integrantes (CHIAVENATO, 2004).

Neste ponto ressalta-se a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, pois a compreensão e aplicação deste conceito no ambiente organizacional pode resultar em um ambiente seguro, saudável e harmonioso que propicia melhores condições para o colaborador desenvolver

os seus potenciais e aumentar a eficácia de suas contribuições e êxitos em seus resultados.

A Qualidade de vida no trabalho representa a necessidade de atuar mais profundamente na valorização das condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos da tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Neste Contexto as pessoas como principal fonte de criação e disseminação de conhecimento tornam-se um dos mais importantes recursos das organizações. Contudo, proporcionar um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, das organizações requer um trabalho contínuo e estratégico por parte dos gestores, pois, há que se lidar com um variado número de elementos em cada contexto organizacional.

### 1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.

As organizações vivem hoje em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados acaba sendo um desafio, exigindo cada vez mais dos colaboradores organizacionais. Satisfazer às expectativas das organizações e concomitantemente alcançar a qualidade de vida é o grande desafio para a Gestão de Pessoas, assegurando bem-estar, estabilidade física, social e psíquica do colaborador.

Dessa forma caracteriza-se com o seguinte questionamento o problema deste trabalho: Qual a satisfação dos trabalhadores do comércio da Cidade de Sousa – PB em relação a Qualidade de Vida no Trabalho?

### 1.2 JUSTIFICATIVA

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é uma ferramenta imprescindível na gestão organizacional e seu grau de sucesso está sujeito, principalmente ao modelo de gestão utilizado. Assim diversos fatores, que irão determinar a QVT, influenciam no desempenho do cargo do colaborador. O valor das necessidades humanas se altera de acordo com cultura de cada indivíduo e organização. Destarte a QVT não é determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e



organizacionais.

Tendo em vista que Sousa é uma cidade em que o foco de sua economia é o comércio e há algumas indústrias, e considerando que competitividade entre as empresas está exigindo mais esforços por parte dos colaboradores, gerando em muitas empresas tensões, angústias, baixa produtividade, insatisfação, entre outros problemas, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de conhecer a satisfação dos colaboradores das organizações do comércio de Sousa com relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Verificar a satisfação dos trabalhadores do comércio da Cidade de Sousa – PB em relação a Qualidade de Vida no Trabalho.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Descrever os benefícios que Qualidade de Vida proporciona ao trabalhador.
- ✓ Caracterizar o Perfil dos Profissionais que atuam no Comércio de Sousa – PB.
- ✓ Identificar o Grau de satisfação dos colaboradores com a QVT.
- ✓ Constatar se existem programas de QVT nas empresas estudadas.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

No século XX a perspectiva das pessoas era trabalhar para ganhar a vida e por muitos séculos essa foi a realidade da grande maioria dos trabalhadores, hoje a perspectiva é que o trabalho acaba ganhando a vida de grande parte dos trabalhadores. Assim a maioria dos trabalhadores é consumida por seu trabalho tornando-o uma finalidade na vida humana. Nota-se que o trabalho tornou-se a prioridade assumindo o controle da vida humana.

No cenário da sociedade atual o trabalho recebeu importância na vida dos indivíduos, ocupando um ambiente cada vez maior, transformou-se em determinante na sobrevivência das pessoas. Rodrigues (2009) analisa o trabalho como detentor de valor significativo para a sociedade. Neste cenário os indivíduos são inseridos no mercado cada vez mais jovens e as organizações trabalham no sentido de ser uma referência em suas vidas.

Desta forma a qualidade de vida e bem-estar no trabalho constituem fenômenos que vêm ocupando o interesse de psicólogos, cientistas sociais e administradores há várias décadas. Assim, Kitamura (2006) enfatiza quão antiga é essa preocupação, e faz referência à obra de *Morbis Artificum Diatriba* (o tratado da doença dos trabalhadores), publicada em 1700 por Bernardino Ramazzini, na Itália, na qual eram apresentadas 54 doenças relacionadas ao trabalho, às condições de trabalho e/ou ao ambiente de trabalho. Na atualidade Limongi-França (2009) atribui o continuado interesse pelo tema a uma nova realidade social, na qual se destacam o aumento da expectativa de vida, o maior tempo que o indivíduo dedica às atividades produtivas nas sociedades contemporâneas, a maior consciência do seu direito à saúde e os debates sobre responsabilidade social e corporativa, entre outros.

### 2.1 OS PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE QVT.

A essência da humanidade e o trabalho estão praticamente ligados a sua evolução, o homem é o ser vivo unicamente capaz de modificar o ambiente inserido, adequando-se as suas necessidades, em uma evolução contínua. É ainda capaz de definir como realizar tais mudanças e o momento que se faz necessário.

De acordo McGregor (1999), a humanização no meio do trabalho e a sustentabilidade são assuntos em evidência no mundo na atualidade. A QVT desde a década de 50 tem sido foco de diversos estudos, considerando-se um assunto fundamental para as organizações, antes até do que as concepções inovadoras de gestão. Analisa-se a QVT como uma estratégia a ser desenvolvida num contexto altamente competitivo, no qual as organizações devem se adequar ao contexto de maior produtividade e rentabilidade.

Vale ressaltar que, até há pouco tempo a qualidade de vida referia-se apenas às condições socioeconômicas e biológicas mínimas, adequadas em atender às necessidades de sobreviver da espécie humana. A preocupação do homem era apenas em suprir as suas necessidades básicas como alimentação, moradia, transporte, segurança, saúde, sem preocupar-se com os outros aspectos. Hoje esses aspectos são considerados importantes, como lazer, convívio social, atividade física, auto realização, satisfação pessoal entre outros aspectos (CHIAVENATO, 2010).

Silva e Matos (2003) relatam que um dos primeiros a realizar estudos sobre o ambiente de trabalho foi Taylor, representante da Administração Científica, que priorizou as tarefas e as maneiras de obter eficiência, analisado os tempos e movimentos. Em sua compreensão o homem realiza suas tarefas levando em conta sua natureza econômica. Ainda sem avaliar o valor do elemento humano nas organizações, os esboços da administração científica procuravam formas de aperfeiçoar o desempenho humano no trabalho. Entretanto não levaram em conta as questões relacionadas com satisfação no trabalho e a qualidade vida, alcançando assim conclusões equivocadas no tocante a obtenção de eficiência nas empresas.

Posteriormente a Administração Científica surge a Escola das Relações Humanas. Segundo Bartoski e Stefano (2007) essa escola trazia premissas contrárias às da Administração Científica. A origem estava relacionada com os estudos Hawthorne, conduzidos por Elton Mayo, e objetivou-se investigar o impacto do ambiente de trabalho na produtividade do trabalhador. Neste momento surge a preocupação com o indivíduo e com a influência do ambiente no seu desempenho. Os colaboradores passaram a ser foco das atenções, pois seu proveito tende a aprimorar o meio organizacional num ambiente saudável.

Na década de 50 surge a Teoria Comportamental, tendo como autores renomados Maslow, Herzberg e McGregor. A abordagem comportamental ou behaviorista teve como fundamento a ênfase nas ciências do comportamento e a busca de soluções democráticas pela sociologia. Posteriormente a Herzberg em 1960 surgem as teorias X e Y de McGregor segundo a Teoria X o

indivíduo era adverso ao trabalho, evitando-o assim como às responsabilidades, preferindo ser obediente e seguir normas, do que tomar iniciativa. Já a Teoria Y, de McGregor, em comparação com a Teoria X, o indivíduo não é adverso ao trabalho, mas sim é capaz de aprender em natureza propícia e assumir responsabilidades (BARTOSKI E STEFANO, 2007).

De acordo com Fleck et al(1999) o despertar para com a qualidade de vida surge pela primeira vez no ano de 1964, quando o então presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, proferiu a seguinte frase: "os objetivos dos bancos não podem ser medidos por seus balanços, mas, sim, através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas".

A partir desse fato e o enorme avanço da ciência em quase todas as áreas do conhecimento e, sobretudo, no desenvolvimento rápido da tecnologia (meios de informática, comunicação e etc.) que disponibilizou uma grande quantidade de informações para a população, havendo uma maior preocupação e conscientização com a qualidade de vida e o bem-estar do ser humano.

Segundo Fernandes (1996), na década de 70, a National Commission Productivity foi criada pelos Estados Unidos, tendo como principal meta avaliar as razões da baixa produtividade nas indústrias daquele país. A partir da criação desse órgão iniciaram as pesquisas e estudos sobre a QVT naquela país. Contudo, a expressão Qualidade de vida no Trabalho só surgiu com professor Louis Davis, da Universidade de Los Angeles, ainda na década de 70.

Assim segundo Vieira (pud MEDEIROS, 2002) o movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho emerge com o objetivo de procurar o equilíbrio entre a organização e o indivíduo, por meio da interação entre necessidades e exigências da tecnologia e do trabalhador, de forma que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à tecnologia da organização.

Fernandes (1996) apud Nadler e Lawler apresenta a evolução da Qualidade de Vida no Trabalho ao longo do tempo, passando por diversas concepções:

- ❖ De 1959 a 1972, a QVT era entendida como apenas uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo.
- ❖ De 1969 a 1974, a QVT era vista enquanto abordagem sendo o foco o indivíduo, buscando melhorias para os empregados e para a administração;
- ❖ De 1972 a 1975, a QVT significava um conjunto de técnicas ou métodos para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório;

- ❖ De 1975 a 1980, QVT era compreendida como um movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações entre os trabalhadores e a empresa;
- ❖ De 1979 a 1982, a QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais;
- ❖ De 1982 em diante, a QVT pode vir a significar ‘nada’, sendo apenas um modismo passageiro, caso alguns projetos de QVT fracassem. Os autores colocam que isso pode acontecer devido ao entendimento vago do conceito de QVT.

No Brasil, uma das precursoras do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho foi Eda Fernandes (1996, p. 35), segundo a autora a “Qualidade de Vida no Trabalho está ligado a democracia industrial e a humanização no trabalho, cuja a corrente mais forte é a francesa, que utiliza-se da metodologia científica com o depoimento sistemático dos empregados sobre suas atividades”.

Neste sentido Moscovici (1996) destaca que o avanço tecnológico é assombroso, irreversível e de grande importância para a sociedade. Entretanto há um evidente e imenso descompasso do mesmo com a questão social no que tange a qualidade de vida, visto que o primeiro aumenta em ritmo exponencial, enquanto o outro arrasta-se penosamente, com inexplicáveis retrocessos ou seja os aspectos conexos à questão da QVT não acompanham a velocidade do desenvolvimento tecnológico.

É portanto dentro desse cenário que constata-se ultimamente, a perda na qualidade de vida no trabalho de grande parte da população mundial, especialmente dos países em desenvolvimento, onde de um lado veem-se trabalhadores divididos entre desempregados ou subempregos, sobrevivendo abaixo da linha da miséria e, no outro, o trabalhador, submetido a uma carga de trabalho psicológica e física acima da sua capacidade, proporcionada pela cobrança de um alto desempenho e pelo medo da perda de seu emprego, devido à alta concorrência e dos processos de reestruturação das empresas.

Particularmente no Brasil, essa situação é mais crítica por causa da ineficiência das políticas de desenvolvimento, normalmente assistencialistas, e em razão da crescente incapacidade financeira do Estado, que faz com que grande parcela da população, especialmente aquelas do meio rural e da periferia das grandes cidades, continue vivendo em precárias condições de moradia, saúde, educação e lazer (SANTOS, 1999). A consequência disso tudo, são os inúmeros e graves

problemas enfrentados pelo ser humano, dentre os quais destacam-se o aumento do desemprego e da miséria, do índice de acidentes, do alcoolismo e do uso de drogas, do absenteísmo no trabalho, do número de doenças nervosas e mentais, dos surtos de novas e velhas epidemias, da violência nas cidades, de guerras civis etc.

Nesse sentido, a qualidade de vida da população no mundo e, particularmente no Brasil, vem deteriorando-se para muitos e melhorando apenas alguns poucos, havendo assim necessidade urgente da elaboração de uma política consistente de desenvolvimento socioeconômico para o País, a fim de reverter-se esse quadro desastroso.

## 2.2 CONCEITOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

O termo QVT Qualidade de Vida no Trabalho foi apresentado inicialmente na década de 60, para destacar a falta da qualidade de vida no ambiente de trabalho, aludindo à saúde dos trabalhadores e o bem-estar no desempenho de suas atividades, assim como seu valor para a organização pelo trabalho seu trabalho realizado (MATOS, 1996).

Segundo Carlos Alberto Cereja de Barros (2011), mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial, docente da Faculdade Moraes Júnior, fala em sua primeira expressão a QVT significou a reação e percepção dos indivíduos em relação ao ambiente de trabalho. Em seguida foi idealizada como um método, passando a ser definida com termos de técnicos específicos usadas para reformular o trabalho, como a valorização dos cargos, tarefas e grupos de trabalho. Desta forma, pode-se afirmar que em sua situação de trabalho há fatores interventores na qualidade de vida das pessoas. Dependendo de seu adequado gerenciamento, as pessoas proporcionarão condições favoráveis e imprescindíveis ao melhor desempenho e produtividade.

A revisão da literatura mostra a existência de diferentes enfoques ao conceituar a QVT, visto que cada autor tenha a sua singularidade e leva em conta os elementos que mais considera importantes para que haja, de fato, qualidade de vida no trabalho. Ainda segundo o Carlos Alberto Cereja de Barros, a noção de Qualidade de Vida no Trabalho surgiu no início da década de 50, na Europa, por meio de Eric Trist e colaboradores, que estudaram um modelo para agrupar o trinômio Indivíduo/trabalho/organização.

O conceito de QVT é abrangente e necessita ser definido com clareza, visto que Werther e Davis (1983, p. 36) afirmam que ‘os cargos/postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida’. Assim os trabalhadores têm no trabalho uma fonte de realização pessoal, principalmente quando fazem aquilo de que gostam e, conseqüentemente, o fazem com prazer. Assim de acordo com Fernandes (1996, p.40):

Quanto à expressão Qualidade de Vida no Trabalho, (...) não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Neste sentido o conceito de QVT é o conjunto de ações de uma organização que envolve um diagnóstico, implantação de melhorias e inovações tecnológicas, gerenciais e estruturais de dentro e fora do ambiente de trabalho, buscando propiciar as condições plenas de desenvolvimento humano na realização do trabalho.

Quando relacionados à saúde, o termo QVT parece implicar em aspectos diretamente associados às intervenções em saúde ou às enfermidades, onde a grande parte dos autores fazem referência ao impacto da enfermidade na qualidade de vida (SEIDL; ZANNON, 2004).

Assim na literatura médica e social ainda não existe um consenso sobre que itens precisam ser investigados na avaliação da QVT de um indivíduo. Existe muita divergência em relação a esse aspecto, entretanto, há uma concordância entre os pesquisadores sobre suas características, que incluem multidimensionalidade, subjetividade e bipolaridade (PASCHOAL, 2000).

Dentro dessa ampla concepção, o quadro 1 mostra diversos conceitos sobre QVT como:

Cebotarev (1979)	Condições precisas para, adequadamente, satisfazerem às exigências básicas, culturalmente definidas e indispensáveis a um desenvolvimento normal do potencial humano e ao exercício responsável da sua capacidade, sem menosprezar de maneira indevida seu meio ambiente físico e natural
Teixeira Filho e Sugai (1984)	Todo o bem-estar produzido por elementos econômicos, sociais, culturais, religiosos, políticos e ambientais configurando não apenas as dimensões do possuir e do ter, mas ainda do ser, do viver em condições de produzir, de gerir e de usufruir serviços e bens necessários e disponíveis na sociedade

Massad (1995)	Busca incessante da satisfação pessoal, através dos conhecimentos adquiridos e da alteração no estilo de vida, para obter-se equilíbrio entre mente e corpo. É assumir compromissos consigo mesmo, por desejar mudanças. Ainda, segundo o referido autor, para avaliar esses fatores de equilíbrio entre a mente e o corpo é preciso consideradas três dimensões: saúde, trabalho e lazer;
Nahas (1995)	Conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano. Segundo Nahas (1995) em geral, é necessário associar à expressão "qualidade de vida" os fatores "longevidade", "disposição", "relações familiares" e até "espiritualidade";
Franco (1998)	Conjunto de fatores que envolvem, entre outros itens, a economia (trabalho, renda etc.), a educação, a saúde e a segurança alimentar e nutricional, a mobilidade, o meio ambiente natural, o ambiente social, a segurança pública, o governo e a política em geral, a cultura e o lazer
Fleck et al. (1999).	Percepção do indivíduo de sua posição na vida, no âmbito de seus valores culturais e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Nessa definição fica implícito que o conceito de qualidade de vida é subjetivo, multidimensional e inclui elementos de avaliação positivos e negativos

**Quadro 1:** Conceitos da QVT.

**Fonte:** Elaborado pelo Autor.

Assim, fundamentando-se nesses conceitos, é possível notar a amplitude do tema aonde a "qualidade de vida do trabalho", constitui uma debate multifacetado, uma vez que, abrange não só a repartição dos bens de cidadania (os bens e direitos que em uma sociedade considerados essenciais: alimentação, saúde, habitação, e emprego), mas como também um conjunto de bens coletivos sendo de natureza menos tangível e, mesmo assim, menos reais em sua repercussão sobre o bem-estar social, como segurança, educação, saneamento básico, relações ambientais, sociais e aspectos crenças pessoais/espirituais/religiosos etc.

Para Limongi-França (2004, p. 28)

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Estas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nestes três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam sempre interdependentes.

Complementando a explicação de Limongi-França, segundo Veloso et al (2005) para entender os programas de QVT sob uma concepção biopsicossocial é assumir que as ações



gerenciais vão atuar nas três dimensões acima citadas. Dentro do primeiro aspecto, os programas de QVT se preocupam com os aspectos biológicos do trabalho e ambiente no qual o indivíduo insere-se. Também fazem parte dessa dimensão, entender as características genéticas assim como questões físico-químicas podendo afetar o sujeito na sua interação com o seu trabalho. No segundo aspecto são consideradas as questões afetivo/emocional/cognitivas, sejam conscientes ou não, derivadas do trabalho ou do indivíduo podendo afetar a execução saudável do trabalho. Nos aspectos sociais, a preocupação revolve em torno de como são definidas os a formação dos grupos, os valores, os aspectos coletivos e culturais que intervém no ambiente laboral.

Assim atualmente a preocupação das organizações está direcionada para que os aspectos citados acima possam ajudar o trabalhador a ter melhor qualidade de vida no trabalho. Nota-se que o mercado está voltado para quem alcançar maior eficiência em produzir mais, melhor e em menos tempo. Tudo isso não prejudicando a saúde do trabalhador, no sentido amplo do termo, sabendo que os funcionários são a razão da existência da organização.

### 2.3 ALGUNS MODELOS TEÓRICOS DA QVT.

Os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, cada um enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida destes em situação de trabalho. Assim Abaixo, apresenta-se sinteticamente o quadro 2, alguns dos principais modelos de QVT, encontrados na literatura e as dimensões consideradas.

<b>MODELO TEÓRICO</b>	<b>DIMENSÕES CONSIDERADAS</b>
Werther e Davis (1983)	Organizacional; Ambiental e Comportamental
Modelo de Nadler e Lawler (1983)	Participação do colaborador nas decisões; Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; Melhoria do ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.
Fernandes (1996)	Condições de Trabalho; Saúde; Moral; Compensação; Participação; Comunicação; Imagem Empresa; Relação Chefe/subordinado e Organização do Trabalho
Limongi-França (2006)	BEO -Bem-estar Organizacional; Produtividade; Legitimidade; Perfil dos líderes; Práticas e Valores e Nova Competência

**Quadro 2:** Modelos Teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho

**Fonte:** FERNANDES (1996) E LIMONGI-FRANÇA (2010)

### **2.3.1 Modelo de Werther e Davis (1983)**

De acordo com Werther e Davis (1983), são muitos fatores que afetam a QVT, como a condições de trabalho, a supervisão, o pagamento, os benefícios e os projetos de cargo. No entanto, é o cargo que mais envolve intimamente o trabalhador. Por mais que os trabalhadores possuam salário um bom, uma boa supervisão e boas condições de trabalho, as atividades que os mesmos desenvolvem podem, sob a ótica deles mesmos, ser tediosas.

Segundo os autores os desafios organizacionais, ambientais e comportamentais afetam diretamente a QVT. Mudanças nesses fatores precisam ser previstas com antecipação, ao passo que estas podem desestruturar a QVT dos trabalhadores de uma organização. Para que de fato haja uma satisfação mútua na relação colaborador organização, faz-se preciso que as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais, sejam combinadas a um projeto apropriado de cargo.

Para prevenir a criação de cargos que gerem elevado grau de insatisfação, os gestores não precisam projetar cargos na busca de suprir seus objetivos pessoais, mas sim, os objetivos organizacionais. Deste modo, a criação de um projeto de cargo precisa levar em consideração os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais presentes no cargo. Um projeto de cargo criado considerando-se tais elementos apresenta maiores índices de satisfação e motivação, e, por conseguinte, uma melhoria na qualidade de vida aos ocupantes deste cargo.

Entretanto, os elementos comportamentais do projeto de cargo sugerem que seja concedida maior variedade, autonomia, retro informação, identidade da tarefa. Nessa perspectiva, os cargos mais eficientes serão insatisfatórios, enquanto os cargos satisfatórios serão ineficientes. Esse imbróglio constitui um grande problema aos projetistas de cargo.

Ao projetar-se um cargo, as permutas existentes entre os elementos comportamentais e organizacionais precisam ser levadas em consideração, de maneira a evitar que um fator anule o outro. É preciso, portanto, existir um equilíbrio entre os elementos comportamentais e organizacionais, de maneira que ambos possam proporcionar índices satisfatórios de qualidade de vida aos colaboradores.

### **2.3.2 Modelo de Nadler e Lawler (1983)**

Nadler e Lawler (1983) partem do princípio de que a variável qualidade de vida no trabalho precisa ser claramente definida em um conceito que expresse o seu real significado e que por sua vez deve abarcar o que é a QVT, quais resultados esta pode proporcionar, quais os benefícios e quais as condições para que esta produza os resultados desejados.

Em síntese, Nadler e Lawler (1983) preconizam que a efetividade de um programa de QVT está inter-relacionada a uma série de fatores, e, nessa perspectiva, apresentam uma estruturação que deve ser conduzida na implantação dos referidos programas. Seguindo um modelo em cascata, estes sugerem atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT, fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, e, por fim, os pontos centrais que devem ser gerenciados.

Nadler e Lawler priorizaram conceituar teoricamente a variável QVT através de uma análise espaço-temporal, em diferentes contextos. São apresentadas distintas concepções que a QVT apresentou no curso da História. O objeto mais valorizado do trabalho de Nadler e Lawler é a retrospectiva histórica das concepções da QVT, que aborda as perspectivas associadas ao conceito desta, desde 1969 até 1982, acrescidas de um conceito da QVT projetando um futuro próximo.

A profecia de que a qualidade de vida no trabalho se torne “nada”, com sucessivos fracassos dos programas de qualidade de vida no trabalho, não ocorreu. Os testes da História responderão se o devir projetado aconteceu ou, ainda, acontecerá. Entretanto, a tendência é de que a predição seja equivocada. A qualidade de vida no trabalho tornou-se um elemento organizacional, que apresenta possibilidades reais de transcender o simples modismo.

### **2.3.3 Modelo de Fernandes (1996)**

Fernandes (1996) realizou um estudo aprofundado dos modelos de Qualidade de Vida no Trabalho até então desenvolvidos e sugeriu um modelo que serviu de base para a construção do instrumento de coleta de dados desta pesquisa. O modelo de Fernandes tem a vantagem de já ter sido testado no Brasil, evitando preocupações relacionadas às diferenças culturais.

O modelo considera os seguintes aspectos:

- ✓ Condições de trabalho: Limpeza, arrumação, segurança, insalubridade.
- ✓ Saúde: Assistência aos funcionários, educação, saúde ocupacional.
- ✓ Moral: Identidade na tarefa, relações interpessoais, orientação para pessoas, garantia de emprego.
- ✓ Compensação: Salários (equidade), salário variável, benefícios.
- ✓ Participação: Criatividade, repercussão de ideias.
- ✓ Comunicação: Conhecimento das metas, fluxo de informações, veículos formais de informação.
- ✓ Imagem da empresa: Identificação com a empresa, imagem interna e externa da empresa, responsabilidade da empresa com a comunidade, enfoque no cliente.
- ✓ Relação chefe-subordinado: Apoio sócio emocional, orientação técnica, igualdade de tratamento, gerenciamento pelo exemplo.
- ✓ Organização do trabalho: Inovações/métodos, grupos de trabalho, variedade e ritmo de trabalho.

### 2.3.4 Modelo de Limongi-França (2006)

Segundo Lomongi-França (2006) devido à adoção da definição teórica do termo pelas organizações a simples decisão de melhorar a QVT não é suficiente, sendo necessária, então, a identificação de fatores e critérios que amparem a formulação de modelos de implantação de projetos em QVT.

**1. Produtividade:** As questões conceituais sobre produtividade dependem da ótica de análise, ou seja, para a administração os itens relativos ao conceito perpassam o controle de processos, analisando toda a cadeia produtiva, interações Pessoa-Trabalho e sobrevivência da empresa através da competitividade. Já para a perspectiva econômica, os ganhos de produtividade agregada à economia são estimados pelos coeficientes técnicos ou parâmetros na função de produção. O foco nos processos de inovação tecnológica para ganho de produtividade seria relativa à perspectiva dos engenheiros de produção. O fator crítico de produtividade é analisado neste modelo seguindo a visão da gestão empresarial (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

**2. Legitimidade:** Para Limongi-França (2010), “Legitimidade pode ser definida como qualidade ou caráter do que é legítimo. Pode ser compreendida, também como condição que se legitimou, qualidade do que tem razão de ser na justiça, ou que está em harmonia com os princípios justos racionais ou legais, boa lógica, coerência ou racionalidade de alguma coisa”.

No âmbito organizacional, legitimidade pode ser entendida como a percepção da imparcialidade nas decisões adotadas, adquirindo uma noção de respeito e aceitação destas, de direitos e deveres cumpridos e de respeito aos comportamentos e atitudes frente a estas ações.

**3. Perfil do Gestor:** A definição do perfil do gestor, no contexto altamente competitivo existente atualmente, é essencial, visto que ele deve atender as demandas impostas, direcionando a organização para sobrevivência e se for capaz para o destaque entre as concorrentes.

O perfil do administrador, segundo Limongi-França (2010) é “o grande propulsor das competências e dos valores das organizações da era pós-industrial”. Neste sentido ressalta-se que a gestão de Qualidade de Vida no Trabalho mais efetiva e condizente com as necessidades e aspirações das pessoas e das empresas são condicionadas pela atuação do administrador.

**4. Práticas e valores nas empresas:** Nas pesquisas realizadas por Limongi-França (2010) constatou-se que em grande parte das organizações não é possível observar programas formais de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, com procedimentos metodológicos, critérios bem estabelecidos e metas de gerenciamento. Nota-se que as empresas realizam ações e programas que abordam vários níveis de análise, como exemplo modelos inovadores de gestão e práticas organizacionais que tem como consequência resultados positivos tanto para o ponto de vista organizacional como pessoal, o que caracteriza desta forma a missão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Os gestores devido ao ambiente competitivo desta era pós-industrial têm investido em ações direcionadas para eliminação de maus hábitos dos empregados, como fumo, álcool, sedentarismo, má alimentação e estresse. Ressalta-se que estes maus hábitos prejudicam a produção da organização, visto que aumentam o absenteísmo, o adoecimento do trabalhador e prejudicam a produtividade.

**5. Nova competência:** Em seu livro, Limongi-França (2010) idealiza um modelo conceitual de Nova Competência considerando diversos elementos sustentados por disciplinas, valores e práticas que abordam aspectos socioeconômicos, organizacionais e da condição da pessoa no trabalho.

Nesta era pós-industrial os aspectos socioeconômicos remetem aos novos movimentos de tecnologia da informação, principalmente aos modelos de redes de conhecimento, novos modelos e paradigmas produtivos, destaca-se a qualificação para competências estratégicas.

Na atividade produtiva o escopo de análise perpassa o surgimento de novos serviços ligados ao turismo, laser, responsabilidade social nos negócios e educação. Os aspectos organizacionais são relativos às novas mudanças nas políticas administrativas. Nota-se que existe uma popularização do conceito de gestão estratégica, e essa difusão da atitude estratégica é objetivada pela redução dos níveis hierárquicos, adoção de programas de qualidade e de excelência, avaliação ampla de desempenho e do deslocamento da responsabilidade de ascensão profissional para o indivíduo, exigindo dele um autogerenciamento da carreira. Ainda sob esse aspecto tem-se um desmembramento do setor de recursos humanos da atividade fim da empresa, surgindo, assim, as organizações paralelas que sustentam o novo modelo organizacional.

O terceiro aspecto, condição da pessoa no trabalho é melhor observado dentro da organização sob a ótica de saúde e doença no trabalho. As manifestações de doença e hábitos de vida, que remetem as doenças relacionadas ao trabalho, são questões que atualmente fazem parte das obrigações dos órgãos e políticas públicas de saúde e obriga as empresas a terem mais cuidado com seus empregados.



**Figura 1:** Modelo conceitual da competência do Bem-Estar nas Organizações (BEO)

**Fonte:** LIMONGI-FRANÇA (2010, p. 94).

Tendo em vista a abordagem tratada acima, Limongi-França (2010) desenvolveu o modelo conceitual da competência do Bem-Estar nas Organizações (BEO), conforme Figura 2. O modelo envolve o conceito de QVT e práticas e valores da organização; especialidade e produtividade e perfil do administrador. O que conduz a uma gestão avançada da QVT com vistas a legitimação da estratégia organizacional.

Cabe ressaltar que o modelo Conceitual de Competências para QVT foi criado a partir das definições dos fatores críticos da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, este modelo foi selecionado para este trabalho por considerar as questões de QVT por uma perspectiva de gestão avançada, ou seja, interpretada como nova competência que deve ser desenvolvida no profissional. Nesta perspectiva Limongi-França (2010) entende que a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho pautada na análise dos fatores críticos (conceito de QVT, produtividade, legitimidade, perfil do gestor, práticas e valores, e competência Gestão da qualidade de vida no trabalho) os trabalhadores percebam que a empresa/organização poderia proporcionar um ambiente de trabalho voltado para o bem-estar do empregado, bem como a produtividade da organização.

#### 2.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTUDO DE ROSADO (2013)

O estudo de Rosado (2013) propôs a qualidade de vida no trabalho, na percepção dos operadores das Estações de Bombeamento (EB) da companhia de água e esgoto da Paraíba (CAGEPA) que compõem a adutora Edivaldo Motta. Assim sua pesquisa teve como objetivo principal identificar qual a percepção dos operadores das (EBs) da CAGEPA que trabalham no sistema adutor Edvaldo Mota, em relação a QVT, a luz do Modelo de Walton (1973).

O modelo de Walton para Rosado (2013) é um o modelo de qualidade de vida no constituído pelo maior número de dimensões, enfatizando o trabalho como um todo, não limitando-se a abordar apenas o ambiente de trabalho, mas fazendo menção, a aspectos presentes na vida do trabalhador.

Rosado ainda destaca que ao contrário dos outros modelos da QVT, Walton (1973) busca associar o máximo as dimensões relacionadas ao trabalho, abrangendo dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de maneira indireta, ou seja tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela maneira como este é conduzido.

Para tanto foram entrevistados 24 servidores com questões subjetivas e objetivas. Os resultados de Rosado (2013) mostraram insatisfação em relação a qualidade de vida praticada pela empresa no que se refere a grande parte dos aspectos relacionados a QVT. Além disso segundo o modelo utilizado pela CAGEPA, 80% dos colaboradores não são reconhecidos pelo que fazem na empresa. Portanto, a gestão e o uso da QVT dentro da referida organização não estão sendo desenvolvidos de forma efetiva.

Assim Rosado (2013) relata que existe uma gama de caminhos a seguir para novos estudos relacionados a QVT e que trabalhar tal temática afeta comportamentos e atitudes pessoais imprescindíveis para a motivação, a criatividade e vontade de inovar, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho.

Desta forma, o autor conclui que há pontos positivos que devem ser aprimorados, porém, existe alguns pontos negativos que devem ser sanados, como ajustes salariais com base na inflação, estrutura adequada, equipamentos necessários para exercer o trabalho, maior participação nas decisões da empresa entre outros aspectos que devem ser considerados, levando em consideração o ambiente organizacional de cada empresa.



### 3. METODOLOGIA

A metodologia é a arte de conduzir o espírito na investigação da verdade (FERREIRA, 2011), tratando-se de um conjunto de métodos imprescindíveis e técnicas da produção do conhecimento científico, ou seja, a execução da prática do conhecimento específico diante do processo de apreensão da realidade. O conhecimento científico é um conhecimento real que lida com todas as formas de existência manifestada de algum modo, obtida de forma racional, sistemática e experimental através de uma metodologia conduzida (MARCONI, 2009).

A presente pesquisa em questão trata-se de um estudo observacional com a técnica de observação direta extensiva (MARCONI, 2009).

Nessa seção, se mostra a especificação do tipo de pesquisa trabalhada, seu meio de coleta de dados e amostra, assim como, os instrumentos de coleta e análise de dados, e sua forma de interpretação.

#### 3.1 LOCAL DO ESTUDO

O presente estudo foi realizado nas empresas que atuam no Comercio de Sousa –PB, cidade que ocupa uma área de 738,547 km<sup>2</sup> e soma uma população 68 434 habitantes, sendo o sexto mais populoso do estado, o primeiro de sua microrregião e o segundo de sua mesorregião (ficando somente atrás de Patos). Encontra-se situada na Mesorregião do Sertão Paraibano e Microrregião de Sousa, localiza-se a oeste da capital do estado, distante desta cerca de 438 km.

A cidade de Sousa polariza oito municípios da 10ª Região Geoadministrativa da Paraíba: Aparecida, Lastro, Marizópolis, Nazarezinho, Santa Cruz, São Francisco, São José da Lagoa Tapada e Vieirópolis. É o principal polo do Noroeste estadual, tal como o principal polo de laticínios industrializados do oeste do estado e principal sítio zoológico (IBGE, 2014).

#### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população ou universo do estudo trata-se da totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características, definidas para um determinado estudo. Já a amostra se constitui como parte ou subconjunto do universo estudado, selecionada de acordo com uma regra ou plana proposta e, necessariamente, precisa apresentar as mesmas características da população para que possa ser considerada representativa. (MARCONI, 2009) Assim, a amostra foi formada por 100 indivíduos, que atuam em empresas da cidade de Sousa – PB, selecionados pela técnica por conveniência.

### **3.2.1 Critérios de Inclusão**

Foram incluídos no estudo, funcionários de diversas empresas do comercio da cidade de Sousa – PB, instruídas a responder questionamentos referentes ao tema em estudo, onde concordaram em participar da pesquisa.

## **3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**

Os dados foram coletados através de questionário estruturado replicado do estudo de Rosado (2013), onde versa sobre perguntas relacionadas a satisfação em relação a QVT. O questionário caracteriza-se como um conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que tem por finalidade obter informações dos sujeitos pesquisados acerca de sua opinião sobre o assunto em estudo (SEVERINO, 2007). O questionário pode ser consultado na íntegra no Anexo 1 deste documento.

## **3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados é a etapa da pesquisa onde são aplicados os instrumentos elaborados e as técnicas selecionadas para a coleta de dados previstos (MARCONI, 2009). Inicialmente, foi realizada uma visita às empresas, apresentando os objetivos da pesquisa e solicitando a autorização

para o seu desenvolvimento. Após a autorização iniciou-se a aplicação do questionário com os funcionários. Os dados foram coletados durante o mês de maio do ano de 2015.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões estão divididos em duas partes: na primeira estão caracterizados o perfil sócio demográfico das pessoas que trabalham no comércio da cidade de Sousa – PB e na segunda parte estão apresentados os resultados referentes à satisfação dos trabalhadores no comércio do Município de Sousa - PB com relação a qualidade de vida no trabalho.

### 4.1 PERFIL SÓCIO ECONÔMICO DOS COLABORADORES DO COMÉRCIO DE SOUSA – PB.

Segundo Gil (2005) o perfil sócio demográfico faz um retrato da amostra da pesquisa, assim o investigador pode analisar os dados produzindo uma relação significativa e clareando alguns pontos sobre a temática.

Variáveis	Frequência relativa
<b>Idade:</b>	
18 – 30 anos	42
31 – 40 anos	33
41 – 50 anos	21
51 – 60 anos	3
Acima de 60 anos	1
<b>Escolaridade:</b>	
Fundamental Incompleto	4
Fundamental Completo	11
Ensino Médio Incompleto	14
Ensino Médio Completo	51
Ensino Superior Incompleto	10
Ensino Superior Completo	7
Pós Graduado	3
<b>Gênero:</b>	

Masculino	42
Feminino	58
<b>Renda Familiar:</b>	
Até R\$ 600,00	2
Entre R\$ 600,01 a R\$ 1000,00	62
Entre R\$ 1000,01 a R\$ 1500,00	33
Entre R\$ 1500,01 a R\$ 5000,00	3
Acima de R\$ 5000,01	0
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Tabela 1.** Dados sócio demográficos dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

**Fonte:** Dados coletados através da aplicação do questionário, 2015.

Assim a Tabela 1 apresenta uma maior participação das mulheres (58%) contra (42%) homens, isso ocorre pelo grande número de lojas no setor de confecções e serviços, assim segundo dados do IBGE (2012) em 2011, as mulheres eram maioria na população cerca de (53,7%) no setor do comercio no Brasil. Nos últimos anos as mulheres destacaram-se não só no comercio mas também na indústria, na construção e nos outros serviços.

Na relação da faixa etária a maior parte dos colaboradores possui idade entre 18 a 30 anos (42%), seguidos pela faixa etária de 31 e 40 anos (33%), 41 a 50 anos (21%) e 51 a 60 anos (3%) e apenas (1%) sendo acima de 60 anos. De acordo com Sofia Esteves, psicóloga e sócia-diretora da Cia. de Talentos, relatou em uma entrevista ao site Veja, que os jovens tem mais propósito e prazer para guiar sua carreira, usufruindo de mais oportunidades, mesmo em certos momentos dando sinais de imaturidade, mas demonstrando um maior autoconhecimento.

Com relação a escolaridade, prevalecem os colaboradores com Ensino Médio Completo (51%), seguidos Ensino Médio Completo Incompleto (14%), Fundamental Completo representou (11%), Superior Incompleto (10%), Superior Completo (7%), Fundamental Incompleto (4%) e apenas (3%) são possuem Pós Graduação. Vale ressaltar que o mercado de trabalho atual apresenta caráter dinâmico. Portanto, o profissional de qualquer que seja a área, deve estar sempre buscando inovar-se, pois o mercado cada vez mais competitivo induz as pessoas a procurar seus próprios espaços dentro do capitalismo e em contrapartida, as pessoas devem estar preparadas e qualificadas.

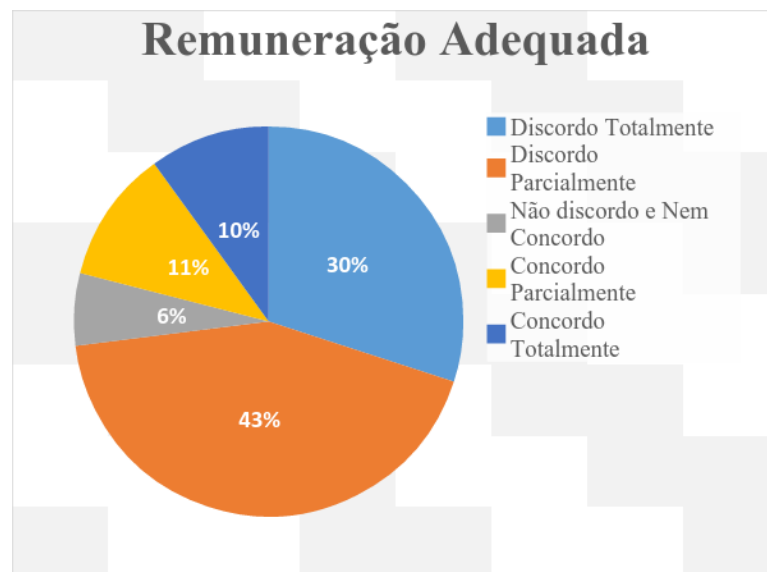
Com relação a renda familiar (62%) possuem uma renda entre 600,01 a 1000,00, o que dá

em média a 1 Salário Mínimo ou Comercial, (33%) 1000,01 a 1500,00 Reais, o que dá em média 1 a 2 salários mínimos, (3%) 1500,01 a 5000,00 Reais e apenas (2%) possuem renda familiar até 600,00 Reais.

## 4.2 SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo o dicionário Aurélio (2010), uma das definições para satisfação é a sensação agradável que sentimos quando as coisas correm à nossa vontade ou cumprem-se a nosso contento. Nessa linha de pensamento, pesquisou-se o nível de satisfação dos colaboradores do comércio de Sousa – PB a respeito das condições de QVT.

### 4.2.1 Compensação Justa e Adequada.



**Gráfico 1.** Afirmativa: O salário que recebo é suficiente para o sustento da sua Família.

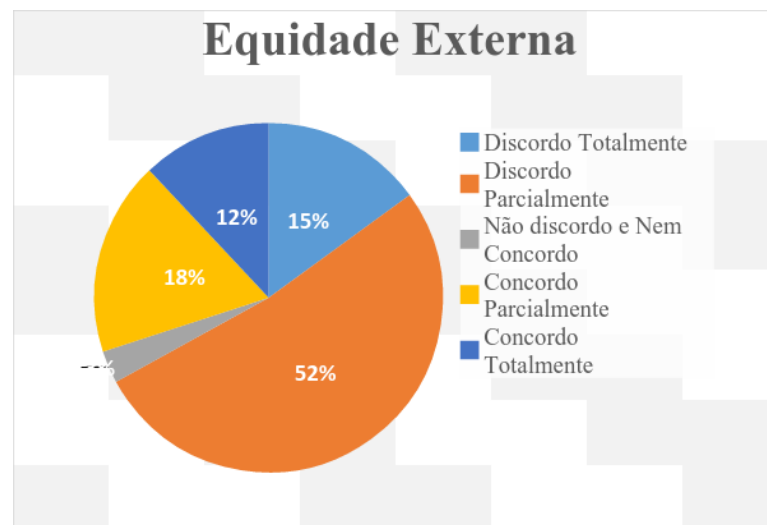
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Com relação a remuneração adequada, Walton (1973 *Apud* Rosado, 2013), é fundamental que o trabalhador tenha um salário que seja o suficiente para suprir sua família, pois esta pecúnia

é a forma do trabalhador sobreviver, além disso, é interessante que este seja semelhante aos mesmos salários pagos pelas outras empresas.

A maior parte dos respondentes discordaram dessa afirmativa, onde (43%) Discorda Parcialmente e (30%) Discorda Totalmente. Porém, na realidade a grande maioria dos funcionários relatam uma remuneração insatisfatória, onde apenas (11%) Concordaram Parcialmente e (10%) Concordaram Totalmente, (6%) Não Discordam e nem Concordam.

Assim na primeira variante (o salário), a insatisfação foi demonstrada claramente. No segundo aspecto ligado a compensação justa e adequada.



**Gráfico 2.** Afirmativa: O meu salário condiz com os salários pagos no mercado para a mesma função.

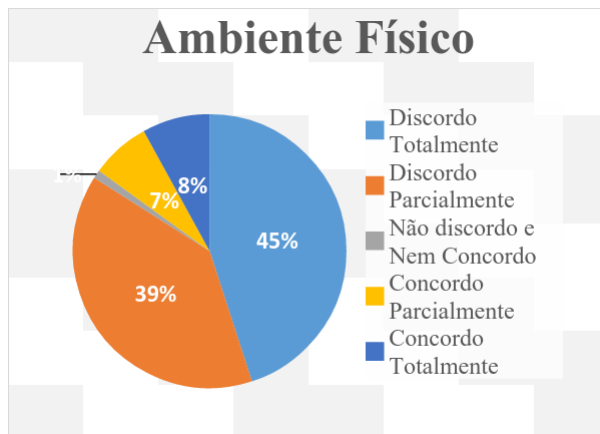
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

A honestidade da compensação pode ser vista sob vários pontos; pelas relações entre salário, experiência e responsabilidade, pela relação entre o salário e o talento ou habilidade Walton (1973 *Apud* ROSADO, 2013).

A grande maioria dos entrevistados (52%) discordam Parcialmente, (18%) Concordam Parcialmente, (15%) Discordam Totalmente, (12%) Concordam Totalmente e apenas (3%) Não Discordam e nem Concordam.

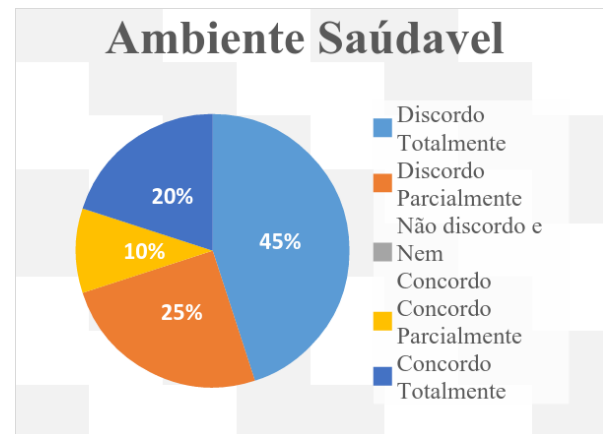
#### 4.2.2 Condições de Trabalho

Considerando que este critério no que refere-se ao ambiente físico, aos materiais e equipamentos, a ausência de insalubridade e o nível de estresse, identificados pelos gráficos 3,4, 5 e 6. No primeiro critério o Ambiente físico está a relações das condições de bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015

**Gráfico 3.** Afirmativa: As minhas condições no ambiente de Trabalho (higiene, iluminação, organização) são adequadas.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015

**Gráfico 4.** Afirmativa: O meu local de trabalho é prejudicial a minha saúde (insalubre).

Neste sentido referente as condições do ambiente de Trabalho (higiene, iluminação, organização) a grande maioria dos colaboradores discordam Totalmente (45%), Parcialmente (39%), mostrando uma insatisfação, (8%) Concordaram Totalmente com a afirmativa e (7%) Concordaram parcialmente, apenas (1%) Não Discordam e nem Concordam.

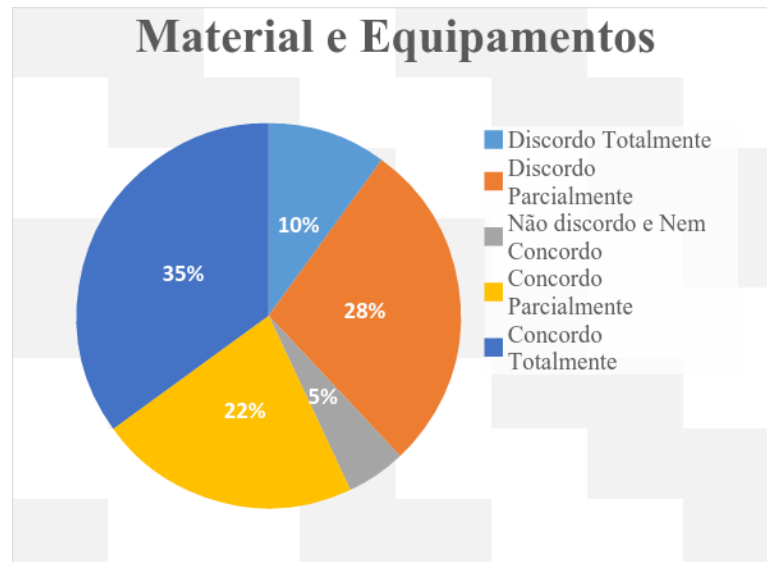
De acordo com Fernandes (1996) as condições de trabalho é um dos fatores que mais influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho. Sobre o Ambiente Saudável (gráfico 4), a maioria avaliou como um ambiente salubre ou seja sem riscos ao trabalhador, onde (45%) Discordaram Totalmente da afirmativa, (25%) Discordaram parcialmente, (20%) Concordaram totalmente e (10%) Concordam parcialmente.

No ponto de vista de Matos (2000) as boas condições de trabalho proporcionado pela empresa promovem o desenvolvimento das capacidades dos funcionários e reduzem os riscos,



acidentes e geram uma maior produtividade, em consequência, contribuem para que as organizações sejam mais competitivas no mercado.

. Sobre o Ambiente Saudável (gráfico 4), a maioria avaliou como um ambiente salubre ou seja sem riscos ao trabalhador, onde (45%) Discordaram Totalmente da afirmativa, (25%) Discordaram parcialmente, (20%) Concordaram totalmente e (10%) Concordam parcialmente.



**Gráfico 5.** Afirmativa: Os materiais de trabalho que tenho a disposição para executar as atividades diárias são adequados.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

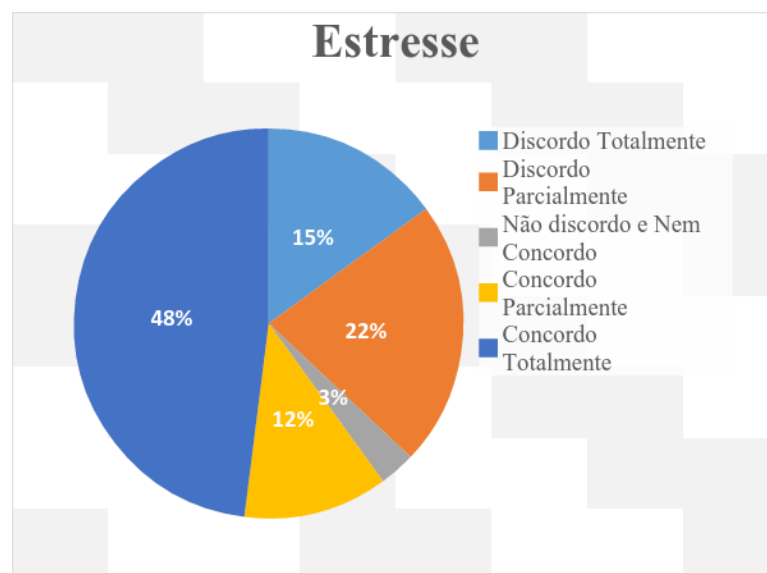
No que se refere as condições de trabalho, Walton (1973, *Apud* ROSADO, 2013) diz que o ambiente físico bem estruturado influencia na motivação do trabalhador, tornando esta categoria de suma importância para elucidar o problema de pesquisa.

O gráfico 5 mostrou que (35%) Concordam Totalmente com a afirmativa ou seja o material disponibilizado pela empresa é adequado, (22%) Concordam Parcialmente, já os que discordam parcialmente representaram uma parcela de (28%), (10%) Discordam Totalmente e apenas (5%) Não Discordam e nem Concordam.

Vale destacar que material adequado reforça a segurança do trabalhador, evitando assim acidentes, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2006) o Brasil é o quarto em número de mortes de Acidentes de trabalho no mundo sendo que ocorrem anualmente 270 milhões de acidentes de trabalho em todo o mundo. Aproximadamente 2,2 milhões deles resultam em mortes. No Brasil, de acordo com o relatório, são mais 1,3 milhão de casos tendo

como as principais causas o descumprimento das normas básicas de proteção aos trabalhadores e as más condições nos processos e ambientes de trabalho.

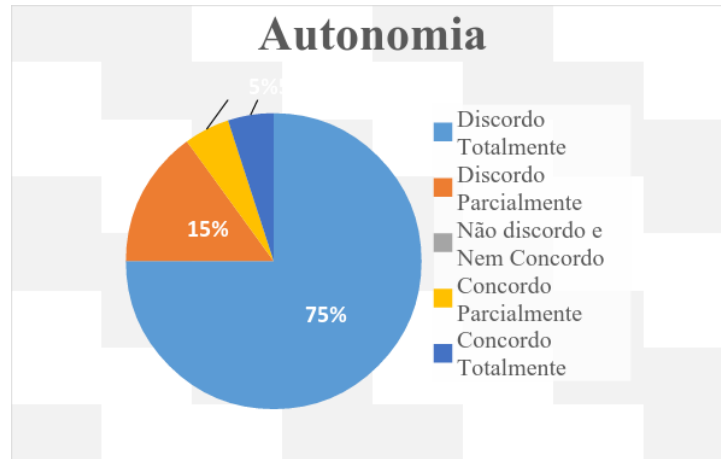
Assim os custos gerados por problemas relacionados à Saúde dos colaboradores estão fazendo com que os gestores de Recursos Humanos versem como prioridade a prevenção de acidentes e problemas de doenças crônicas. Assim várias organizações já entenderam que contribuir com a manutenção da saúde do colaborador é um ótimo negócio visto da ótica financeiro, pois ajuda a manter uma boa imagem pois e evita despesas extras com indenizações.



**Gráfico 6.** Afirmativa: O nível de Estresse é alto.  
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Em relação ao gráfico 6 (48%) afirmaram que seu ambiente de trabalho possui um nível de Estresse alto, (12%) Concordam Parcialmente, os que Discordam Totalmente representou (15%), (22%) Discordam Parcialmente e apenas (3%) Não Discordam e nem Concordam da afirmativa. Nota-se que existe um alto nível de estresse, onde as empresas devem buscar soluções para amenizar esse índice e ao mesmo tempo tomar cuidado para que não se agrave mais, pois acarretaria problemas de saúde e baixa produtividade.

### 4.2.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades



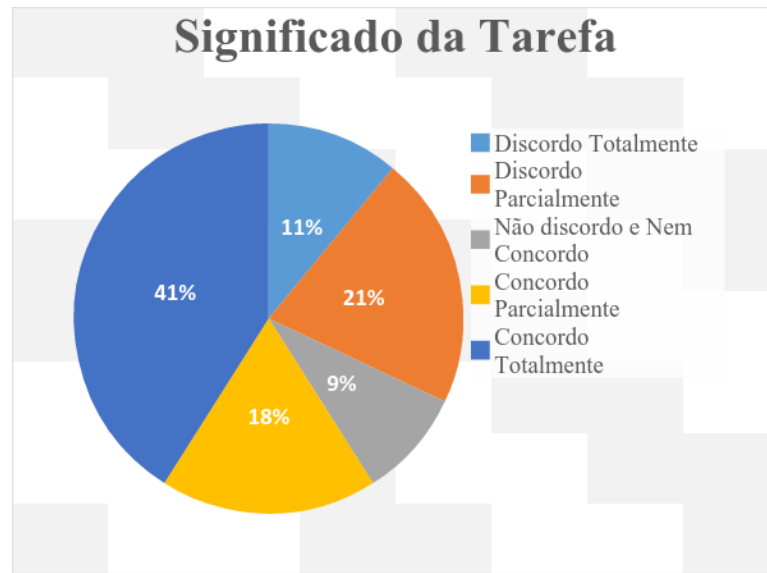
**Gráfico 7.** Afirmativa: A minha participação nas decisões da empresa é afetiva.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

É de fundamental importância que cada membro da instituição se sinta valorizado e que possa contribuir de forma direta ou indireta, onde a empresa faça uso de suas habilidades, fazendo-os interagir e se envolver como parte da mesma.

Assim um dos primeiros aspectos para poder usar a sua capacidade é autonomia no trabalho, neste quesito apresentado pelo gráfico 7, a maioria dos colaboradores (75%) Discordam Totalmente, (15%) Discordam Parcialmente, já os que Concordam Totalmente e Parcialmente com a afirmativa foram apenas (5%) cada.

Neste sentido dar liberdade aos funcionários é a chave para ter uma equipe produtiva. No dicionário Aurélio, autonomia é descrita como a capacidade de governar a si próprio. Entretanto em uma organização isso não depende só do colaborador, também é responsabilidade da empresa. O gestor precisa saber quando que os colaboradores estão preparados e tomar cuidado para não lhe atribuir obrigações que os mesmos não possam cumprir.



**Gráfico 8.** Afirmativa: As tarefas que desempenho me traz satisfação

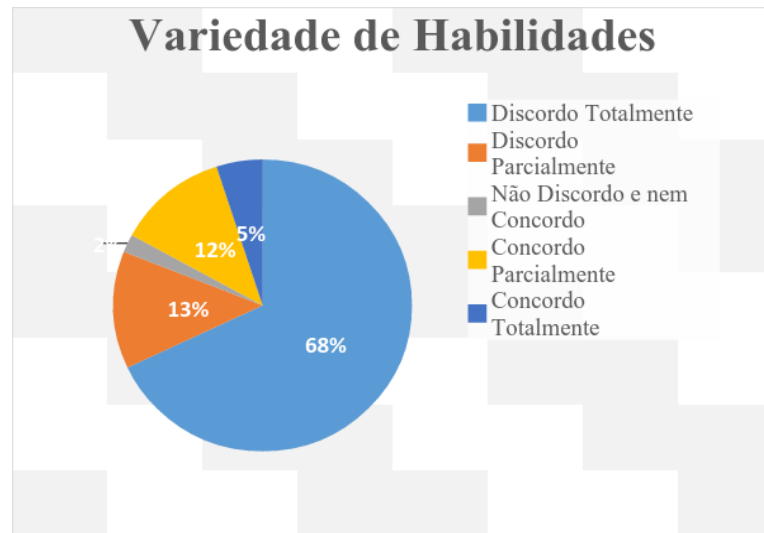
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Sobre o significado da tarefa (41%) Concordaram Totalmente com a afirmativa, (18%) Concordaram parcialmente, (11%) Discordaram Totalmente, (21%) Discordaram Parcialmente e (9%) Não Discordam e nem Concordam da afirmativa. Nota-se que a maior parte dos participantes estão adaptados e satisfeitos com suas respectivas ocupações.

Vale ressaltar que isso variar de acordo com cada trabalhador, mas a satisfação na tarefa é um sentimento de relativo prazer, ela pode ser encarada como uma atitude global por cada funcionário.

Assim a satisfação no trabalho é geralmente desenvolvida durante determinado tempo, na medida que o colaborador, obtém informações sobre o ambiente de trabalho. Entretanto, a satisfação é dinâmica visto que pode-se deteriorar mais rapidamente do que o tempo necessário para desenvolver-se.

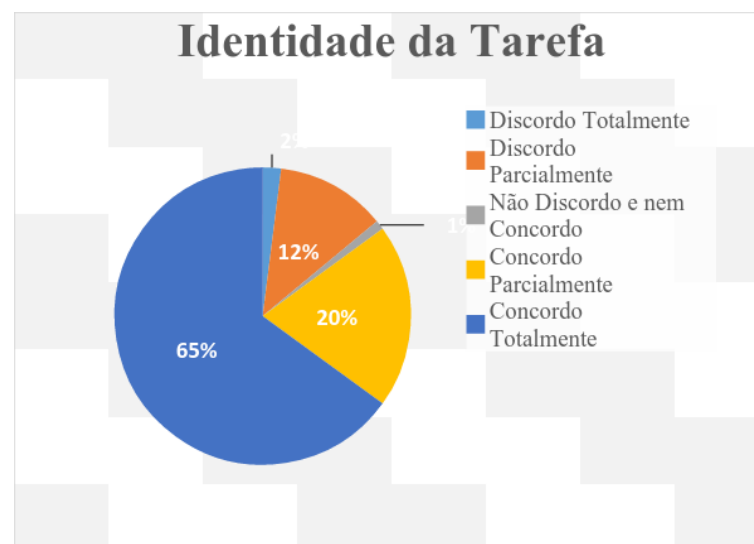
Os gestores não podem estabelecer as condições que levam hoje à satisfação mais elevada e não dar atenção, ainda mais porque as necessidades dos empregados podem mudar de repente. Assim os gestores precisam prestar atenção nas atitudes dos empregados no cotidiano. Assim a satisfação no trabalho é a somatória de diferentes elementos que compõem o mundo pessoal e profissional, bem como o resultado da avaliação que o trabalhador tem acerca de seu trabalho.



**Gráfico 9.** Afirmativa: O trabalho que desenvolvo permite usar todas as minhas habilidades.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Em relação ao uso de todas habilidades (68%) Discordaram Totalmente da afirmativa, (13%) Discordaram Parcialmente, apenas (5%) afirmam usar todas as suas habilidades no trabalho, (12%) afirmam parcialmente e (2%) Não Discordam e nem Concordam da afirmativa. Demonstrando assim, que o trabalho exercido pelos colaboradores, não permite que os mesmos utilizem todas as suas habilidades em suas atividades, limitando suas capacidades e tornando o trabalho fatigante e repetitivo.



**Gráfico 10.** Afirmativa: As atividades que desempenho são importantes para atingir os objetivos da empresa.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

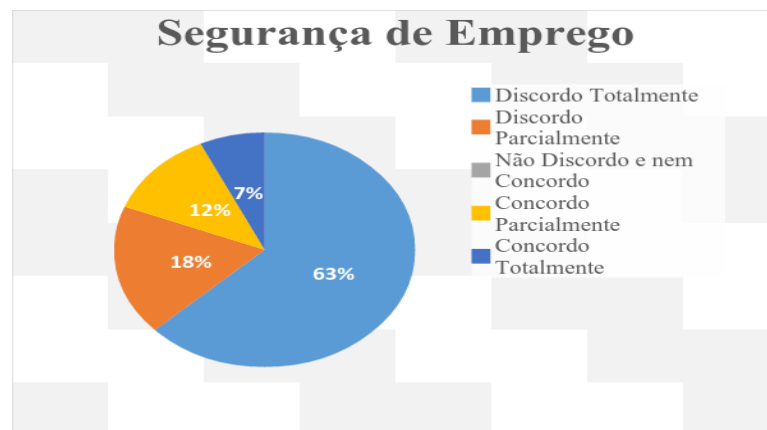
Na afirmativa se as atividades que desempenham são importantes para atingir os objetivos da empresa (65%) Concordaram Totalmente, (20%) Concordaram Parcialmente, (12%) Discordaram Parcialmente, (2%) Discordaram Totalmente e (1%) Não Discordam e nem Concordam da afirmativa. Desta maneira, a maioria acredita que sua atividade é de suma importância para a finalidade a que buscam as empresas.

Por mais que queiram mensurar a capacidade técnica e intelectual de uma pessoa, jamais conseguirão pagar a ela, o que de fato ela merece. Talvez por isso as pessoas estejam cada vez mais frustradas em suas atividades, pois acham que seu trabalho e esforço valem mais do que recebem.

#### 4.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

Na oportunidade de crescimento e a segurança no emprego dão ênfase às políticas da empresa no que refere-se ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus funcionários, ou seja, possibilidade de carreira e crescimento pessoal.

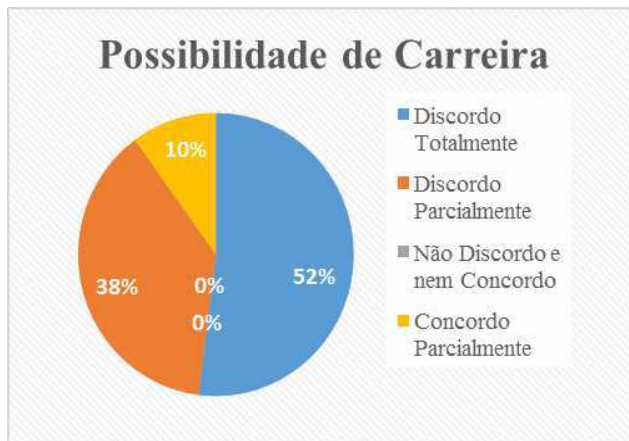
De acordo com Chiavenato (2010) as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia das necessidades proposta por Maslow, estas estão relacionadas com a efetivação do próprio potencial e do autodesenvolvimento contínuo. Essa tendência se manifesta através do impulso que o funcionário possui para se tornar sempre mais do que é, além de vir a ser tudo o que pode ser.



**Gráfico 11.** Afirmativa: A empresa oferece segurança no que se refere a permanência em relação ao emprego.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

A respeito da variável estabilidade no emprego (63%) Discordam Totalmente, (18%) Discordam Parcialmente, (12%) Concordam Parcialmente e (7%) Concordam Totalmente. Assim através do gráfico 11 exposto a grande maioria dos funcionários sentem-se inseguros em relação ao seus empregos.



**Gráfico 12.** A afirmativa: A empresa oferece um bom plano de Cargos e Salários.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.



**Gráfico 13.** A afirmativa: A empresa possibilita Ascensão profissional para todos os cargos.

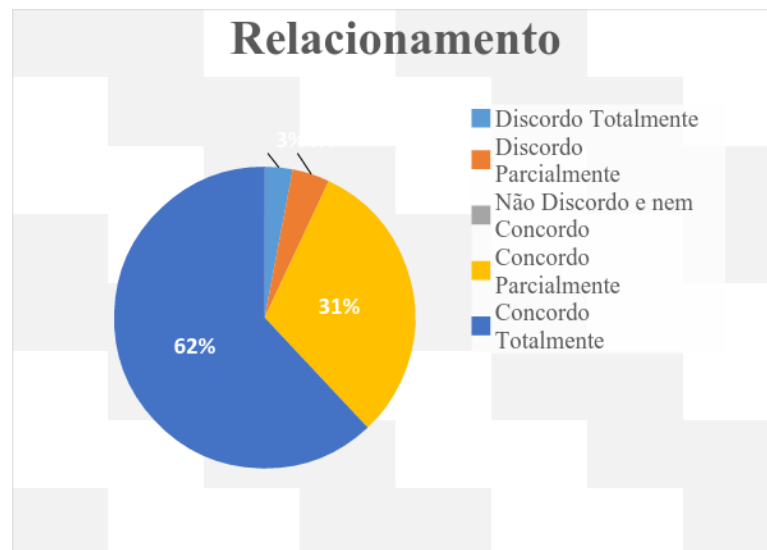
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Na possibilidade de um bom plano de Cargos e Salários (Gráfico 12), (52%) Discordam Totalmente, (38%) Discordam Parcialmente e (10%) Concordam Parcialmente. A oportunidade de carreira e retrata que a educação formal é uma barreira para se conseguir posições mais elevadas (WALTON (1973) *Apud* ROSADO, 2013).

Sobre o crescimento profissional (gráfico 13) a grande maioria (88%) Discordou Totalmente, (10%) Discordaram Parcialmente e (2%) Concordaram Parcialmente. Observando o gráfico 13 acima, percebe-se que é totalmente contraditório aos estudos de WALTON (1973) *apud* FERNANDES (1996), a carreira profissional se caracteriza na Possibilidade de carreira: Viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade; no Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas e na Segurança de seu emprego: Grau de segurança dos empregados quanto á conservação de seus empregos.

Walton (1973 *Apud* ROSADO 2013), retrata que a empresa deve fornecer aos colaboradores um processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidade do colaborador, além da aplicação destas no meio organizacional.

#### 4.2.5 Integração social na Organização



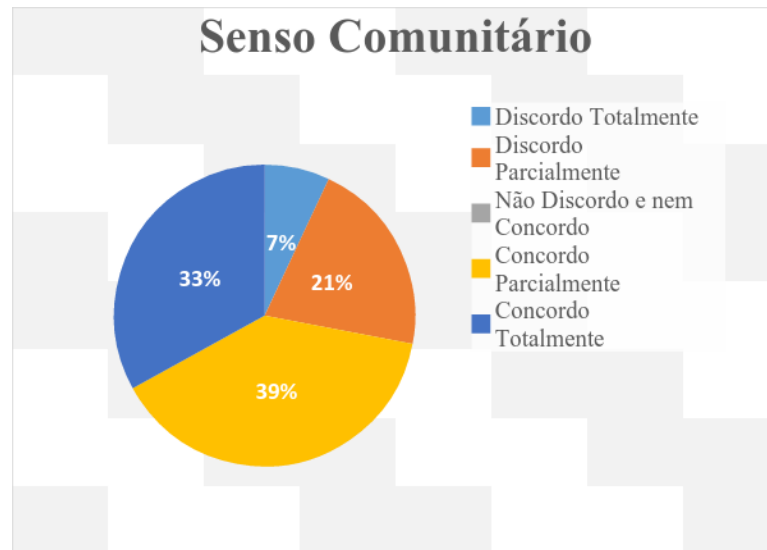
**Gráfico 14.** Afirmativa: O meu relacionamento com meus colegas de trabalho é bom, sem preconceitos de cor, raça ou religião.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Nesse tópico retrata as relações entre os colaboradores, onde tais relações interpessoais são fundamentais para o sucesso das organizações.

De acordo com exposto acima, nota-se que a maioria dos funcionários (62%) apresenta grau de satisfação positivo no que diz respeito ao relacionamento interpessoal entre colaboradores, (31%) Concordaram Parcialmente e (4%) Discordam Parcialmente. Refletindo um processo bastante satisfatório no relacionamento dos colaboradores, onde cada um respeita suas individualidades.





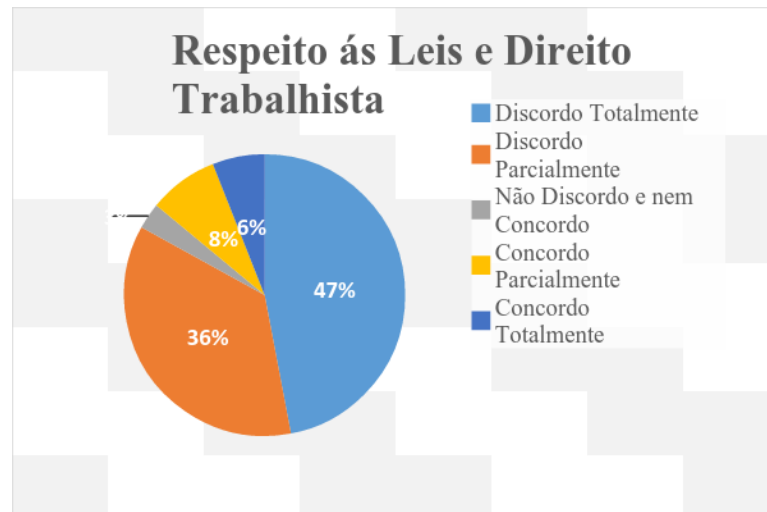
**Gráfico 15.** Afirmativa: existe na empresa um clima de cooperação entre os funcionários sem grandes rivalidades entre si.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Em relação a cooperação (33%) Concordam Totalmente com a afirmativa, (39%) Concordaram Parcialmente, (21%) Discordam Parcialmente e (7%) Discordam Totalmente. Neste tópico, nota-se que a um clima de cooperação na sua maioria, porém, existe uma rivalidade moderada, considerada normal devido aos limites encontrados, contudo, as empresas devem atentar a esse ponto, e evitar uma evolução.

#### 4.2.6 Constitucionalismo

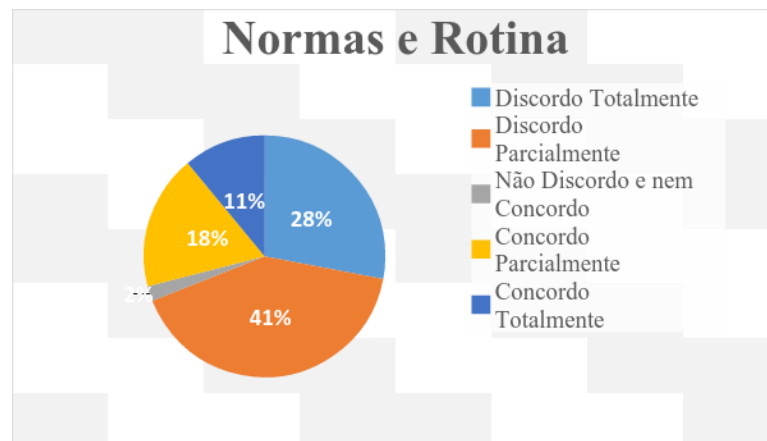
Nesse quesito foi analisado o respeito das leis e direitos trabalhistas, normas e rotinas existentes dentro da organização e a liberdade de expressão, que são de suma importância para prover uma elevada QVT.



**Gráfico 16.** Afirmativa: Todos os direitos trabalhistas são cumpridos pela empresa.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Segundo o gráfico 16 a grande maioria Discorda Totalmente, (36%) Discordam Parcialmente, (8%) Concordam Parcialmente, (6%) Concordam Totalmente e (3%) Não Discordam e Nem Concordam. Nota-se claramente que a maioria dos colaboradores estão insatisfeitos com o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas.

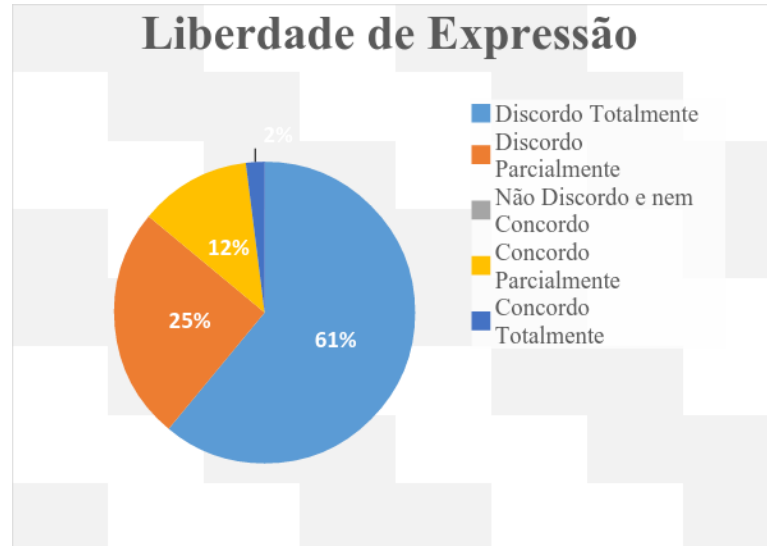


**Gráfico 17.** Afirmativa: As normas e rotinas da empresa são bem claras e definidas.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Dentre as Norma e Rotinas (41%) Discordam Parcialmente, (28%) Discordam Totalmente, (18%) Concordam Parcialmente, (11%) Concordam Totalmente e (2%) Não Discordam e Nem Concordam. Demonstrando que a maior parte está insatisfeita com as normas e rotinas

estabelecidas pelas empresas, ou a falta delas, o que pode gerar conflitos e desmotivação, pois não se sabe a forma correta de se fazer as coisas.



**Gráfico 18.** Afirmativa: Na empresa posso dar meu ponto de vista, minhas ideias, sem medo de represálias.

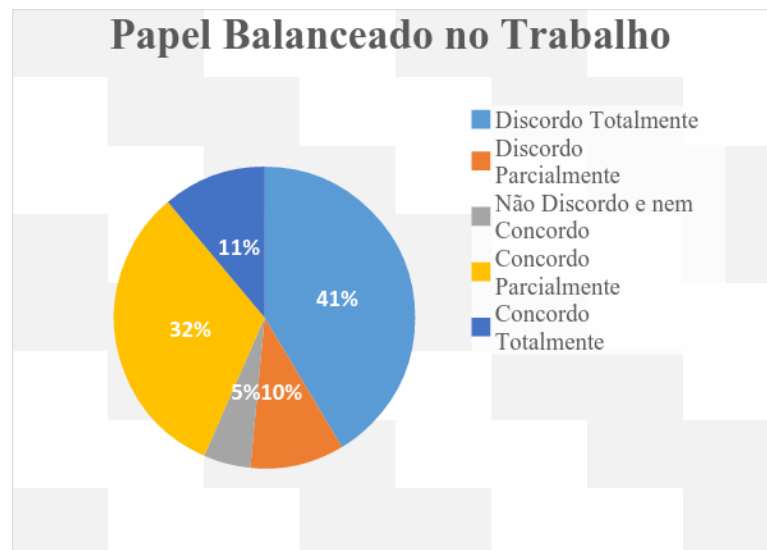
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Na liberdade de Expressão a grande maioria dos colaboradores (61%) Discordam Totalmente, (25%) Discordam Parcialmente, (12%) Concordam Parcialmente e (2%) Concordam Totalmente.

Assim nesse contexto percebe-se que a maioria dos colaboradores afirmam não ter liberdade para se manifestar sobre os assuntos do trabalho, revelando um dado preocupante, pois, no âmbito organizacional, a falta de liberdade de manifestação de opinião gera revolta nos colaboradores, interferindo assim no seu desempenho e bem estar, sugerindo a existência de procedimentos arbitrários e autoritários no ambiente de trabalho, o que prejudica seriamente a QVT em qualquer organização. Desta forma, nota-se que os colaboradores se sentem intimidados e relutam em expor suas opiniões ou sugestões, pois tem medo de represálias.

#### 4.2.7 Trabalho e espaço Total de Vida

Em suma, é o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho: no papel balanceado no trabalho, sendo o equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar e no horário de entrada e saída do trabalho, este o equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar (estabilidade nos horários).



**Gráfico 19.** Afirmativa: Tenho tempo livre para lazer, atividade social e esportivas.

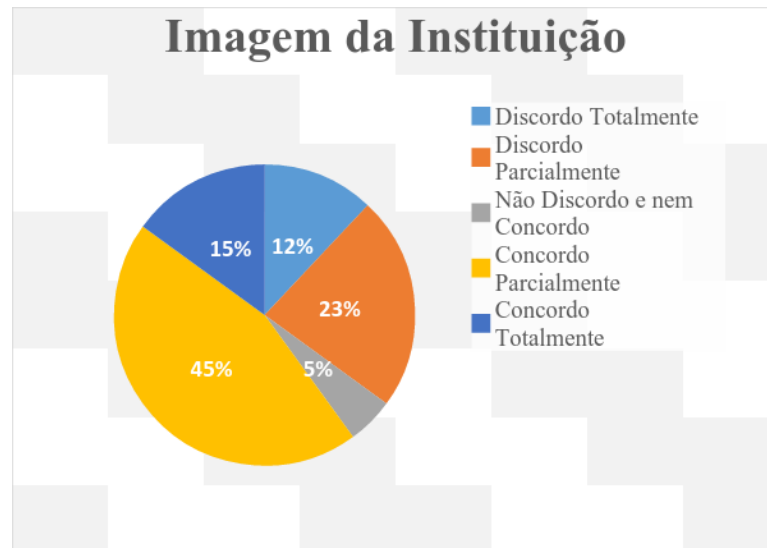
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Walton (1973 *Apud* ROSADO 2013) diz que a experiência de um indivíduo no trabalho pode ter efeito negativo ou positivo nas suas outras esferas, tais como na sua família, sendo assim este deve buscar um equilíbrio.

Assim o gráfico 19 mostrou resultados negativos sobre o tempo livre dos colaboradores para lazer ou atividades sociais e esportivas, onde (42%) Discordaram Totalmente da afirmativa, (10%) Discordaram Parcialmente, (32%) Concordaram Parcialmente, (11%) Concordaram Totalmente e (5%) Não Discordam e Nem Concordam. Demonstra que estes não tem tempo livre para desenvolver suas atividades, deixando de se alcançar um importante fator para o sucesso da QVT, que é o lazer e o bem estar.

#### 4.2.8 Relevância da Vida no Trabalho

Na Relevância da vida no trabalho os critérios são: a imagem da organização, a responsabilidade social da instituição, a responsabilidade social pelos produtos e serviços prestados e a responsabilidade social pelos empregados.

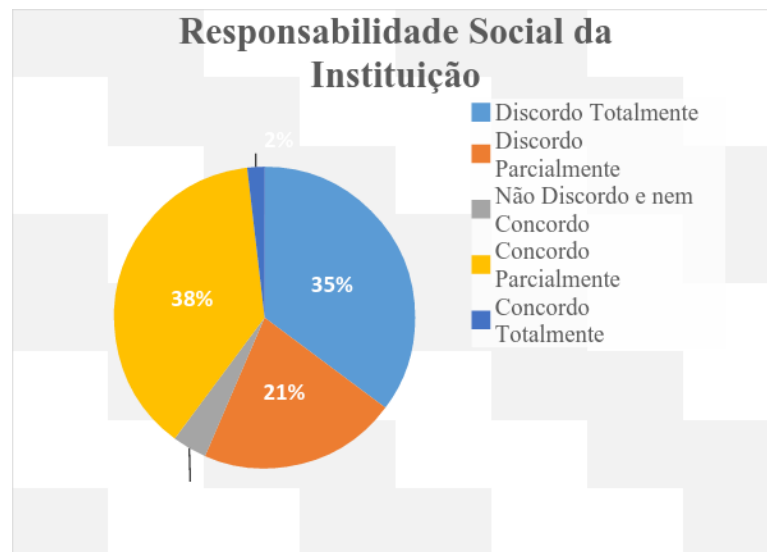


**Gráfico 20.** Afirmativa: Tenho orgulho de fazer parte desta empresa

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Sobre a imagem da Instituição a maioria Concordou Parcialmente (45%), (15%) Concordam Totalmente, (23%) Discordaram Parcialmente, (12%) Discordaram Totalmente e (5%) Não Discordam e Nem Concordam.

Walton (1973 apud FERNANDES 1996) explica que a visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho é de grande relevância, pois, o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte da instituição geram o desenvolvimento da QVT. O sentimento de insatisfação pode desenvolver no colaborador um comportamento de omissão onde se "esconderá" atrás de outros para não assumir responsabilidades, tornando-se improdutivo, sem criatividade e desmotivado para aprender novas habilidades.

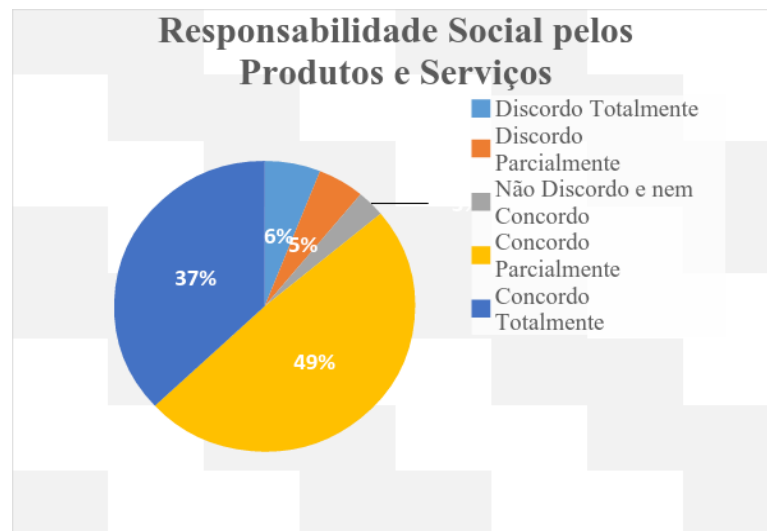


**Gráfico 21.** Afirmativa: Esta empresa desenvolve ações visando proteger o meio ambiente e ajudar a comunidade.  
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Na responsabilidade Social da Instituição (38%) dos colaboradores Concordou Parcialmente, (35%) Discordaram Totalmente, (21%) Discordaram parcialmente, (4%) Não Discordam e Nem Concordam e (2%) Concordaram Totalmente.

A responsabilidade social é um dos temas mais frequentemente abordados no meio empresarial. As organizações buscam incluí-la em sua agenda por vários motivos, como instrumento de marketing, de melhoria de sua imagem institucional, de busca de espaço na mídia ou por encará-la como um bem em si.

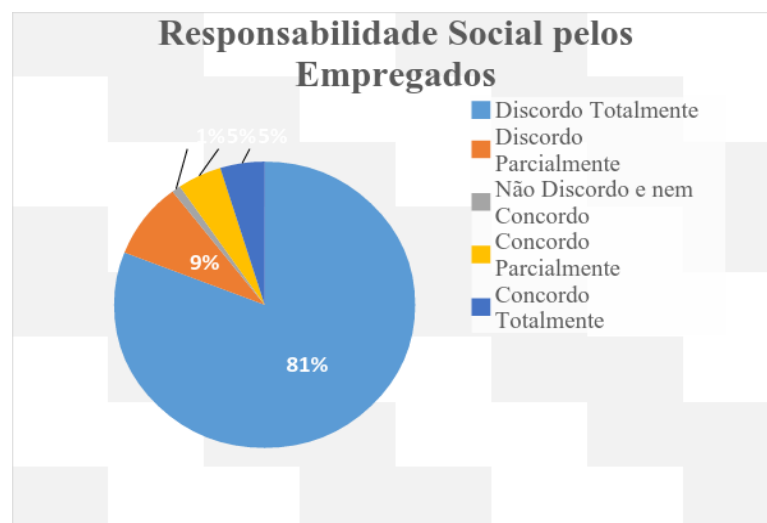
Entretanto a responsabilidade social hoje é encarada como fator de competitividade e as empresas interessadas podem encontrar muitos instrumentos para capacitação e orientação sobre as melhores práticas. Os benefícios destas ações são percebidos através da melhoria da gestão, por um maior comprometimento dos funcionários, por uma melhor relação com clientes, fornecedores e com a comunidade.



**Gráfico 22.** Afirmativa: Esta empresa mostra-se preocupada com a disponibilidade e qualidade dos Produtos e Serviços prestados à população.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Na Responsabilidade Social dos Produtos e Serviços (49%) Concordou Parcialmente, (37%) Concordaram Totalmente, (6%) Discordaram Totalmente, (5%) Discordaram Parcialmente e (3%) Não Discordam e Nem Concordam. A maior parte dos pesquisados mostrou-se satisfeito com esse item, visto que se preocupam em oferecer e prestar serviços de qualidade para a sociedade



**Gráfico 23.** Afirmativa: Sou reconhecido pelas contribuições das minhas atividades para os resultados alcançados da empresa.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

No reconhecimento das contribuições dos colaboradores os resultados foram negativos onde a grande maioria (81%) Discordou totalmente da afirmativa, (8%) Discordaram Parcialmente, Concordaram Parcialmente e Concordaram Totalmente ambos com (5%) e (1%) Não Discordam e Nem Concordam.

Quando os colaboradores não são reconhecidos pelos seus trabalhos, a consequência é a desmotivação. Afinal, um funcionário que gosta da organização na qual trabalha tem um desempenho muito melhor, busca soluções inovadoras e prefere conquistar novos espaços dentro da própria empresa. A rotatividade nas empresas que valorizam seus colaboradores é muito menor do que nas que, por exemplo, deixam de oferecer benefícios e não conseguem demonstrar aos funcionários que eles são essenciais para o sucesso de toda a organização.

O autor esclarece que os gestores devem enfatizar a todos os colaboradores, independentemente do nível, que a contribuição de cada um resulta no crescimento e sucesso da organização. Algumas pessoas sentem a necessidade de serem reconhecidas pelo seu trabalho. A melhor forma de fazer isso é ressaltar o quanto tem sido significativo o trabalho delas. Seja em uma conversa informal, com agradecimentos em nome da empresa, ou através de canais de comunicação, como murais e intranet.

Assim motivar os colaboradores também está ligado a outras questões como oferecer benefícios, primar pela qualidade de vida dos profissionais, proporcionar chances de crescimento dentro da empresa e oferecer boas condições de trabalho.

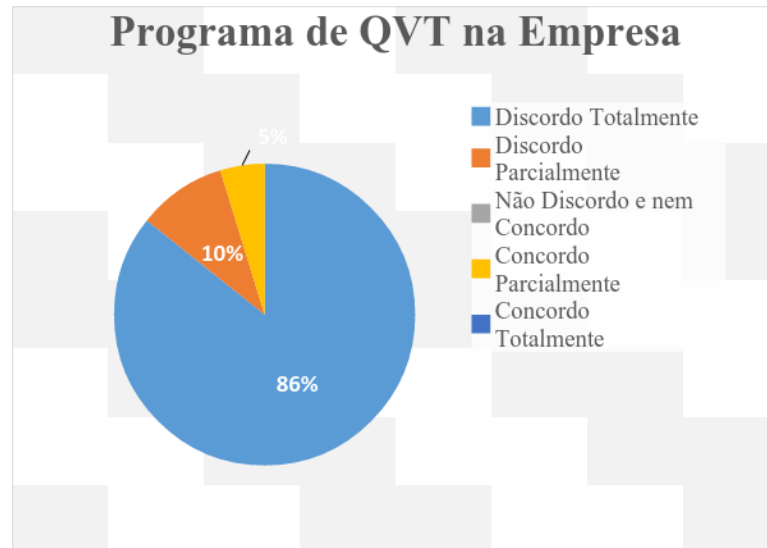
#### **4.2.9 A Implantação de Programas de qualidade de vida no Trabalho.**

Segundo Limongi-França (2010), as iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil, habitualmente não constituem programas. Conforme a vivência dos autores, os Departamentos de RH de empresas médias e grandes desenvolvem, em muitos casos, ações isoladas que frequentemente apresentam bons resultados, mas não estabelecem programas integrados. É possível que falem aos gerentes de RH argumentos para “vender” esses programas às altas direções.

Os retornos não se limitam àqueles tangíveis e quantificáveis, como a redução do absenteísmo e a diminuição da rotatividade. Existe um retorno cuja importância dificilmente pode



ser exagerada: o ganho positivo para a imagem da organização, particularmente importante neste início de século XXI e por todo o futuro previsível.



**Gráfico 24.** Afirmativa: A empresa desenvolve um programa formal de qualidade de vida no trabalho, que engloba todos os aspectos da QVT, e tem participação de todos.

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2015.

Assim o Gráfico 24 mostra justamente a realidade citada por Limongi-França (2010) onde (86%) dos colaboradores Discordam da afirmativa, (9%) Discordaram Parcialmente e (5%) Concordaram Parcialmente.

Neste sentido a falta de qualidade de vida no trabalho pode gerar transtornos na vida dos profissionais e, conseqüentemente, na vida das empresas. Os problemas físicos aparecem com maior intensidade e o equilíbrio emocional fica bastante afetado, como: as crises de estresse, descontentamento e irritação ficam mais intensas, o que afeta não só o rendimento pessoal, mas também faz com que problemas profissionais sejam levados para casa, afetando o relacionamento familiar.

Para Limongi-França (2010) os programas de qualidade de vida são considerados uma boa ferramenta para a motivação dos colaboradores, já que ensina o indivíduo a gostar de si própria e valorizar-se. Não é necessário investimento alto para implementar um programa de QVT na organização, pois simples programas que promovam a saúde mental e física dos colaboradores,

assistência ao empregado, suporte psicossocial, legal e financeiro e de gerenciamento de estresse e descompressão são imprescindíveis para a qualidade de vida do trabalhador.

Assim o bem estar dos colaboradores é benéfico tanto para a organização quanto para o profissional, pois investindo em programas de QVT, o funcionário ganha equilíbrio, saúde e desenvolvimento. Já as organizações ganham engajamento, comprometimento, criatividade e produtividade dos seus colaboradores. Mas, quem ganha mais com isso é a própria sociedade que contará com pessoas mais criativas e saudáveis para encontrar as soluções para os desafios globais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo verificar a satisfação dos trabalhadores do comércio da Cidade de Sousa – PB em relação a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo assim foi aplicado um questionário baseado nos estudos de Rosado (2013) com perguntas pertinentes à proposta de estudo.

O tema QVT é sem nenhuma dúvida consiste em uma preocupação crescente e motivadora para todas as empresas que buscam manter um alto desempenho e competitividade nos mercados cada vez mais globalizados. Tal preocupação deve-se ao fato de que a tecnologia é um fator determinante do sucesso empresarial, reconhecendo no ser humano como um elemento vital para o desenvolvimento e o crescimento de uma organização.

Nesse contexto, produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É cogente uma conexão com a melhoria de Qualidade de vida de cada colaborador no trabalho e as suas consequências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho denota dignidade, motivação e grande participação no desempenho do processo de trabalho na organização. Portanto, produtividade significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas no sentido amplo.

Através da análise dos resultados, fica corroborado a visão de Fernandes (1996), especialmente no que foi visualizado pelo índice elevado de insatisfação, insegurança, estresse e falta de perspectiva de crescimento, todos com resultados negativos. Foi percebida no estudo, segundo os colaboradores do comércio de Sousa – PB, uma significativa insatisfação em relação à maior parte dos aspectos ligados à qualidade de vida praticada pelas organizações, visto que, por exemplo, onde 81% dos colaboradores não são reconhecidos pelo que fazem na empresa.

Desta forma, a gestão e o uso da QVT dentro das referidas organizações não estão sendo desenvolvidos de forma efetiva. Muitos aspectos precisam ser melhorados, como as condições no ambiente de Trabalho, além da autonomia, relacionado ao aspecto uso e desenvolvimento de capacidades, onde a maioria quase que absoluta retratou a ausência de participação dos colaboradores nas tomadas de decisões da organização, relacionadas ao seu trabalho. Pois em uma organização é fundamental uma gestão participativa, onde todos possam estar envolvidos com a construção de melhoras no seu trabalho.

Como pontos positivos destacaram-se, a Integração social na Organização, como o

relacionamento interpessoal e o senso comunitário, sendo bem avaliados pelos colaboradores. Outro ponto favorável foi o orgulho em fazer parte da organização, que consideram-se totalmente ou parcialmente.

Percebeu-se na investigação com os colaboradores que as empresas não desenvolvem nenhum programa de qualidade de vida que englobe aspectos relevantes da qualidade de vida. Assim a empresa que não atenta para a QVT pode considerar-se decadente, visto que seus clientes internos não estando satisfeitos, refletirão esse descontentamento em sua produtividade, ou seja, o produto final da organização é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos colaboradores, onde o mesmo tendo uma alta QVT, o produto da organização também será de alta qualidade e seus os clientes externos estarão satisfeitos.

Logo, o investimento no capital humano traz enorme retorno em termos de qualidade e produtividade da empresa, pois a tranquilidade física e emocional das pessoas é sinônima do crescimento organizacional. Assim a qualidade de vida do trabalhador nada mais é que o somatório da sua satisfação, levando em conta as suas necessidades psicológicas, físicas e sociais.

Todavia, a verdade encontrada nessa pesquisa é o trabalhador se submete a uma realidade dolorosa, onde a perspectiva de mudanças são poucas, devido aos baixos salários, falta de valorização profissional e ascensão, a ausência de benefícios, entre outras.

Vale ressaltar que a qualidade de vida dos funcionários influi na execução das metas de uma organização. Onde este fator é despertado por programas participativos que atentem para a qualidade de vida. A qualidade de vida é obtida quando o trabalho dá oportunidade para o lazer, família, atividades físicas e boas noites de sono, sendo assim um somatório da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais deste.

Constata-se que os objetivos deste estudo foram alcançados na medida em que foi possível mensurar o grau de satisfação colaboradores do comercio de Sousa – PB em relação aos principais elementos intervenientes de sua qualidade de vida no trabalho, bem como fornece informações suficientes para nortear a busca de solução dos problemas evidenciados no presente estudo. Dessa forma, espera-se que os resultados obtidos nessa pesquisa possam contribuir para que a insegurança, a desconfiança, a insatisfação deixem de ser o cenário do cotidiano do trabalhador, e que o ambiente de trabalho seja motivo de satisfação, motivação, e principalmente de auto realização pessoal.

## REFERENCIAS

AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração:** uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo: Atlas, 1981.

ARAÚJO, L. C; GARCIA, A, **Gestão de Pessoas:** estratégia e integração. 2. Ed.- São Paulo: Atlas, 2009.

ASHLEY, P.; et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios.** Saraiva: S. Paulo, 2005.

BARTOSKI, C; STEFANO, S. R. **Qualidade de vida no trabalho em agências bancárias de laranjeiras do sul:** um estudo de múltiplos casos. Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 2, nº1, julho de 2007.

BRASIL. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE.** Censo 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso: março 2014.

BRAVO, I. **Gestão de Qualidade em Tempos de Mudanças:** São Paulo: Editora Alínea, 2007.

BEDÊ, M. A. **Responsabilidade Social nas Micro e Pequenas Empresas.** São Paulo: SEBRAE, 2006.

ALBUQUERQUE, L; FRANÇA, A. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho:** o stress e a expansão do conceito de qualidade total. São Paulo: RA, v.33, n.2, abr/jun.1998.

BARTOSKI, C; STEFANO, S. R. **Qualidade de vida no trabalho em agências bancárias de laranjeiras do sul:** um estudo de múltiplos casos. Revista Eletrônica Lato Sensu. Ano 2, nº1, julho de 2007.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional.** 4.ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

BARROS, C. A. C. de. **Qualidade de Vida no Trabalho.** O que vem a ser, afinal, a Qualidade de Vida no Trabalho? Revista e pesquisa CAD, 2011. Disponível em: [www.mackenzie.br/fileadmin/FMJRJ/coordenadoria\\_pesq/Revista\\_CADE/CADE\\_7/qualidade.doc](http://www.mackenzie.br/fileadmin/FMJRJ/coordenadoria_pesq/Revista_CADE/CADE_7/qualidade.doc). Acesso em 22/04/2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas, o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CIPRIANI, L. **Sinais dos Tempos**. Revista Ser Humano. São Paulo: n° 36, setembro, 1998.

COCCO, M. I. M. **Promoção à saúde no trabalho**. Projeto de Pesquisa. Campinas, 2001.

COLZANI, V. F. **Guia para redação do trabalho científico**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho. Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. REVISTA FAE BUSINESS. N. 7, p.32-34 Nov/2003.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.

\_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos no Comportamento Organizacional**. 1° ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

ESTEVES, S. **O jovem guia sua carreira por um propósito e por prazer**. In: Nathalia Goulart Revista veja, 21/04/2012. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/o-jovem-guia-sua-carreira-por-um-proposito-e-por-prazer/>. Acesso em 20/6/2015.

FEREIRA, M. C; MENDONÇA H. **Saúde e bem- estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: casa do psicólogo, 2012.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. B. de H. **Miniaurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 895 p. ISBN 978-85-385-4240-7.

\_\_\_\_\_. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 15 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

FLECK, M.P.A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH. E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. **Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100)**. Revista Saúde Pública, v.33, n.2, p.198-205, 1999.

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, São Paulo, n.1, v.2, p. 79-83, 1997.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

GRUBBS-WEST, L. **Como Transformar Sua Equipe no Seu Maior Patrimônio.** Rio de Janeiro: SEXTANTE, 2007.

IBGE. **Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas.** Pesquisa Mensal de Emprego – PME. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 08 de março de 2012.

LACAZ, F.A.C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p. 151-61, 2000.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença.** Ciência Saúde Coletiva. 6. ed. Rio de Janeiro, 2002.

LIMA, I. S. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Revista Brasileira de Administração. São Paulo: nº 23, outubro, 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho –QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão do Clima Organizacional.** 3 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MACEDO, J.; MATOS, R. D. **Qualidade de vida no trabalho:** Um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO, do campus de Irati. Congresso Internacional de Administração: Gestão estratégica na Era do conhecimento. Ponta Grossa – PR, 2008.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATOS, C. H. **Condições de trabalho e estado nutricional de operadores do setor de alimentação coletiva:** um estudo de caso. Florianópolis. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção/ Ergonomia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

MATOS, F. G. **Empresa Feliz.** São Paulo: Makron Book, 1996.

- MC GREGOR, D. **O Lado Humano da Empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho**: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil. Dissertação de Mestrado em Administração. Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação. Universidade Federal. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 2002.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**: Treinamento em grupos. 10º ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 5.ed. Rio de Janeiro, José Olympio, 1996.
- NADLER, D. A; LAWLER, E. E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.
- NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. **Seguridad del Trabajo en Instalaciones Petrolíferas en el Mar y Asuntos Conexos**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- PASCHOAL, S. M. P. **Qualidade de vida do idoso**. Elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião. Dissertação (mestrado)-Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000.
- POPP, C.; et al. **Direito empresarial & cidadania**: questões contemporâneas. Curitiba: Juruá, 2008.
- RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- ROSADO, R. T. **Qualidade no trabalho**: A percepção dos Operadores das Estações de Bombeamento (EB) da Companhia de Água e Esgoto da Paraíba (CAGEPA) que Compõem a adutora Edivaldo Motta. Monografia apresentada ao programa de graduação em administração na Universidade estadual da Paraíba – UEPB, como requisito parcial para obtenção do grau em Bacharel em administração: Patos, 2013.
- SANTOS, C. L. **Qualidade de vida das famílias de mulheres beneficiárias do Programa de Microcrédito para atividades Não-Agrícolas do Projeto Pró-Sertão-Sergipe**. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, 1999.
- SEIDL, F, M, E.; ZANNON C, L, M, C. **Qualidade de vida e saúde, aspectos conceituais e metodológicos**. Caderno de saúde pública, Rio de Janeiro, 20(2), p 580-588, mar/abr. 2004.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.



SILVA, J. M.; MATOS, F.R.N. **Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria de Castanha.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ENANPAD, 2003.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão de Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VELOSO, H. M, et al. **A concepção Gerencial dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Elétrico Brasileiro.** Universidade de São Paulo. USP, 2008.

VROOM. V. H. **Gestão de pessoas, não de pessoal:** os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. 9º ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

WERTHER, W.B; DAVIS, K. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: MacGraw/Hill, 1989.

**ANEXOS**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

## ANEXO A–INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### PARTE I – CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL

Idade: \_\_\_\_\_ anos

Sexo:

Masculino  Feminino

Estado civil:

Solteiro  Casado ou instável  Outros

Escolaridade:

Ensino médio  Superior completo  Doutorado não concluído

Superior incompleto  Mestrado não Concluído

Mestrado concluído  Doutorado concluído

Tempo de empresa: \_\_\_\_\_ anos

### PARTE II –SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1. Assinale com um “X” de acordo com a escala abaixo o seu nível de concordância com as variáveis listadas no quadro.

1 – Discordo Totalmente	2 – Discordo Parcialmente	3 – Não discordo nem concordo	4 – Concordo Parcialmente	5 – Concordo Totalmente
-------------------------	---------------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------------

1	O salário que recebo é o suficiente para o sustento da minha família.	1	2	3	4	5
2	O meu salário condiz com os salários pagos no mercado para a mesma função.	1	2	3	4	5
3	As minhas condições no ambiente de trabalho (higiene, iluminação, organização) são adequadas.	1	2	3	4	5
4	Os materiais de trabalho que tenho a disposição para executar as atividades diárias, são adequados.	1	2	3	4	5
5	O meu local de trabalho é prejudicial a minha saúde (insalubre).	1	2	3	4	5
6	O nível de estresse é alto.	1	2	3	4	5

7	A minha participação nas decisões da empresa é efetiva.	1	2	3	4	5
8	As tarefas que desempenho me traz satisfação.	1	2	3	4	5
9	O trabalho que desenvolvo permite usar todas as minhas habilidades.	1	2	3	4	5
10	As atividades que desempenho são importantes para atingir os objetivos da empresa.	1	2	3	4	5
11	A empresa oferece segurança no que se refere a permanência em relação ao seu emprego.	1	2	3	4	5
12	A empresa oferece um bom plano de cargos e salários.	1	2	3	4	5
13	A empresa possibilita ascensão profissional para todos os cargos.	1	2	3	4	5
14	O meu relacionamento com os colegas de trabalho é bom.	1	2	3	4	5
15	Existe na empresa um clima de cooperação entre os funcionários, sem grandes rivalidades entre si	1	2	3	4	5
16	Todos os direitos trabalhistas são cumpridos pela empresa.	1	2	3	4	5
17	As normas e rotinas da empresa são bem claras e definidas.	1	2	3	4	5
18	Na empresa posso dar meu ponto de vista, minhas idéias sem medo de represálias.	1	2	3	4	5
19	Tenho tempo livre para lazer, atividades sociais e esportivas.	1	2	3	4	5
20	Tenho orgulho de fazer parte desta empresa.	1	2	3	4	5
21	Esta empresa desenvolve ações visando proteger o meio ambiente e ajudar a comunidade.	1	2	3	4	5
22	Esta empresa mostra-se preocupada com disponibilidade e qualidade dos seus serviços oferecidos a população.	1	2	3	4	5
23	Sou reconhecido pela contribuição das minhas atividades para os resultados alcançados pela empresa.	1	2	3	4	5
24	A empresa desenvolve algum programa formal de qualidade de vida no trabalho, que engloba todos os aspectos da QVT, com participação de todos.	1	2	3	4	5