



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

***CAMPUS* – CERRO LARGO**

ADMINISTRAÇÃO – BACHARELADO

BRUNA LAÍS ANSCHAU

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CERRO
LARGO TRANSPORTES COLETIVOS - LTDA EM RELAÇÃO À QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

Cerro Largo/RS

2015

BRUNA LAÍS ANSCHAU

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CERRO
LARGO TRANSPORTES COLETIVOS - LTDA EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção de
grau de Bacharel em Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2015

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Anschau, Bruna Laís

AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CERRO LARGO TRANSPORTES COLETIVOS-LTDA EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO/ Bruna Laís Anschau. -- 2015.

120 f.

Orientador: Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de administração , Cerro Largo, RS, 2015.

1. Recursos Humanos. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Satisfação. I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

BRUNA LAÍS ANSCHAU

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CERRO
LARGO TRANSPORTES COLETIVOS - LTDA EM RELAÇÃO À
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Me. Luciana Scherer

Prof. Me.Fabício Costa de Oliveira

Prof. Me.Rodrigo Prante Dill

RESUMO

O cenário atual em que as organizações estão inseridas passa por diversas mudanças que podem afetar diretamente a vida do trabalhador. Surge então o grande desafio para que as empresas consigam manter eficiência e eficácia ao mesmo tempo em que possam disponibilizar uma estrutura em que o trabalhador se sinta satisfeito e motivado com o trabalho (BARBOSA PINTO; VILAS BOAS; PEREIRA, 2013). Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa a obter maior espaço dentro das organizações, bem como nos meios acadêmicos. O presente estudo objetivou identificar a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos – Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho. Procurou-se identificar respostas sobre a questão problema: qual é a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo – Transportes Coletivos Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho? Para que o objetivo proposto pudesse ser atingido e o problema do estudo fosse respondido, utilizou-se pesquisa de abordagem qualitativa, o instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, o qual foi entregue aos dez funcionários que concordaram em participar espontaneamente da pesquisa para que os mesmos o respondessem em horários pertinentes. O questionário utilizado, sem alterações, foi originalmente elaborado por Limongi-França (1996). Após coletados, os dados foram interpretados e analisados, e com a utilização do *Microsoft Excel*®, foram criadas tabelas para facilitar a visualização dos dados, e também foram extraídas a porcentagem e a média para facilitar a compreensão dos resultados. Constatou-se que os aspectos biopsicossociais considerados satisfatórios pelos respondentes foram os sociais e biológicos, sendo que o primeiro obteve maior média de satisfação que correspondeu a 8,1. Os aspectos considerados insatisfatórios foram os psicológicos e organizacionais, nos quais as médias de satisfação corresponderam, respectivamente, a 4,7 e 4,3, ou seja, o último obteve menor média de satisfação. A maioria dos respondentes relacionou a QVT à condição de saúde, e quanto ao estado pessoal de QVT, os respondentes demonstraram-se insatisfeitos quanto ao stress pessoal. As ocorrências de saúde-doença constatadas foram em pequena escala, sendo a mais relatada pelos entrevistados a utilização de remédios para dores específicas. Os respondentes em sua maioria acreditaram que a presente pesquisa pode contribuir para futuras ações em melhorias desenvolvidas pela empresa em termos de QVT. Os resultados encontrados evidenciaram que os funcionários da empresa estudada não se encontravam totalmente satisfeitos em relação aos aspectos biopsicossociais da QVT, o que também foi evidenciado em diversas pesquisas publicadas no Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Paixão e Souza, 2013; Constantino et al., 2009; Diniz de Sá et al., 2007; Bastos, Souza, e Costa, 2006), que possuíam temas semelhantes de estudo.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

The current scenario in which organizations are inserted goes through various changes that can directly affect the employee's life. Then comes the big challenge for companies to be able to maintain efficiency and effectiveness at the same time that can provide a structure in which the employee feels satisfied and motivated with the job (BARBOSA PINTO; VILAS BOAS; PEREIRA, 2013). In this sense, the Quality of Life at Work (QLW, QVT in Portuguese) starts to get more space inside the organizations, as well as in academic circles. This study aimed to identify the perception of employees at Cerro Largo Collective Transport Company- Ltda regarding the quality of life at work. We searched to identify answers about the problem-question: what is the perception of the employees of the Cerro Largo Collective Transport Company - Ltda regarding the quality of life at work? In order for the proposed objective be reached and the problem of study be answered, we used qualitative research, the data collection instrument used was the questionnaire, which was delivered to the ten employees who agreed to voluntarily participate in the research so that they could respond in the relevant schedules. The used questionnaire, unchanged, was originally drafted by Limongi-France (1996). Once collected, the data were interpreted and analyzed, and by using Microsoft Excel®, tables were created to facilitate the visualization of data, and have also been drawn the percentage and average to facilitate the understanding of the results. It was found that the biopsychosocial aspects considered satisfactory by respondents were the social and biological, being the first the one which obtained the highest average in satisfaction that corresponded to 8.1. The aspects considered unsatisfactory were the psychological and the organizational, where the average in satisfaction corresponded, respectively, to 4.7 and 4.3, ie, the last one had lower satisfaction average. Most of the respondents linked the QLW to the health condition, and about the personal state of QLW, the respondents showed themselves dissatisfied about the personal stress. The observed health-disease events were on a small scale, being the most reported by respondents the use of drugs for specific pain. Respondents mostly believe that this research may contribute to future actions in improvements developed by the company in terms of QLW. The results showed that employees of the studied company were not fully satisfied in relation to biopsychosocial aspects of QLW, which was also demonstrated in several published researches at the National Meeting of Graduate Programs in Management (Paixão e Souza, 2013; Constantino et al, 2009;. Diniz de Sá et al, 2007;. Bastos, Souza, e Costa, 2006), which had similar themes of study.

Keywords: Human Resources. Quality of Life at Work. Satisfaction.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Concepções sobre a QVT ao longo dos anos.....	17
Quadro 2 - Principais Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
Quadro 3 - Bloco 1: Resultados internos de satisfação e QVT.....	64
Quadro 4 - Bloco 2: Qualidade de Vida no Trabalho.....	65
Quadro 5 - Bloco 3: Estado pessoal de QVT.....	66
Quadro 6 - Bloco 4: Dados gerais.....	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Qualidade de convênios.....	69
Tabela 2 - Oportunidade para distração.....	70
Tabela 3 - Atendimento aos filhos.....	70
Tabela 4 - Qualidade da cesta básica.....	71
Tabela 5 - Qualidade de seguros da previdência privada.....	71
Tabela 6 - Financiamento para cursos externos.....	72
Tabela 7 - Avaliação da Satisfação dos funcionários em relação aos aspectos sociais.....	73
Tabela 8 - Qualidade das SIPATS.....	73
Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais.....	74
Tabela 10 - Atendimento do Ambulatório.....	74
Tabela 11 - Atendimento do convênio médico.....	74
Tabela 12 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho.....	75
Tabela 13 - Qualidade das refeições oferecidas pela empresa.....	75
Tabela 14 - Estado geral de saúde dos colegas e superiores.....	76
Tabela 15 - Qualidade de atuação da CIPAs.....	76
Tabela 16-Satisfação geral dos aspectos biológicos.....	77
Tabela 17 - Confiança nos critérios de recrutamento e seleção.....	78
Tabela 18 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho.....	78
Tabela 19 - Clima de camaradagem entre as pessoas.....	79
Tabela 20 - Oportunidade de carreira.....	79
Tabela 21 - Satisfação com o salário.....	79
Tabela 22 - Ausência de interferência na vida pessoal.....	80
Tabela 23 - Resultado geral dos aspectos psicológicos.....	86
Tabela 24 - Imagem da empresa junto aos funcionários.....	82
Tabela 25 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal.....	82
Tabela 26 - Melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias.....	83
Tabela 27 - Qualidade dos processos administrativos.....	83
Tabela 28 - Atendimento às rotinas de pessoal.....	84
Tabela 29 - Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais.....	84
Tabela 30 - Resultados gerais dos aspectos da QVT.....	85
Tabela 31 - Qualidade de Vida no Trabalho compreendida pelos funcionários.....	88

Tabela 32 - Sensação de bem-estar no trabalho.....	89
Tabela 33 - Estado geral de tensão (stress) pessoal.....	90
Tabela 34 - Satisfação com o modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).....	90
Tabela 35-Adequação das Ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais dos funcionários.....	91
Tabela 36 - Importância da QVT para o resultado do trabalho dos funcionários.....	91
Tabela 37 - Opinião pessoal de QVT.....	92
Tabela 38 - Ocorrências de saúde-doença.....	93

LISTA DE SIGLAS

ABVQ – Associação Brasileira de Qualidade de Vida

ANPAD – Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

ENANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração

ENAPG – Encontro de Administração Pública e Governança

ENEO – Encontro de Estudos Organizacionais

ENGPR – Encontro Nacional de Pessoas e Relações de Trabalho

PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PNQV – Prêmio Nacional de Qualidade de Vida

PPRA – Programa Prevenção de Riscos Ambientais

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 TEMA DA PESQUISA	11
1.2 PROBLEMA DA PESQUISA.....	11
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo Geral.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 JUSTIFICATIVA	13
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.1.1 Análise histórica da qualidade de vida no trabalho.....	16
2.1.2 Definições e Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	18
2.1.3 Literatura sobre qualidade de vida no trabalho EnANPAD	20
2.1.4 Modelo BPSO-96.....	60
3 METODOLOGIA	62
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	62
3.2 COLETA DE DADOS.....	63
3.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	67
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	69
4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QVT	69
4.1.1 Considerações sobre os Resultados Internos de Satisfação em QVT.....	85
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	87
4.3 ESTADO PESSOAL DE QVT	89
4.4 DADOS GERAIS	95
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS.....	101
APÊNDICE A - Questionário	107
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	115

1 INTRODUÇÃO

O cenário atual em que as organizações estão inseridas caracteriza-se por diversas mudanças vigorosas e aceleradas, sendo que essas mudanças podem afetar diretamente a vida do trabalhador. A partir dessa situação, surge o grande desafio para que as organizações consigam manter eficiência e eficácia, e ainda disponibilizar uma estrutura em que o trabalhador se sinta satisfeito e motivado com o trabalho. Diante desse contexto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa a obter mais espaço dentro das organizações, bem como nos meios acadêmicos, que buscam entender esse processo de mudança, através da visão da organização, sobre a importância de investimentos em QVT e, na visão do trabalhador, buscando compreender a sua percepção de qualidade de vida no meio organizacional (BARBOSA PINTO; VILAS BOAS; PEREIRA, 2013).

Para Shirrmeister e Limongi-França (2007), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge a partir da necessidade de atuar mais profundamente na questão das condições de trabalho, desde práticas e processos organizacionais, ao ambiente físico e padrões de relacionamento.

Alguns estudiosos no século XX pesquisaram a respeito da satisfação do indivíduo no trabalho, porém sem utilizar ainda a denominação QVT. Entre os autores que representam maior contribuição estão: Elton Mayo, que realizou suas primeiras experiências em Hawthorne, e Abraham Maslow que criou a teoria das necessidades. Ainda houve as contribuições de Douglas McGregor, que é o autor das Teorias “X” e “Y” e Frederick Herzberg que desenvolveu a teoria da motivação, na qual concluiu que os fatores capazes de produzir insatisfação foram denominados de fatores higiênicos e os fatores que produzem satisfação foram chamados de fatores motivadores (COUTINHO, 2009).

Segundo Correia (2000), os primeiros estudos sobre qualidade de vida foram executados em 1950 pelo *Tavistock Institute*, em Londres, por Louis Davis e seus colaboradores. Porém somente na década de 60 que as preocupações com QVT foram estimuladas.

Em relação aos estudos clássicos sobre qualidade de vida no trabalho, destacam-se os de: Walton (1973), que elaborou um método de avaliação de qualidade de vida no trabalho utilizando oito critérios; Hackman e Oldham (1975) com o JDS (*Job Diagnostic Survey*), em torno das cinco dimensões básicas da tarefa, sustentando que estas dimensões são precursoras dos estudos de satisfação do indivíduo e à *performance*, com resultados positivos para o indivíduo e para a empresa, baseado nos três estados psicológicos considerados críticos para a

satisfação e motivação no trabalho; e Westley (1979), que relaciona a organização do trabalho à QVT, definindo quatro dimensões para a Qualidade de Vida no Trabalho, de forma que todas as quatro são necessárias se o objetivo do trabalho é encontrar as necessidades do homem (SCHIRRMESTER, et al., 2008).

No Brasil, a preocupação com QVT surge mais tardiamente, em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros, implementação de programas de estabilização monetária e das reformas constitucionais que visavam a redução e reorientação do papel do Estado na economia (ALBUQUERQUE, 1992 *apud* LIMONGI FRANÇA e ALBUQUERQUE, 1992).

Com base na análise bibliográfica sobre a Qualidade de Vida no Trabalho percebe-se que existem diversas concepções sobre essa temática, porém não existe consenso a respeito do seu conceito. Nesse sentido, Limongi-França (1996) destaca que de forma geral, observam-se os conceitos de QVT com os seguintes enfoques: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; e (c) promoção da saúde. Schirrmeister e Limongi-França (2007), relatam que as ações em QVT são bem abrangentes e capazes de gerar resultados satisfatórios para a organização no que diz respeito à obtenção de lucro. Estas autoras acreditam que através da criação de programas de QVT bem consistentes as empresas acabam aumentando a produtividade e diminuindo seus gastos com fatores como assistência médica e rotatividade de funcionários. Isso devido ao maior envolvimento dos empregados com a organização. Soma-se ao exposto a ideia de Limongi-França (1996), ao relatar que:

A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento que se se olham as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque psicossocial. Toda pessoa é um complexo psicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 146).

Amorim (2004) explica que inicialmente, a QVT focalizava apenas aspectos individuais restritos, estes eram relativos ao bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho. Posteriormente, procurou-se solucionar problemas relativos ao enriquecimento do conteúdo da tarefa, com objetivo de estimular a criatividade no exercício funcional, ampliar a participação nas decisões e reduzir a impessoalidade nas relações de trabalho. Hoje, a QVT é tratada como uma vantagem competitiva necessária para atrair e manter bons profissionais.

1.1 TEMA DA PESQUISA

Como apresentado na introdução, e conforme será descrito no decorrer do trabalho, a preocupação com a qualidade de vida vem adquirindo espaço cada vez maior no mundo empresarial. Por um lado, as empresas buscam tornar seus colaboradores mais produtivos, diminuindo rotatividade e o absenteísmo, almejando resultados satisfatórios. Do outro lado, os colaboradores procuram empresas que lhes proporcionem bem-estar e satisfação profissional, o que também pode refletir na satisfação pessoal.

Os estudos relacionados à QVT no Brasil tornaram-se crescentes ao longo dos últimos anos. Isso pode ser constatado a partir da análise bibliográfica realizada, tomando-se por base as publicações de pesquisas no evento EnANPAD, no período que compreende 2002 a 2014. Através da busca por artigos que apresentassem como tema principal a Qualidade de Vida no Trabalho, foram identificadas 37 publicações. Das publicações encontradas, não se identificou nenhuma que tenha por objetivo avaliar a percepção de colaboradores que atuam em empresas de turismo.

A partir disso, percebe-se que apesar da crescente preocupação com os estudos relacionados à temática em questão, ocorre uma carência em pesquisas realizadas com profissionais atuantes em empresas de turismo. Portanto, a presente pesquisa possui como tema a Qualidade de Vida no Trabalho

1.2 PROBLEMA DA PESQUISA

A busca por melhores condições de trabalho é cada vez maior entre aqueles que atuam nas organizações. As pessoas almejam o bem-estar, e as organizações o aumento da produtividade. Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se um fator de grande importância para o bom desempenho tanto das empresas como dos seus colaboradores.

Fernandes (1996) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho tem seus conceitos aplicados na prática, em vários países do mundo. No entanto, no Brasil, frequentemente ouve-se dizer que a produtividade do trabalhador é muito baixa, sendo que poucos são os que falam sobre um fator que é essencial para o incremento dessa produtividade, ou seja, a qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, Oliveira e Limongi-França (2009) relatam que em relação ao aspecto econômico, ainda há muitas empresas que não acreditam que exista qualquer relação entre o bem-estar do trabalhador, o desempenho e os resultados obtidos pelas empresas.

Pazini e Stefano (2009) contam que em dezembro de 2008, a Associação Brasileira de Qualidade de Vida – ABVQ, com sede em São Paulo, realizou a entrega do XIII Prêmio

Nacional de Qualidade de Vida - PNQV/ 2008. Nesse evento foram premiadas diversas empresas devido a excelência em relação ao programa de qualidade de vida no trabalho, entre elas, pode-se citar: Alcoa Alumínio, Motorola, Petrobrás, Eletronorte, Banco Santander, e Sanny Confecções Femininas. Mesmo assim, Bitencourt (2004 apud PAZINI e STEFANO, 2009) afirma que a qualidade de vida no trabalho, no Brasil é considerada um desafio cultural, sendo relevante a inserção de uma nova mentalidade sobre a cultura da qualidade de vida.

De acordo com a revista Exame, uma pesquisa realizada pela Regus, no Brasil, revelou que o índice de qualidade de vida do país saltou de 45, em 2010, para 151, no ano de 2012. A partir disso, o país saiu na frente na lista de países com maior crescimento em qualidade de vida no trabalho.

Apesar da crescente preocupação com a QVT no Brasil, cabe ressaltar que ainda falta empenho de muitas empresas no sentido de melhorar as condições de trabalho dos seus colaboradores. Limongi-França e Rodrigues (2002 apud ANTUNES, 2006) contam que no Brasil a prática mostra que a QVT tem sido compreendida de maneira incompleta, trazendo um referencial assistencialista, ou que então as ações gerenciais simplesmente ignoram a QVT nos processos das empresas que neutralizam riscos na condição de trabalho.

A partir dos dados apresentados anteriormente, é possível constatar que as empresas que se destacaram por oferecer excelência em QVT, são em geral, de grande porte. Logo, identifica-se a necessidade de atentar também para as empresas menores que muitas vezes acabam não dando importância necessária para a temática em questão. A empresa que será pesquisada nesse estudo caracteriza-se como uma pequena empresa. Nesse sentido, este estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa:

Qual é a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho?

1.3 OBJETIVOS

Neste tópico será apresentado o objetivo geral do presente estudo, e também serão expostos os objetivos específicos que foram estabelecidos.

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos sociais;
Detectar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos biológicos;
- Verificar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos psicológicos;
- Conhecer a percepção dos funcionários em relação aos aspectos organizacionais.

1.4 JUSTIFICATIVA

No Brasil, somente na década de 1990, ganharam importância e velocidade as pesquisas e a procura, por parte das empresas, de profissionais que as orientassem para adotar medidas que fossem voltadas para QVT. Isso, em parte relaciona-se ao somatório de problemas decorrentes na época, como acidentes e doenças ocupacionais, bem como reclamações na justiça, ressaltando-se também, a legislação mais específica que surgiu nessa época (KARPINSKI e STEFANO, 2008).

O conceito de QVT teve suas primeiras ações voltadas para um forte apelo à promoção de saúde e redução de custos com assistência médica. No entanto esse conceito tomou um novo rumo, passando a incluir os aspectos de saúde e bem-estar do trabalhador às discussões sobre satisfação e motivação dos indivíduos no ambiente de trabalho. Sendo assim, a ampliação da abordagem sociotécnica que antes envolvia apenas a pessoa, o trabalho e a organização, passou a considerar também o ser humano com suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais. Em seguida foi incorporada a dimensão organizacional, com objetivo de atender as variáveis relacionadas à cultura e ao ambiente organizacional. Assim foi criado o instrumento de análise BPSO-96, que se caracteriza pela análise das dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (COUTINHO, 2009).

Segundo Bitencourt (2004 *apud* KARPINSKI e STEFANO, 2008), observam-se na maioria das empresas brasileiras, ensaios, tentativas de aproximar-se mais de novas tendências, como está sendo vista a qualidade de vida. O autor ainda afirma que falta informação, consciência e, portanto, falta compromisso com os valores e atitudes pertinentes a essa filosofia. Um grande número de empresas adota práticas legais, como alguns tipos de benefícios, e chamam estas de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, surge uma preocupação quanto à importância que é dada pelas empresas para a Qualidade de Vida no Trabalho, e quanto à compreensão que os gestores possuem a

respeito desse conceito, e aos benefícios que a implantação adequada de programas de QVT pode proporcionar para a empresa e para seus colaboradores.

Rossi, Meurs, e Perrewé (2013) defendem a ideia de que a partir da implantação de um Programa de QVT, as pessoas podem se beneficiar por vários motivos, como a melhoria do estilo de vida, a redução dos fatores de risco, aumento da capacidade de controle sobre sua própria saúde, melhor gerenciamento dos fatores pessoais e profissionais de estresse, assim como também melhores relacionamentos e motivação para o trabalho e para a vida.

As organizações não devem apenas procurar captar e aplicar de forma adequada o seu capital humano, mas também, mantê-lo satisfeito em longo prazo, no seu ambiente de trabalho, já que as pessoas passam a maioria de seu tempo trabalhando dentro dessas organizações e são responsáveis ou não pelo seu sucesso. Logo, torna-se importante que os indivíduos tenham condições de satisfazer suas necessidades no ambiente de trabalho, caso contrário, isso irá se refletir nos resultados da organização, gerando resultados negativos para a mesma (SANTOS, et al., 2014).

A importância desse estudo se dá pela relevância do tema, pois as organizações que buscam identificar a percepção dos seus colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho podem buscar diferentes maneiras para promover mudanças ou adaptações que sejam capazes de contribuir com a melhoria das condições de trabalho existentes. Além disso, através desse estudo será possível mostrar a importância do mesmo, para que sejam aplicadas pesquisas semelhantes em outras empresas do município de Cerro Largo/RS.

Por fim, em virtude de não ter sido encontrado na literatura estudo referente ao tema, em empresa de turismo no município de Cerro Largo/ RS, pressupõe-se como relevante a presente pesquisa.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Para que os objetivos propostos no presente estudo pudessem ser alcançados, este contou com seções que possibilitaram uma melhor compreensão sobre a temática de estudo.

Será apresentado na sequência, um levantamento bibliográfico a respeito dos assuntos que serão estudados. A primeira questão que será abordada refere-se à análise e evolução histórica da Qualidade de Vida no Trabalho. Em seguida serão abordadas algumas das diferentes definições e conceituações, a partir da concepção de alguns autores. A segunda questão a ser apresentada no referencial teórico, almejando-se uma gama mais abrangente de estudos relacionados à QVT, será a descrição de estudos relacionados à

temática. Esses estudos foram realizados a partir das publicações contidas nos eventos da EnANPAD, que representa uma importante fonte de publicação de pesquisas na área de Administração. Foram contemplados no estudo os artigos que abrangem os anos de 2002 a 2014. Por fim, apresenta-se no referencial teórico, o modelo BPSO-96 utilizado para a realização da presente pesquisa.

Na terceira seção será detalhadamente exposto o método do trabalho. Desde sua natureza e instrumento de coleta dos dados utilizado, até como os dados serão apresentados após coletados. A quarta seção do presente estudo apresentará a análise e interpretação dos dados coletados, e para facilitar a compreensão dos resultados, tabelas foram utilizadas.

Por fim, serão apresentadas as considerações finais a respeito do estudo, como encerramento ao trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho possui como foco o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho, e sua percepção diante dos colaboradores de uma empresa de turismo do município de Cerro Largo/RS, para tanto, o levantamento de bibliografias referentes ao tema da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho torna-se necessário.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesse tópico serão apresentados assuntos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho, tais como: breve análise e evolução histórica, definições e conceitos relacionados ao tema, e os principais modelos de QVT.

2.1.1 Análise histórica da qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do trabalhador desde o início da sua existência, com outros títulos em outros contextos, porém sempre voltada para o princípio de facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, (RODRIGUES, 2002 *apud* KARPINSKI e STEFANO, 2008).

Para Nadler e Lawler (1983 *apud* LIMONGI-FRANÇA e ARELLANO, 2002, p. 298), a primeira fase da QVT ocorreu de 1969 a 1974, como um período em que grande número de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, preocupados com a relação entre os efeitos das atividades profissionais sobre a saúde e o bem-estar das pessoas e sua satisfação no trabalho, começaram a se interessar pelas formas de influenciar a qualidade das experiências vividas pelas pessoas durante o período de trabalho.

De acordo com Limongi-França e Arellano (2002), as características do movimento da QVT perduraram até meados da década de 1970, época em que sofreu uma baixa, visto que nos Estados Unidos as atenções foram desviadas para problemas como inflação e custos de energia. A partir de 1979, surgiu um novo interesse na QVT, estimulado pela competição internacional. Algumas características, como as implantadas na *General Motors*, começaram a ganhar apreço do público, gerando preocupação com o fator da produtividade. Tais iniciativas produziram grande quantidade de projetos americanos de QVT, que tiveram seu auge em meados dos anos de 1980.

No Brasil, de acordo com Limongi-França (1996 *apud* BATISTA; ANTUNES; LIZUKA, 2012), a maioria dos programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho tem origem nas atividades de Segurança e Saúde no Trabalho. As Normas Regulamentadoras da Legislação de Segurança e Saúde, consolidadas em 1978, possuem programas como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), dentre outros.

Segundo Nadler e Lawler (1983 *apud* SILVA e LIMA, 2011), a QVT é definida conforme a evolução no tempo, de acordo com as diferentes pessoas que a utilizam, sendo os seus elementos distintivos a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e a ideia das pessoas participarem do processo de tomada de decisão e na resolução de problemas.

Nesse sentido, o quadro 1, a seguir apresenta as diferentes concepções sobre a QVT ao longo do tempo.

Quadro 1–Concepções sobre a QVT ao longo dos anos.

Concepções evolutivas	Características ou
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972).	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974).	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975).	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas planas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980).	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982).	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro).	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.
7- A QVT como um “modelo consolidado no indivíduo” (década de 1990).	A QVT não se configurou como um “modismo” e passou a ser adotada em grande escala pelas organizações, visando a melhoria das condições para o trabalhador e perpassando os temas de qualidade, estresse, bem estar individual. Busca o equilíbrio entre saúde física e mental, organização e sociedade.
A QVT como “gestão avançada” (início do século XXI).	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao novo perfil das organizações pós-industriais. Visão holística dos indivíduos/trabalhadores, da organização e do gestor.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p.42); Barbosa Pinto, Vinicius de Paula, e Vilas Boas (2012, pag. 5).

A partir da figura 1, pode-se verificar que ao longo dos anos a ideia de QVT passou por diversas concepções, sendo no início apenas uma investigação sobre como seria possível melhorar a qualidade dos indivíduos no trabalho. Após alguns anos, a QVT adquire um

conceito mais prático, sendo vista como um método para melhorar as condições de trabalho dos indivíduos. Logo após, essa temática passa a ser vista como solução para superar a competição internacional, superando os problemas de baixa produtividade e melhorando o ambiente organizacional. Por fim, a QVT deixa de ser apenas um modismo e passa a ser vista como uma nova competência do gestor ao novo perfil das organizações pós-industriais.

2.1.2 Definições e Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define qualidade de vida como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL GROUP, 1994 *apud* PAZINI e STTEFANO, 2009).

Para Gonçalves e Vilarta, (2004 *apud* ALMEIDA; GUTIEREZ; MARQUES, 2012), qualidade de vida é abordada como a maneira que as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano, envolvendo, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito.

Limongi-França (1996), define a Qualidade de Vida no Trabalho como um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Fernandes (1996, *apud* LIMONGI- FRANÇA e ARELLANO, 2002, p. 299), conceitua a QVT como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio- psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Limongi-França (1996), complementa com a ideia de que a qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que é chamado de enfoque biopsicossocial. O conceito biopsicossocial, conforme a autora origina-se da Medicina Psicossomática, que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, possuindo potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.

O nível biológico baseia-se nas características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante a vida. Já o nível psicológico refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa. E por fim, o nível social revela os valores, crenças, o papel na família, no trabalho e em todos os

grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Vários autores voltados para estudos do comportamento organizacional, promoção da saúde, patologia do trabalho, e programas de qualidade de vida total, dedicaram-se a pesquisa da qualidade de vida no trabalho. De forma geral, os conceitos de QVT são observados com os seguintes enfoques: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

A figura 2 apresenta algumas das principais definições sobre a QVT, ao longo dos anos.

Quadro 2 – Principais conceitos em qualidade de Vida no Trabalho

Autores	Ano	Conceitos de qualidade de vida no trabalho
Walton	1973	Qualidade de vida no trabalho é diretamente proporcional ao nível de satisfação e a autoestima do empregado.
Hackman e Oldham	1975	Qualidade de vida no trabalho é resultante da combinação de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis.
Trist	1975	QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento.
Westley	1979	Considera a qualidade de vida no trabalho afetada por quatro problemas: problema político, problema econômico, problema psicológico, e o problema sociológico.
Werther e Davis	1983	Qualidade de vida no trabalho está relacionada a um programa de cargos e carreira, construído com equidade e bem conduzido na organização.
Nadler e Lawler	1983	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade e a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, não esquecendo da motivação e satisfação do indivíduo.
Huse Cummings	1985	QVT é vista como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização na qual se destacam os seguintes aspectos: (a) preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; (b) participação do trabalhador nas decisões e problemas do trabalho.
Albuquerque	1995	A QVT é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. E significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional.
Limongi-França	1996	A QVT analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO-96) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise.
Fernandes	1996	A QVT está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, e ampliação do conjunto de benefícios.
Marchi	1997	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos de forma hierarquizada e organizada.
Fernandez & Gutierrez	1998	A QVT é afetada, ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como por exemplo, a variedade, a identidade de tarefa e a retro informação.
Limongi-França	2003	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e as expectativas de vida. Modelo de competências do bem-estar organizacional.
Gutierrez	2004	A QVT é compreendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de stress e outras consequências negativas,

Magalhães & Vilas Boas	2008	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida.
Limongi- França	2010	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange uma nova

Fonte: Adaptado de Coutinho (2009, p.61); Barbosa Pinto, Vinícius de Paula, e Vilas Boas, (2012, pág.6).

A partir da figura 2 é possível afirmar que embora existam diversos estudos sobre a QVT, não existe um consenso quanto à sua definição exata. Essa constatação vai de encontro com o levantamento bibliográfico realizado a partir dos artigos publicados no EnANPAD, onde é notória a variedade de conceitos, a respeito da temática. Ao longo dos anos, é perceptível a evolução dos conceitos da QVT.

2.1.3 Literatura sobre qualidade de vida no trabalho EnANPAD

Nessa sessão serão descritos estudos relacionados com a temática do presente trabalho. Para tanto, foram utilizadas publicações contidas nos eventos da EnANPAD entre os anos 2002 a 2014 a qual representa importante fonte de publicação de pesquisas na área de Administração. Na sequência estão expostos 37 artigos, os quais seguem uma sequência cronológica, dos mais recentes aos mais antigos.

a. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá.

O artigo elaborado por Ana Alice Vilas Boas e Estelle M. Morin, publicado no evento do EnANPAD 2014, apresenta uma avaliação dos fatores de qualidade de vida no trabalho para os professores que atuam no Brasil e no Canadá correlacionando-os com o sentido do trabalho. O estudo teve por objetivo analisar a percepção dos professores universitários sobre a qualidade de vida no trabalho, utilizando fatores de QVT, e também de determinar as principais diferenças entre os dois países com relação aos fatores de QVT. As autoras ainda buscaram correlacionar os fatores de QVT com o significado do trabalho através de dois indicadores: sentido do trabalho e sentido no trabalho.

A metodologia de pesquisa consistiu em envio de questionários através do *Survey Monkey* no primeiro semestre de 2013. Foram enviados questionários para 625 professores da Universidade de A (UFA), 378 professores da Universidade B (UFB), 995 professores da Universidade C (UFC), 1.058 professores da Universidade *du Quebec* à A (UQA), 414 professores da Universidade *du Quebec* à B (UQB), e 207 professores da Universidade *du*

Quebec à C (UQC). Desses, 526 professores responderam aos questionários.

Quanto aos resultados obtidos, o artigo mostra que, em geral os professores brasileiros e canadenses sentem que têm uma boa qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores de QVT. O trabalho, segundo eles, fornece oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento e de boas relações com os colegas. Comparando os professores brasileiros e canadenses, segundo os resultados obtidos os canadenses possuem uma melhor avaliação dos fatores de QVT, tendo também mais autonomia no trabalho e oportunidades para desenvolvimento profissional do que os brasileiros.

Os professores canadenses também possuem maior controle com as questões emocionais no local de trabalho do que os brasileiros, porém possuem carga física maior. No entanto os brasileiros possuem carga mental maior e também trabalham mais horas por dia do que os canadenses. As autoras sugerem neste artigo que sejam feitas pesquisas similares em outros setores e outras universidades.

b. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

O artigo escrito por Roberto Brasileiro Paixão e Márcio Arcanjo de Souza, publicado no EnGPR 2013, analisa a percepção dos professores de graduação em Administração e Ciências Contábeis de universidades públicas, sobre a qualidade de vida no trabalho. O estudo se justifica pela percepção da deterioração das condições de trabalho do professor em universidades públicas, através de falta de infraestrutura adequada, excesso de trabalho, cobrança por produtividade e atualizações constantes.

A metodologia do estudo classifica-se como um estudo descritivo com perspectiva analítica. A coleta de dados foi feita através de aplicação de questionários online, estes continham perguntas de caráter social e demográfico, além de três questões que os professores deveriam responder discursivamente considerando a própria visão sobre o assunto. Os respondentes foram questionados sobre o que entendiam por qualidade de vida no trabalho docente, de que forma percebiam a própria qualidade de vida no trabalho, e, de que forma equilibram vida profissional e pessoal. A seleção da amostra foi feita por conveniência tendo como restrições ser professor de universidade pública e lecionar na graduação em Administração ou Ciências Contábeis. O prazo considerado para as respostas foi de 14 dias no mês de outubro de 2012, não sendo aceitas respostas após o término do prazo. Foram respondidos 38 questionários e, estes foram analisados de forma qual quantitativa.

Quanto aos resultados obtidos, os autores identificaram a existência de dificuldades para os docentes equilibrarem a vida pessoal com a profissão. Também foi identificado que os docentes buscam não separar vida pessoal e profissional, e sim entendê-las como complementares. Os respondentes relacionaram que qualidade de vida consiste na capacidade de produzir e transmitir conhecimentos em ótimas condições, bom relacionamento entre os docentes, estrutura física adequada que atenda as condições de saúde e segurança dos docentes, carga horária suficiente, satisfação e realização profissional com o trabalho, e também remuneração e benefícios compatíveis com a qualificação e volume de trabalho.

Através da análise da frequência das ideias centrais, os autores puderam inferir que as instituições possuem dificuldade em proporcionar condições que sejam suficientemente adequadas para ensino, pesquisa e extensão. Os docentes alegaram possuir excessivo volume de trabalho e problemas em equilibrar vida pessoal e profissional, isso devido a carga horária insuficiente para o desenvolvimento de todas as atividades necessárias.

c. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: Diretrizes para a Elaboração de um Programa em um Órgão da Administração Direta do Estado de Minas Gerais

O estudo realizado por Élide Patrícia de Souza, Maria Aparecida Muniz Jorge Dias, e Antônio Luiz Marques, publicado no evento EnGPR 2013, teve por objetivo propor uma avaliação do nível de qualidade de vida no trabalho de servidores de um órgão da administração direta do Estado de Minas Gerais. A organização em estudo passou por diversas mudanças desde 2003 devido à implantação do Programa Choque de Gestão. Desta maneira foi considerado relevante e oportuno pesquisar a organização e verificar como os servidores avaliam a qualidade de vida no trabalho, bem como propor diretrizes que possam melhorar tais aspectos na instituição.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva, do tipo transversal (estudando o fenômeno qualidade de vida no trabalho em um determinado momento). Caracterizou-se como um de um estudo de caso, com uso de pesquisa quantitativa. Em primeiro momento foi realizada uma pesquisa documental para identificar a situação atual do órgão em estudo. Após, foi feita a coleta de dados a partir do envio de um link do questionário online para todos os servidores do órgão. O questionário foi dividido em duas partes. A primeira continha 36 questões de múltipla escolha referentes às sete dimensões de qualidade de vida no trabalho e uma questão aberta para comentários gerais. A segunda parte apresentava questões que tratavam de dados demográficos. O questionário permaneceu disponível para preenchimento durante duas semanas. De um universo de 135 servidores, 54 responderam o questionário.

A análise dos dados foi quantitativa, sendo as respostas obtidas originalmente em escala conceitual de cinco alternativas que foram pontuadas de 1 a 5. De acordo com os resultados os servidores de modo geral consideram-se satisfeitos com as tarefas que executam junto ao órgão, apresentando níveis de qualidade de vida adequados.

Os autores identificaram a necessidade de se trabalhar o subsistema de reconhecimento e remuneração do órgão, procurando reduzir a insatisfação dos servidores quanto ao item compensação. Sendo assim, os autores concluem que através da pesquisa é constatado um nível satisfatório de QVT por parte dos servidores da organização, e colocam que mesmo assim é necessária uma constante melhoria das dimensões que levaram a esse resultado.

d. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá

O artigo escrito por Ana Alice Vilas Boas e Estelle Morim, publicado no evento EnANPAD 2013, teve como objetivo principal avaliar os indicadores de QVT na perspectiva dos professores universitários de instituições públicas. Adicionalmente as autoras procuraram comparar a QVT percebida pelos professores de um país emergente como o Brasil, com a percepção dos professores das universidades de um país desenvolvido, como o Canadá, para identificar se ocorrem diferenças significativas.

Quanto a metodologia, os professores universitários foram convidados a responder a um questionário eletrônico, encaminhado via *Survey Monkey*. O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFLA e da HEC, em Montreal – Canadá, e foi aprovado em ambos os casos. As universidades foram contatadas pelas pesquisadoras no segundo semestre de 2012. Duas universidades de Minas Gerais e duas do Quebec aceitaram participar da pesquisa. Um total de 474 professores respondeu os questionários que foram enviados no primeiro semestre de 2013.

Através da análise dos resultados as autoras identificaram que a avaliação da QVT por professores brasileiros é melhor do que a avaliação dos professores canadenses sobre sua vida profissional. Os professores brasileiros tendem a encontrar mais sentido no seu trabalho do que os canadenses. Quanto aos indicadores “comprometimento” e “continuidade”, através da pesquisa percebe-se que os professores brasileiros são mais emocionalmente comprometidos com a sua universidade do que os professores canadenses. Enquanto que, os professores canadenses são mais propensos a ter um comprometimento de continuidade.

Ainda em relação aos respondentes, segundo as autoras, quando o nível de estresse

relacionado ao trabalho e a idade aumentam, o nível de comprometimento de continuidade tende a se elevar também. Isso porque em geral os professores mais velhos são mais propensos a conformar-se com seu trabalho e com sua perspectiva de vida do que os professores mais jovens. Por outro lado, quando o bem-estar psicológico diminui, o comprometimento de continuidade tende a aumentar porque a pessoa não tem estímulo de buscar outra instituição. Não houve diferença significativa no sentido do trabalho, ou seja, no que se refere ao ambiente físico de trabalho entre professores brasileiros e canadenses. No entanto existe diferença significativa com relação ao sentido no trabalho, ou seja, nas relações sociais e condições de trabalho entre os dois grupos.

As autoras concluem o trabalho abordando a importância de sensibilizar os professores sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um a esse respeito. E também ressaltam a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

e. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Música Funcional no Ambiente Laboral Fabril

O estudo realizado por Walid Abbas El Aouar e José Arimatés de Oliveira objetivou compreender como a inserção de música no ambiente laboral contribui para a obtenção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa foi realizada com colaboradores do departamento de confecção de uma indústria. Na parte introdutória do estudo os autores propõem alguns questionamentos sobre como a música vem sendo inserida no ambiente laboral; quais as funções exercidas pela inserção musical no trabalho; a música estaria proporcionando bem-estar ao colaborador a ponto de contribuir para a obtenção de sua QVT; se assim for, quais atributos de QVT estariam sendo afetados pela inserção da música? A partir dessa pesquisa os autores buscaram responder estas perguntas.

Quanto à metodologia, foram coletados dados primários, foi utilizada a técnica de grupo focal com utilização de roteiro de debate aplicado aos colaboradores do departamento de confecção, bem como a entrevista semiestruturada, que foi aplicada à gestora daquele departamento. As sessões e entrevista foram gravadas através de micro gravador portátil e de câmera de vídeo, após o consentimento, por escrito dos participantes da pesquisa. As sessões com grupo focal foram realizadas nas dependências da própria indústria em uma sala, climatizada, com cadeiras confortáveis. Os participantes dos grupos focais foram escolhidos de forma aleatória, sendo o critério de início o tempo de serviço, com intuito de considerar os

colaboradores que tivessem vivenciado o ambiente de trabalho antes e depois da inserção musical. Os dados coletados foram tratados qualitativamente, sendo feita pré-análise, descrição analítica e interpretação referencial.

De acordo com os resultados, o setor de confecção da empresa pesquisada é composto por setenta e seis colaboradores com jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais. Foram identificados vinte e oito atributos de QVT, sendo que seis estavam presentes nas interações de todos os participantes do estudo. Dentre eles estava o atributo “música no ambiente de trabalho”, que foi o único que não estava identificado nos modelos teóricos de QVT elencados neste estudo. Esse constituiu o primeiro achado relevante do estudo.

A inserção da música no setor é caracterizada por diversos gêneros musicais, somente não sendo aceita música clássica e instrumental. A duração da inserção musical se dá durante todo o horário de expediente, sem pausas. Houve consenso quanto à necessidade de intervalos sem música e o volume foi percebido de forma insatisfatória por apresentar oscilações significativas. Os autores relatam que os resultados obtidos através da pesquisa permitem afirmar que essa forma de inserção musical contribui para promover o bem estar no trabalho. No entanto afirmam que a inserção de música no trabalho, por si só não garante os benefícios evidenciados nesse estudo. Justificam que é necessário ser feito o planejamento prévio e ajustes periódicos na forma de inserir a música no ambiente laboral.

f. Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais

O artigo escrito por Lauisa Barbosa Pinto, Ana Alice Vilas Boas e José Roberto Pereira, publicado no evento EnANPAD 2013, teve como objetivo investigar a Qualidade de Vida percebida pelos servidores técnico-administrativos em uma universidade pública federal de Minas Gerais. Os objetivos específicos foram identificar grupos de indivíduos semelhantes entre si com respeito a variáveis de QVT, e analisar quais variáveis são mais relevantes para explicar as diferenças dos grupos. A organização pesquisada não foi exposta, sendo caracterizada como um órgão estatal brasileiro de médio porte.

Quanto à metodologia utilizada, foi feita uma pesquisa quantitativa, e no que tange ao trabalho este foi caracterizado como descritivo. Foi feita uma pesquisa bibliográfica com consulta de publicações científicas, como livros, teses, *papers*, com a finalidade de dissertar sobre a relevância das pesquisas e trabalhos publicados sobre o tema. A população pesquisada

foi composta por 422 indivíduos. Foi utilizada a amostragem não probabilística por conveniência. A partir dos questionários distribuídos para a população, os autores obtiveram retorno de 152 indivíduos. A coleta de dados foi feita por meio de questionário semiestruturado, tendo o processo de coleta de dados ocorrido durante o mês de dezembro de 2012. Foi utilizada a escala do tipo Likert de 5 pontos para cada questão.

A análise dos resultados apresenta que a organização e sistematização dos dados coletados da fase quantitativa foram realizadas por meio do software SPSS possibilitando a utilização da estatística descritiva multivariada. E dentro das possíveis estatísticas multivariadas os autores optaram pela Análise de Cluster e Análise Discriminante. Inicialmente foi realizado um pré-teste com 10 servidores técnico-administrativos para uma avaliação quanto à adequação do questionário. Foram retornados 175 questionários, sendo que 23 não puderam ser considerados. Na divisão da amostra em dois clusters, 112 indivíduos foram alocados para o cluster 1, e 40 indivíduos para o cluster 2. Em seguida foi realizada a Análise Discriminante para verificar quais as diferenças deveriam ser consideradas para diferenciar os indivíduos dos dois clusters.

O primeiro cluster foi formado por 40 servidores que consideraram não possuir QVT, existindo entre eles a tendência em acreditar que o chefe não entende que boa saúde é fundamental para realização de um bom trabalho, que o convênio médico não é um diferencial de mercado, e também que não recebem apoio para realizar trabalhos junto à comunidade. Devido a essas características o cluster 1 foi denominado como composto por indivíduos “menos satisfeitos”. O cluster 2 foi formado por 112 indivíduos onde a maioria considerou possuir QVT, onde também consideram que o chefe entende que boa saúde é fundamental para realização de um bom trabalho, que o convênio médico é um diferencial de mercado, e também que recebem apoio para realizar trabalhos junto à comunidade. Esse cluster foi denominado como formado por “indivíduos mais satisfeitos”.

Os autores sugeriram que a universidade implantasse um Programa de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho inicialmente focando nos itens de maior relevância encontrados no estudo.

g. Qualidade de Vida no Trabalho e o Novo Serviço Público: proposta de um modelo compreensivo

O estudo realizado por Lauisa Barbosa Pinto, Alessandro Vinicius de Paula e Ana Alice Vilas Boas, publicado no evento EnAPG 2012, objetivou associar a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho com o Serviço Público, propondo um modelo de bem estar

organizacional para essa teoria. A justificativa para o estudo foi dada pela sua abordagem diferenciada, tanto para aspectos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho, quanto pelo seu alinhamento à Teoria do Novo Serviço Público, bem como pela proposta de um modelo de Bem estar Organizacional. Foi adotada uma perspectiva de análise da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) que pudesse contribuir para a concretização dos princípios chaves da teoria do Novo Serviço Público.

Os autores apresentam no trabalho a importância dos conceitos de Gestão de Pessoas no Setor Público, e de Gestão de Pessoas Baseado em Competências (GPBC), visto que o modelo de estudo de QVT utilizado nesse trabalho é o Modelo Conceitual de Competências para QVT. Para os autores, o gestor público é visto como um ator-chave que tem como objetivo promover o interesse público, e nessa perspectiva conseguiria concretizar esse objetivo através do desenvolvimento das habilidades e conhecimentos de sua equipe de trabalho, bem como investimentos em ações de QVT.

Através do estudo, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é considerada como um diferencial competitivo para as organizações, através de uma nova competência do gestor adotando uma postura mais estratégica, e também direcionando a organização pós-industrial para uma visão de Gestão avançada. A QVT passa a ser compreendida de forma que o gestor deva possuir competência para manejá-la. Esse gestor poderá estimular os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores públicos.

Segundo os autores, as considerações expostas no trabalho tornam-se importantes para a reflexão sobre a necessidade de elaboração de programas de gestão de pessoas que estejam atentos às especificidades do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho e estejam alinhados a Teoria do Novo Servidor Público.

h. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011

O artigo elaborado por Maria Bethânia Batista, Ludmila Cândido Antunes e Edson Sadao Iizuka, publicado no evento EnANPAD 2012, tem por objetivo contribuir para que futuras pesquisas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho agreguem as experiências e conhecimentos dos pesquisadores que fizeram esforços no sentido de compreender essa temática. Os objetivos específicos da pesquisa foram identificar quais foram os principais autores e obras utilizadas nos artigos apresentados, e se existe alguma constatação em relação a isso; verificar se existe alguma característica em comum nos artigos, quais foram as temáticas e metodologias utilizadas nas produções dos artigos e quantos artigos foram

produzidos ao longo dos últimos anos.

A condução da pesquisa foi feita a partir da seleção dos principais periódicos e congressos de administração para a realização de um levantamento da produção acadêmica relacionado à Qualidade de Vida no Trabalho. Foram selecionados periódicos para o desenvolvimento da pesquisa: Revista de Administração de Empresas da FGV-EAESP (RAE), Revista de Administração da USP (RAUSP), Revista de Administração Contemporânea da ANPAD (RAC), Revista de Administração Mackenzie (RAM) e Revista de Administração e Inovação (RAI). E os congressos escolhidos foram: ENANPAD E SEMEAD da USP. Foram focados os anais do ENANPAD do período de 2001 a 2011. Os pesquisadores fizeram um levantamento dos artigos, encontrando 42 que tinham como tema principal a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo feita a leitura de cada um para montagem do banco de dados com as principais informações.

Quanto aos resultados, no período de 2001 a 2011 foram apresentados no ENANPAD 8.547 artigos, sendo que desse total 0,49% foram com a temática de Qualidade de Vida no Trabalho. Nos três últimos anos pesquisados houve um pequeno declínio na quantidade de artigos publicados com essa temática. Na publicação dos 42 artigos foram utilizadas 1.177 referências, e ao eliminar as repetições os pesquisadores encontraram 786 referências distintas. O autor mais citado foi Richard E. Walton, e em seguida Ana Cristina Limongi-França que possui 3 citações a mais que o terceiro colocado que foi Willian Westley. A metodologia mais adotada pelos autores foi pesquisa de campo (48%), estudos de caso representaram 38% do total, e artigos que fazem apenas revisão bibliográfica totalizaram 5%.

Os autores constataram que durante os anos de 2001 a 2011 o tema QVT esteve presente em diversos trabalhos, e que atualmente este tema faz parte da preocupação dos pesquisadores e da sociedade. Também ressaltaram que os resultados não podem ser considerados conclusivos, pois eles demonstram apenas tendências.

i. Executivo estrangeiro no Brasil: vivenciando e reconstruindo os impactos do estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho

O estudo realizado por Victor de La Paz Richarte Martinez e Ana Cristina Limongi França, publicado no evento EnANPAD 2012, teve por objetivo estudar a questão de como lida o executivo expatriado, com relação às questões culturais de outro país e como isso afeta sua qualidade de vida no trabalho. Isso porque de acordo com os autores o mundo corporativo é praticamente sem-fronteiras e profissionais de diversas áreas podem atuar em qualquer lugar do mundo. Devido a isso, as equipes de trabalho podem ser formadas por pessoas de

diferentes culturas e competências, podendo não existir um bom relacionamento entre colegas de trabalho. A preocupação dos autores, para a elaboração do estudo, não foi tratar das questões hierárquicas, mas sim focalizar o impacto individual causado pela expatriação, do profissional estrangeiro que atua no Brasil.

Para a metodologia do trabalho, os autores optaram pela pesquisa qualitativa, não utilizando instrumento estatístico na análise de dados. A pesquisa foi de caráter exploratório e essencialmente descritivo com transcrições de entrevistas formais e informais. O método escolhido para a investigação foi a entrevista semiestruturada, composta por questões abertas e fechadas. Os pesquisadores contataram uma empresa do segmento automobilístico e solicitaram que o corpo executivo fosse informado sobre a intenção da pesquisa. Foram estipuladas data e hora para as entrevistas, permitindo a participação de executivos que se dispusessem a tal. Os registros das respostas foram realizados por gravador e por escrito após a autorização de cada entrevistado.

Segundo os resultados, foi identificada como primeira barreira para os três executivos entrevistados, o idioma e o domínio da língua portuguesa. Dois dos entrevistados apontaram que os executivos brasileiros têm baixo nível de qualificação de inglês, o que dificulta no esclarecimento de dúvidas. Outra dificuldade encontrada foi a de que no caso da empresa em que os entrevistados trabalham há necessidade de preparar os documentos em três idiomas: alemão, inglês e português, com implicação de compreensão semântica. Também foi identificado o impacto das formas de interação. De acordo com as entrevistas os autores constataram que a organização não propôs algum tipo de programa para a socialização dos expatriados. O estresse individual dos entrevistados não foi associado ao trabalho, e sim, a questão social como, por exemplo, a falta de segurança na cidade em que atuam.

Os autores recomendam como ação preventiva e socialmente responsável que as organizações possibilitem apoio prático aos executivos expatriados, promovam programas de integração entre os funcionários, e que também realizem um planejamento e análise de condições para familiares, evitando fatores de estresse, desânimo, baixa produtividade que podem levar a uma crise emocional fazendo com que os expatriados optem por fazer transferência ou até o desligamento da organização. Também foi sugerido que a empresa criasse um programa de aconselhamento para acompanhar a carreira do expatriado durante a expatriação e depois desta, assim como também um sistema de informação e manutenção de contatos com o expatriado capaz de fazer com que ele continue a se sentir importante para organização.

j. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem: estudo nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo

O estudo realizado por Charleston Sperandio de Souza, publicado no evento EnANPAD 2012, teve como objetivo realizar um estudo da QVT dos profissionais de enfermagem que trabalham nos PS dos hospitais no Espírito Santo (ES). A justificativa para a pesquisa foi buscar contribuir com a discussão sobre o tema e buscar oferecer uma melhor compreensão de determinados aspectos da QVT, para o desenvolvimento organizacional. O objetivo específico foi procurar mensurar as dimensões de Walton (1973) e apresentar as evidências significativas entre elas, a fim de confirmar a percepção da QVT dos profissionais de enfermagem que trabalham nos PS das instituições hospitalares no ES.

A metodologia do estudo apresenta que a pesquisa trata-se de um estudo quantitativo, sendo a coleta de dados realizada com aplicação de questionários. Foi proposta a aplicação do questionário a todos os profissionais de enfermagem dispostos a participarem da pesquisa, tendo eles recebido a garantia do anonimato. O questionário foi dividido em oito partes, do item A ao H, destinados à medição de variáveis. Foram utilizadas escalas numeradas do tipo Likert, de 1 a 5, indo de nada (1), muito pouco (2), mais ou menos (3), bastante (4), a extremamente (5). De um total de 304 trabalhadores foram investigados 145, significando 47,70% entrevistados. A pesquisa foi realizada no período de 01 a 13 de setembro de 2010, nos plantões noturnos e diurnos nos hospitais. O estudo foi submetido à análise do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), tendo o plano de trabalho sido aprovado em reunião ordinária realizada em 24 de agosto de 2010.

Quanto aos resultados obtidos através da pesquisa, segundo o autor, esta permitiu confirmar que os profissionais de enfermagem, em algumas dimensões apresentaram indícios de QVT. As dimensões que foram identificadas e obtiveram indícios de QVT, associando entre si positivamente foram: segurança de maneira geral, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade de crescimento contínuo, integração social na organização, constitucionalismo na organização do trabalho, e trabalho. Em contraposição aos fatores positivos, foram identificados os fatores: salário e relevância social na vida no trabalho. Da mesma forma, em estudos semelhantes com profissionais de enfermagem, foram confirmados por Oliveira et al., (2007), Vieira (1993), Stumm et al., (2009), Medeiros (2002), Bueno e Bernardes (2010), Sousa e Motta (2008), Oliveira et al., (2011) e Martins et al., (2004), que também encontraram fatores positivos e negativos em seus resultados. O autor constatou que proporcionar oportunidades para o trabalhador, como as de crescer profissionalmente, integrar o trabalho na instituição de maneira geral, oferecer-lhe

liberdade de livre expressão, proporcionar-lhe tratamento igualitário e envolve-lo dentro e fora da instituição, pressupõe uma contribuição de bem estar no local de trabalho.

k. Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiências: um Estudo Empírico

O artigo elaborado pelos autores Marcos Antônio Gaspar, Edson Keyso de Miranda Kubo, Daiane de Paula Leandro, Keilla da Silva Santos e Luciane Hiromi Nagai, publicado no evento EnEO 2012, abordou a questão de pesquisa: Qual a opinião das Pessoas com deficiência (PCDs) e das Pessoas sem deficiência (PSD) quanto às ações de Qualidade de Vida no Trabalho promovidas pela organização? O artigo se baseou em um estudo empírico realizado em uma empresa multinacional automobilística situada na região do ABC.

Conforme a metodologia, a pesquisa foi caracterizada como descritiva de natureza quantitativa e de caráter não probabilístico. O estudo investigou a opinião dos trabalhadores à respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo feita uma análise comparativa entre os resultados das pessoas com deficiência e sem deficiência, a fim de constatar se as políticas adotadas geram os mesmos resultados na opinião de ambos os grupos. No período da pesquisa, a empresa contava com um total de 13.480 colaboradores dentre os quais 720 possuíam algum tipo de deficiência, representando 5,3% do total. Para a coleta de dados foi selecionado um grupo de 15 indivíduos PCD, e para a análise comparativa foram selecionados 15 indivíduos PSD, totalizando um total de 30 colaboradores respondentes. Foi utilizado como instrumento de pesquisa um protocolo padronizado conhecido por medidas de opinião e atitude. Também foram elaboradas assertivas utilizando uma escala Likert.

Em relação aos resultados, através de um levantamento junto ao departamento de recursos humanos da empresa foi identificado que a empresa possui um programa chamado de Programa Inclusão Eficiente- Cinco Estrelas. Através da interpretação dos dados coletados na pesquisa os autores puderam observar que as PCD possuem opinião levemente mais favorável em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, promovida pela empresa. A variação encontrada entre os dois grupos de respondentes da pesquisa foi inferior a 3%. Quer dizer que, comparando a opinião das PCD e das PSD, não pareceu haver diferença estatisticamente significativa que indique uma representativa divergência de opinião entre os dois grupos entrevistados.

Os resultados mostraram que as ações da empresa estudada, visando a melhor inclusão das PCD tiveram efeito positivo, visto que a pesquisa de opinião identificou um posicionamento favorável por parte destes colaboradores aos temas que envolvem o

desenvolvimento da QVT. Os autores destacaram que a limitação do estudo foi a pesquisa ter sido realizada em apenas uma empresa. Como sugestão, os autores propõem estudos futuros nesta mesma empresa para analisar se houve evolução quanto às ações praticadas e a opinião dos colaboradores.

I. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma Organização Privada do ramo de Segurança na cidade de João Pessoa-PB

A pesquisa realizada por Manuelle Cristine Silva e Thales Batista de Lima, publicada no evento EnGPR 2011, objetivou analisar fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma empresa de segurança da cidade de João Pessoa, Paraíba. A empresa atua em todo o estado da Paraíba, e atualmente está se expandindo para o estado de Pernambuco, prestando serviços na área de segurança humana e patrimonial, segurança eletrônica e prestação de serviços em geral.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a empresa em estudo possui um quadro funcional acima de mil colaboradores atuando nas funções de vigilância, fiscalização, dentre outras. Portanto não foram incluídos na pesquisa colaboradores que trabalham prestando serviço a outras organizações. Participaram do estudo, apenas colaboradores que trabalham na sede da própria organização. A pesquisa foi de caráter descritivo, com uso de questionário com perguntas fechadas, sendo realizada com os respondentes em seus ambientes de trabalho. A aplicação do questionário foi durante o período de 10 a 20 de dezembro de 2010, sendo entrevistados 40 colaboradores de um total de 90. A escolha dos respondentes ocorreu por meio da disponibilidade dos mesmos.

Diante dos resultados encontrados através da pesquisa, os autores identificaram que existem pontos positivos em relação à percepção dos colaboradores quanto à QVT, podendo ser destacados a comunicação que mesmo sendo considerada um pouco falha em transmitir as informações necessárias a todos os departamentos é considerada boa, a questão do trabalho em equipe, e o clima organizacional no qual os colaboradores consideram que se sentem bem com as pessoas que trabalham. Foram também averiguados pontos negativos como, por exemplo, o alto índice de rotatividade e baixa remuneração.

Em relação às oportunidades de melhoria, os autores afirmam que deve haver maior esclarecimento através de palestras ou cartazes a respeito da segurança no trabalho. Os autores sugeriram a realização futura de uma pesquisa mais aprofundada do clima organizacional da empresa estudada voltada para a questão das necessidades

individuais dos funcionários.

m. A percepção olfativa e a Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo etnográfico na área da Segurança Pública

Nesse estudo realizado por Neusa Rolita Cavedon, publicado no evento EnGPR 2011, o objetivo foi identificar como a qualidade de vida no trabalho é afetada em decorrência das percepções olfativas e quais as implicações na saúde dos servidores que integram o Departamento de Criminalística vinculado ao Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul. O IPG obteve autonomia em 1996 configurando-se como uma instituição que, juntamente com a Polícia Civil, Brigada Militar e a Superintendência dos Serviços Penitenciários, integram a Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul. A estrutura hierárquica do IPG apresenta quatro departamentos: Departamento Médico-Legal, Departamento de Criminalística, Laboratório e Departamento de Identificação.

O método de pesquisa foi um estudo etnográfico dividido em dois momentos, sendo o primeiro período entre 2007 e 2010, que objetivou a captura das culturas organizacionais tendo por focos específicos a construção das identidades, aspectos de gênero, saúde mental, enfrentamento da morte violenta desde uma perspectiva profissional e a socialização dos novos ingressantes. A segunda etapa da pesquisa ainda encontrava-se em andamento na data de publicação do estudo, sendo objetos de investigação os aspectos comportamentais e culturais. Os dados obtidos através de pesquisas semiestruturadas deram uma dimensão dos trabalhos efetuados no departamento pelas diferentes seções que o compõem. Foram feitas entrevistas com servidores aposentados, e estas revelaram como as marcas do fazer profissional permaneceram ao longo do tempo. Até o momento da publicação do estudo, 29 entrevistas semiestruturadas integraram o volume de dados dando suporte às conclusões do trabalho.

A autora do estudo dirigiu-se pela primeira vez ao DC em junho de 2007, passando a conviver com os servidores pesquisados. A capacidade olfativa dos mesmos chamou a atenção da autora, pois os servidores ao captarem bons ou maus odores faziam comentários sobre o conforto ou desconforto que esses lhes causavam. Uma servidora aposentada revelou que de todas as marcas que seu trabalho pudesse deixar, a única que ela não consegue esquecer é o cheiro da morte, o mau cheiro que causava um grande desconforto. Outra questão constatada pela autora foi a da dificuldade dos servidores escolherem um alimento para consumo, sendo que imagens e odores ficam na memória dos mesmos podendo causar esta dificuldade.

O estudo conclui que no fato do campo investigado, existe a possibilidade de intervenção no ambiente onde os servidores ficam alojados, no departamento. Podendo ser feita desodorização e aromatização frequente do ambiente podendo assim diminuir a sensação causada pelo mundo exterior. No âmbito emocional, a autora afirma que fornecer apoio psicológico ou psiquiátrico para esses servidores seria fundamental. A conclusão do artigo apresenta que a contribuição desse estudo sob o ponto de vista acadêmico foi exatamente problematizar a noção desenvolvida até então pelos estudiosos que se limitam a um recorte espaço-temporal específico, sem a devida relativização cultural e o resgate histórico, aspectos entendidos nesse estudo como relevantes para a compreensão do que vem a ser bem-estar a partir da dinâmica que, ora mantém percepções do passado, ora reconstrói a sensação com novos elementos.

n. Uma Análise Da Relação Entre A Qualidade De Vida No Trabalho E O Desempenho Organizacional: Um Estudo Nas Melhores Empresas Para Se Trabalhar

Esse estudo realizado por Aline Botelho Schneider Venson, Gabriela Gonçalves Silveira Fiates, Dioggo Venson e Marcelo Lopes Carneiro, publicado no evento EnANPAD 2011, tem por objetivo analisar se há influência quantitativa dos indicadores da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho organizacional das empresas que compõem o *ranking* de 2009 das melhores empresas para se trabalhar da revista Exame- Você S/A. Para o estudo realizado os autores partiram da seguinte hipótese: Organizações com boas políticas de QVT apresentam melhor desempenho.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa teve início com um estudo bibliográfico para a elaboração da fundamentação teórica. Tratou-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa para a obtenção, tratamento e análise dos dados. A amostra estudada caracterizou-se como não probabilística por julgamento, sendo proveniente da listagem de empresas que compõem o ranking das 150 maiores empresas para se trabalhar da revista Exame-Você S/A. Os dados foram levantados de fontes secundárias.

Das 150 empresas, os autores procuraram identificar quais estavam no *ranking* das melhores para se trabalhar durante três anos ou mais, e através disso algumas empresas tiveram que ser excluídas por não se enquadrarem nesse quesito. Então o número de empresas que poderiam compor a amostra caiu para 44. Devido ao fato de algumas empresas não divulgarem seus dados econômicos/ financeiros, a amostra caiu para 25 empresas, e a partir dessas empresas, os autores segundo seus critérios optaram por trabalhar com uma amostra de 8 empresas.

A partir da análise dos resultados os autores perceberam uma relação entre as médias dos indicadores de qualidade de vida no trabalho e a média do indicador de desempenho mostrando que quanto melhor a qualidade de vida nas organizações, melhor o desempenho da organização. Porém também perceberam que empresas com desempenhos ruins indicaram a presença de programas de QVT, atribuindo-lhes notas satisfatórias, atribuindo-lhes notas ruins apenas em variáveis pontuais de QVT, o que segundo os pesquisadores pode ter levado as resultados distantes da realidade.

Também foi constatado que as empresas analisadas que apresentam uma boa política de carreira também apresentam em sua maioria uma boa política de desenvolvimento, remuneração e liderança. Porém os autores afirmam que através da pesquisa não foi possível provar quantitativamente a teoria encontrada na literatura, de que os investimentos feitos em QVT trazem retorno para o desempenho da organização. Através da pesquisa foi verificado que os programas de QVT num contexto geral satisfazem seus colaboradores pelo simples fato de existirem, no entanto ainda precisam ser melhorados em questões específicas. Os autores dizem que os programas de qualidade de vida no trabalho precisam ser estrategicamente planejados e constantemente adaptados conforme as mudanças ocorridas no ambiente e na organização.

o. Explorando a Responsabilidade Social Empresarial, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida: Interações e Independências.

O artigo escrito por Patrícia de Souza Braz, Mário Teixeira Reis Neto, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão e Georgina Alves Vieira da Silva, publicado no evento EnANPAD 2011, teve como objetivo explorar as interações e as independências existentes entre a QV, a QVT, e a responsabilidade social, em suas causas e efeitos. Para isso foram investigados trabalhadores de uma empresa de pré-fabricados de concreto, sediada na região metropolitana de Belo Horizonte - MG.

A metodologia do estudo apresenta que o referido é classificado como um estudo de caso exploratório qualitativo. Para a coleta de dados foi construído um roteiro estruturado com perguntas abertas, abordando seis temáticas, sendo as quatro primeiras relacionadas com WHOQOL-100, a saber, sobre a rotina de vida das famílias dos empregados, o que é qualidade de vida para essas famílias, quais os problemas enfrentados por elas, e os anseios no curto prazo quanto à qualidade de vida. Duas temáticas se apoiaram no modelo clássico de Walton (1973) sobre QVT, procurando identificar os elementos de satisfação e de insatisfação com a qualidade de vida da família, proporcionados pelas empresas.

Quanto à análise dos resultados, foi constatado que a rotina das famílias dos empregados entrevistadas é extremamente simples, e a falta de oportunidades de lazer das famílias afeta negativamente a qualidade de vida dos mesmos, podendo trazer consequências danosas aos funcionários. Dos entrevistados, 12 relacionaram a qualidade de vida com boa situação financeira, enquanto 24 respondentes relacionaram a qualidade de vida com elementos intangíveis como, saúde e bons relacionamentos.

Em relação às dificuldades vividas pelas famílias foram destacadas a violência urbana e as dificuldades financeiras. Quanto aos anseios de curto prazo para melhoria da qualidade de vida, os autores apontaram que a maioria das respostas apontou o dinheiro como uma solução para melhorar a qualidade de vida. Em relação aos anseios de longo prazo, de acordo com os respondentes, a oportunidade de continuar estudando e cursar uma faculdade são a condição para melhorar a qualidade de vida. Os elementos identificados, que contribuem para a qualidade de vida das famílias foram os benefícios oferecidos pela empresa, e as desvantagens consideradas foram o horário de trabalho, salários e perigos da atividade.

Os autores concluem dizendo que as ações de QVT desenvolvidas no contexto pesquisado, têm efeitos dentro e fora do ambiente de trabalho, e que a rotina, saúde e condição financeira do funcionário e da família sofrem e geram impactos recíprocos.

p. A Mensuração dos Fatores de Satisfação dos Gestores Escolares da Rede Pública em Minas Gerais, Utilizando-se um Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho

Neste estudo os autores Luiza Lúcia e Silva Santana, Nina Rosa da Silveira Cunha, Luiz Rodrigo Cunha Moura, e Adriel Rodrigues de Oliveira, tem por objetivo investigar a satisfação dos diretores/gestores da Rede Pública no contexto de trabalho, bem como sua interferência na gestão escolar. Os diretores/gestores envolvidos na pesquisa foram os participantes do Programa Nacional Escola de Gestores da Educação Básica Pública do Ministério da Educação (PN-EGEBP-MEC).

De acordo com a metodologia de estudo, este foi caracterizado como descritivo, numa abordagem qual-quantitativa, e quanto aos meios, caracterizou-se como bibliográfico e de campo. A população pesquisada constituiu-se de um grupo de 327 indivíduos, sendo formada uma amostra de 124 casos de diretores/gestores, os quais se encontravam em situação regular com o PN-EGEBP-MEC. A coleta de dados foi feita a partir de um questionário constituído de questões de múltipla escolha e questões abertas. Esse questionário foi enviado via e-mail aos participantes, garantindo o sigilo das respostas.

Os dados coletados foram transportados para o arquivo SPSS. A premissa básica para fins metodológicos foi a de que ao contrário do senso comum, neste estudo o contrário de satisfação seria a ausência da satisfação, e o contrário de insatisfação seria a ausência de insatisfação. Também foram adotadas as dimensões de QVT sugeridas por Walton (1973) e adaptadas ao objeto de estudo. A estratégia adotada para descrever a percepção dos diretores sobre a interferência dos fatores na gestão escolar consistiu em verificar os resultados da AED, e num segundo momento, foi realizada uma análise de conteúdo.

Segundo os resultados obtidos os diretores/gestores possuem um sentimento de ausência de satisfação com relação à compensação justa e adequada. Os respondentes demonstraram sentimento de satisfação em relação aos fatores de relevância no trabalho e integração social na organização. Quanto às categorias equilíbrio entre trabalho e vida, e condições de trabalho, os respondentes apresentaram sentimento de indiferença. Sobre o uso e desenvolvimento de capacidades, os autores verificaram que a liberdade é essencial para a satisfação, uma vez que os entrevistados podem planejar, executar, avaliar, e ainda possuem liberdade para decidir sobre atividades. Também em relação ao constitucionalismo, os diretores/gestores apresentaram um sentimento de satisfação relacionado à forma como se dão o tratamento e respeito pelos direitos estabelecidos em lei.

No que tange a oportunidade de crescimento profissional os respondentes apontaram sentimento de satisfação, porém os autores sugeriram que devem ser procurados meios para que sejam criadas possibilidades de ascensão na carreira. Os autores concluem o estudo afirmando que pelo entendimento do mesmo, o diretor é o principal responsável pela escola, e que os fatores de satisfação relacionados ao seu contexto de trabalho precisam ser conhecidos.

q. Qualidade de Vida no Trabalho em uma Produtora de Rações para Animais: A Análise das Percepções dos Colaboradores de Diferentes Níveis Hierárquicos

Este estudo realizado por Elise Malini, Annor da Silva Junior, Priscilla de Oliveira Martins da Silva, e Alyne Neves Silva, teve por objetivo identificar e analisar como as dimensões, econômica, política, psicológica e sociológica de qualidade de vida no trabalho - QVT (Westley, 1979) são percebidas pelos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos (estratégico, tático e operacional) em uma indústria produtora de ração para animais. A indústria em questão foi a Alfa Alimentos Ltda., que surgiu em 1987, inicialmente como distribuidora de rações e concentrados, e em pouco tempo se transformou na maior distribuidora desses produtos no Estado do Espírito Santo.

Metodologicamente a pesquisa se caracterizou como um estudo descritivo-

quantitativo. Foram coletados dados por meio de questionário auto preenchido que foi aplicado durante duas semanas, junto aos três níveis hierárquicos da empresa estudada. Adicionalmente os pesquisadores recorreram à análise documental e observação assistemática com uso de diário de campo. O questionário foi estruturado em dois blocos que foram demográfico-ocupacionais e QVT baseada no modelo de Westley (1979), contemplando as dimensões econômicas, política, psicológica e sociológica. Os dados foram coletados junto a todos os colaboradores da empresa, que totalizaram 192 indivíduos, sendo 6 do nível estratégico, 18 do nível tático e 168 no nível operacional.

No que tange aos resultados, os colaboradores dos níveis tático e operacional tiveram uma percepção predominantemente boa da dimensão econômica da QVT. Para o pessoal de nível estratégico a QVT esta dimensão foi considerada predominantemente como ótima. Grande maioria dos colaboradores de nível estratégico avaliou o salário recebido como excelente, e nos níveis tático e operacional esta avaliação foi considerada como boa. Quanto à percepção dos colaboradores em relação aos benefícios recebidos na empresa, esta foi considerada como boa em todos os níveis estratégicos. Em relação à carga horária de trabalho, os colaboradores a classificaram como ótima. Já no que diz respeito ao aspecto físico oferecido pela empresa para o exercício profissional, os colaboradores do nível operacional, em geral consideraram o espaço físico ruim. A percepção dos colaboradores, em sua maioria, em relação às condições políticas da empresa foi positiva. Contudo, alguns colaboradores consideraram a política da empresa ruim.

No que tange à segurança na função, liberdade de expressão e o relacionamento com a diretoria e administração, estes aspectos foram avaliados de forma positiva pelos respondentes. A dimensão psicológica foi avaliada como positiva, assim como o feedback dado ao colaborador, o trabalho multidisciplinar na empresa, a habilidade e preparo da equipe, participação em atividades de ensino e pesquisa e as oportunidades de desenvolvimento e crescimento. O relacionamento intergrupar foi avaliado como ótimo em todos os níveis hierárquicos da empresa, sendo a valorização da função, e a auto-realização também percebidas de forma positiva pelos colaboradores.

A aplicação da criatividade e a infraestrutura oferecida pela empresa foram avaliadas de forma positiva pelos respondentes, e quanto ao aspecto de variedade de tarefas e nível de desafio, os autores perceberam que na medida em que o cargo exercido era de maior nível hierárquico, mais tarefas variadas eram exigidas e maiores eram os desafios. De acordo com o estudo, os colaboradores do nível tático apresentaram maior nível de favorabilidade perceptiva à dimensão sociológica, enquanto os colaboradores operacionais privilegiaram a

dimensão psicológica. Para esses dois níveis a percepção econômica é menos favorável do que para o nível estratégico.

r. Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário¹

O artigo de autoria de Antônio Luiz Marques, Maria Nivalda de Carvalho Freitas, Kelly de Moraes e Luciana Alves Drumond Almeida, objetivou identificar as bases do vínculo que se estabelece entre pessoas portadoras de deficiência e a organização na qual trabalham, e as possíveis relações entre comprometimento e satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho. Para esta pesquisa foram estudadas 33 pessoas com deficiências empregadas em quatro bancos privados de uma Capital da região Sudeste.

Quanto à metodologia, os autores buscaram compor a amostra com pessoas que tivessem tido acesso à escolarização com, no mínimo, ensino fundamental completo, o que as colocaria, com as mesmas possibilidades de conseguir um emprego que pessoas com a mesma escolaridade, não portadoras de deficiência. Além disso, foi optado por pesquisar um único tipo de segmento de mercado, visando assegurar uma amostragem de PcDs que atuassem em condições similares do trabalho. Então foram selecionadas pessoas que atuassem em bancos. Foram entrevistadas 33 pessoas com deficiência durante o primeiro trimestre de 2009, sendo a amostragem da pesquisa por conveniência.

Foram consideradas pessoas com deficiência física e deficiência sensorial. Nenhuma pessoa com deficiência visual fez parte da amostra, embora fizessem parte dos interesses da pesquisa. Foi utilizado o método *survey* de desenho transversal, e os questionários utilizados foram de satisfação com fatores de qualidade de vida no trabalho, adaptado do modelo de Walton (1973) por Carvalho Freitas e Marques (2008), e o questionário de comprometimento organizacional validado por Rego, Cunha e Souto (2007). Para a primeira análise foi utilizada a estatística descritiva, o coeficiente de correlação, também sendo realizado o teste qui-quadrado de independência.

Em reação aos resultados obtidos, a grande maioria das pessoas com deficiência estabelece vínculos de afeto com a organização em que atuam, estabelecendo um comprometimento de permanecerem nas organizações. Também foi constatado que para a maioria dos entrevistados, a permanência na empresa não se dá pelo fato de não terem mais oportunidades para encontrar outro emprego, mas sim pelos benefícios que recebem na empresa atual. No que diz respeito aos salários, 87,9% dos entrevistados declararam estar satisfeitos com o salário atual. Quanto às condições de trabalho, os respondentes declararam

estar satisfeitos com a jornada de trabalho, assim como também declararam satisfação quanto a liberdade de ação que possuem para realizar o trabalho.

Sobre a possibilidade de crescer como pessoa humana na realização do trabalho, 91% dos pesquisados demonstraram satisfação, da mesma forma demonstraram satisfação quanto à integração social na organização, os direitos na instituição, quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida, e a relevância no trabalho. Os autores puderam concluir através da pesquisa, que os respondentes apresentaram níveis de satisfação com praticamente todos os fatores de qualidade de vida, e também possuem um comprometimento afetivo, visto que se sentem parte da empresa.

s. Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Municipal

Esta pesquisa realizada por Ely do Carmo Oliveira Gomes, Maurélio Soares, e Rita Buzzi Rausch, publicado no evento EnEO 2010, teve como objetivo avaliar, a partir da percepção dos servidores concursados que exercem atividades administrativas na Prefeitura Municipal de Gaspar, os pontos fracos e fortes que interferem na QVT destes servidores e identificar os fatores de insatisfação (recompensas extrínsecas) e fatores de satisfação (recompensas intrínsecas).

O estudo tratou-se de uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativo, e os dados foram coletados por meio de *survey*. A coleta de dados foi feita a partir de um questionário semiestruturado aplicado aos servidores concursados da prefeitura municipal de Gaspar – SC, que exerciam os cargos de assistente administrativo, e cargos técnicos (em desenvolvimento, agrícola, agentes de serviços especializados I e II, escriturário, digitador, telefonista, e desenhista. Todos esses desenvolvem atividades relacionadas diretamente à área administrativa da prefeitura. A pesquisa foi limitada à uma amostra intencional de 81 servidores.

Os autores constataram que, avaliando a amostra pesquisada, quanto à QVT e a partir das dimensões da Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais, a prefeitura municipal de Gaspar, de forma geral oportuniza uma boa qualidade de vida no trabalho, onde os servidores possuem satisfação em desempenhar suas funções. Apenas cinco variáveis pesquisadas foram consideradas como ponto fraco na QVT, sendo destaque as perguntas sobre compensação. As variáveis de limpeza, criatividade e conhecimento das metas e objetivos foram os pontos fortes que mais se destacaram.

Segundo os autores não existe uma forma correta de administrar, sendo que cada corporação possui uma cultura própria que as diferencia das demais. Como sugestão para

pesquisas futuras, os autores ressaltam que é importante que sejam feitas pesquisas sobre QVT em grupos de servidores que atuam diretamente ao público.

t. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”

O estudo realizado por Marcos Henrique Pazini e Silvio Roberto Stefano, publicado no evento EnGPR 2009, teve como objetivo principal analisar o nível de qualidade de vida e satisfação no trabalho dos funcionários nas empresas que formam o sistema “S”, compreendendo: SESI/SENAI, SESC, SEBRAE, e SENAC, além disso, os autores também buscaram desenvolver uma análise entre os resultados apurados em cada instituição. Participaram do estudo funcionários dos níveis operacionais, gerenciais, e estratégicos das unidades de Guarapuava.

Os autores realizaram uma pesquisa de campo de forma exploratória e quantitativa, sendo os questionários compostos por perguntas fechadas. A pesquisa foi realizada entre os dias 24/03/2009 a 03/04/2009, com os funcionários que integram as quatro organizações do sistema “S” no município de Guarapuava, Estado do Paraná. O universo de pesquisa consistiu em um total de 108 colaboradores, sendo que 90 desse total retornaram os questionários, ou seja, a amostra equivaleu a 83,33% do universo total.

Os resultados obtidos demonstraram índices de satisfação em algumas variáveis de QVT, como a imagem da empresa, oportunidade de treinamento e aperfeiçoamento, no entanto, foram identificados alguns índices de insatisfação com a qualidade dos programas de prevenção de doenças, oportunidade de lazer e treinamento, e controle de riscos ergonômicos e ambientais.

Os autores também identificaram a necessidade de as empresas do sistema “S” adotarem novas políticas de gestão da qualidade de vida no trabalho para apresentar aos funcionários a sua real importância, tanto para a organização como para os indivíduos. Ainda de acordo com o resultado da pesquisa, segundo os autores, tornam-se necessárias algumas sugestões como: conscientizar os gestores da importância da elaboração de um programa de qualidade de vida no trabalho, objetivando o combate à prevenção de doenças, implantação de

locais para entretenimento e relaxamento dentro das organizações, objetivando a diminuição do estresse no trabalho.

u. Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão

Esse estudo realizado por Eliete Bernal Arellano, publicado no evento EnANPAD 2009, teve como ênfase mapear e analisar instrumentos e resultados das ações dos programas de qualidade de vida, sendo o universo de pesquisa 27 organizações contempladas com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, concedido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), no período de 1996 a 2007.

A partir de estudos realizados sobre QVT, a autora buscou obter afirmativas defensáveis acerca de suas implicações no ambiente organizacional brasileiro. A pesquisa foi apoiada pelo método dedutivo. Para o levantamento da experiência e práticas nas organizações brasileiras foi realizada uma pesquisa de campo quantitativo-descritiva. A escolha das organizações baseou-se no pressuposto de que elas já passaram por uma avaliação, tendo sido selecionadas dentre outras organizações que também possuem Programas de QVT por terem se destacado quanto à atuação nessa área. Na primeira etapa de pesquisa, das 39 organizações contatadas, 27 participaram da pesquisa, e na segunda etapa essas 27 organizações foram contatadas novamente, sendo que 12 retornaram os questionários.

Na primeira etapa da pesquisa foram pesquisados os instrumentos de avaliação da QVT que as organizações utilizavam. A partir das respostas foi encaminhado um questionário estruturado contendo os instrumentos que foram identificados na primeira etapa. Nesta segunda etapa de pesquisa, os instrumentos mais citados pelas organizações foram a Pesquisa de Satisfação dos funcionários e os Indicadores de Saúde. Após a análise dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida no trabalho, as organizações demonstraram utilizar vários deles, tanto para a avaliação genérica quanto para avaliação específica. Porém os autores observaram que não existe um tratamento metodológico desses dados que possa resultar em um indicador conclusivo.

A partir dos dados coletados, após a implantação dos programas de QVT, 72% das organizações tiveram diminuição no índice de *Turnover*, e 40% tiveram redução no absenteísmo. As organizações também revelaram que após a implantação dos programas de QVT, ocorreram melhorias nos parâmetros de saúde adoção de hábitos saudáveis. Como contribuição os autores sugeriram um modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho

que contemple três dimensões específicas: a do indivíduo, a da organização, e a da interação entre indivíduo e organização.

v. Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial: Um Estudo de Caso com Voluntários Simultâneos

O estudo de autoria de Rodrigo Ribeiro de Oliveira e Ana Cristina Limongi-França, publicado no evento EnANPAD 2009, objetivou analisar as possíveis relações existentes entre os programas de Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial, considerando a satisfação de QVT dos indivíduos que participam dos programas de RSE nas empresas que adotam ambos os programas.

A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso de natureza quantitativa e qualitativa. A escolha da empresa foi feita pelo método de conveniência, sendo que os critérios de seleção foram: ser uma empresa privada com fins lucrativos, possuir no mínimo 100 funcionários, e ter projetos de QVT e de RSE implantados. No trabalho, os autores optaram pela amostra não probabilística, e foram estratificados 30 indivíduos da população total de funcionários. A amostra foi dividida em dois grupos: os envolvidos (grupo de funcionários integrados aos projetos de responsabilidade social da empresa), e os não envolvidos (grupo de funcionários não participantes dos programas de ação social). A empresa escolhida foi COMETA MOTOCENTER, e os instrumentos utilizados para a pesquisa foram os questionários.

Através da pesquisa, os autores observaram que a empresa investe nos seus funcionários, se preocupa com o desenvolvimento profissional investindo em treinamento e cursos. Foram identificadas diferenças na satisfação e atribuição de importância em qualidade de vida no trabalho entre os dois grupos. O grupo dos envolvidos apresentou uma avaliação menor no critério referente aos processos administrativos dentro do aspecto organizacional, assim também ocorreu no aspecto biológico. Já no aspecto social, o grupo dos envolvidos apresentou maior satisfação.

O grupo dos não envolvidos mostrou grande interesse nos seguros privados, e também apresentou maior satisfação do que o grupo dos envolvidos, no que tange à satisfação nas ações da empresa para a realização pessoal. Os dois grupos estão menos satisfeitos quanto ao aspecto psicológico. O critério salário foi o que teve menor satisfação de acordo com os dois grupos. Concluindo, o grupo dos não envolvidos demonstrou nessa pesquisa, que está mais satisfeito que o grupo dos envolvidos. Portanto, os resultados obtidos possibilitaram que os autores analisassem que não existem relações entre Satisfação de Qualidade de Vida no

Trabalho com a participação voluntária em Programas de Responsabilidade Social Empresarial.

w. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Indicadores do Fator de Comprometimento Organizacional

A pesquisa realizada por Maria Aparecida da Cruz Constantino, Milena Nespeca, Denise Cavallini Cyrillo, e Antônio Carlos Coelho Campino, publicada no evento EnANPAD 2009, teve como objetivo levantar o grau de satisfação das pessoas que trabalham em relação às práticas de sua empresa, possibilitando a comunidade estudada a perceber o que, de fato, os seus trabalhadores pensam sobre essas questões e, assim, direcionar suas ações para uma gestão de QVT positiva, que seja legitimada pelos funcionários.

A pesquisa caracterizou-se como exploratória e descritiva, com amostra de 276 pessoas, de ambos os sexos, e nas faixas etárias a partir de 18 anos. Os estudos foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Foi criado um banco de dados para ser obtida a caracterização geral da população do estudo. O nível de satisfação dos entrevistados foi mensurado por uma escala Likert.

Segundo os resultados, a população estudada é considerada jovem, apresenta alto nível de educação, é composta em sua maioria por mulheres, possuem um alto nível de renda pessoal e familiar. Para a maioria dos indicadores medidos, a qualidade de vida no trabalho dos funcionários mostrou-se satisfatória. Os dados apresentados na pesquisa também mostram uma correlação positiva entre variáveis demográficas e socioeconômicas como QVT e o comprometimento organizacional.

Os autores concluem o estudo dizendo que os indicadores de QVT são percebidos como satisfatórios pelos funcionários, gerando como consequência o comprometimento organizacional.

x. Qualidade de Vida no Trabalho: a Mensuração da Percepção dos Servidores em uma Organização Hospitalar e a Construção de uma Escala a Partir do Modelo de Walton

Esse estudo de autoria de Nina Rosa da Silveira Cunha, Renata Cristina Pataro Machado, Luiz Rodrigo Cunha Moura, e Luiz Eduardo Leite de Moura, publicado no evento EnAPG 2008, teve como objetivo diagnosticar a percepção dos funcionários de uma Instituição Hospitalar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. O hospital analisado situa-se em um município do interior da Região Sudeste.

O estudo foi caracterizado como descritivo, assumindo forma de pesquisa bibliográfica e de estudo de caso, com abordagem quantitativa. A pesquisa foi realizada utilizando-se como premissa o Modelo de Walton para a qualidade de vida no trabalho. A população pesquisada envolveu todo o segmento de servidores, exceto o corpo médico, e o tamanho dessa população foi de 225 indivíduos, sendo que desse total, 118 retornaram os questionários. As variáveis foram codificadas e transcritas para o software SPSS.

O nível de Qualidade de Vida no Trabalho definido pelos funcionários do hospital exprimiu o sentimento dos servidores pesquisados, tendo sido constatado que o nível de QVT mensurado pode ser considerado satisfatório em relação à maioria das dimensões/variáveis. “Os resultados apresentaram como pontos favoráveis “Condições de Trabalho”, Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Constitucionalismo”, “Trabalho e espaço total da vida”, e “Relevância social no Trabalho”. De acordo com os resultados, os autores puderam inferir que o hospital pesquisado oferece aos seus colaboradores boas condições de trabalho, possibilidade de utilização dos conhecimentos, respeito aos seus direitos legais, permitindo também boa relação entre funcionário e organização.

Alguns fatores apresentaram indícios críticos, como a “Compensação”, “Oportunidade de crescimento e segurança”, e “Integração social no trabalho”. Para os autores, os resultados obtidos foram muito promissores, principalmente porque essa foi a primeira escala aplicada da escala desenvolvida. O nível de QVT, no geral foi considerado satisfatório em relação à maioria das dimensões.

y. Inovação e Qualidade de Vida no Trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC.

Neste estudo publicado no evento Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica no ano de 2008, os autores Nilo Sergio Guidelli e Luis Paulo Bresciani objetivaram realizar uma análise dos fatores críticos de gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) em um cenário de inovação de processos na indústria petroquímica do Grande ABC, no período de 2001 a 2006. A pesquisa foi realizada através de um estudo de caso de caráter descritivo e qualitativo, sendo elaborados roteiros de entrevistas para a realização de coleta de dados. Esses roteiros foram separados em duas partes: a primeira destinada ao levantamento das características das empresas inovadoras, e a segunda parte voltada à investigação das relações da inovação com a GQVT.

Como sujeitos da pesquisa foram definidos a alta direção da organização, o nível operacional e o Sindicato dos Químicos do ABC, representante legal dos seus funcionários. A

base da pesquisa foi fundamentada em 15 entrevistas. Foram realizados pré-testes na empresa Volkswagen do Brasil, e no Grupo Bridge consultoria especializada na área de treinamento e desenvolvimento, ambas as empresas envolvidas com inovação. Na fase inicial da pesquisa foram propostas afirmações contidas no roteiro de entrevistas, sendo estas lidas pelo entrevistador e o entrevistado atribuiu classificação para as características das empresas inovadoras conforma a escala: (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) concordo, (4) concordo plenamente.

A partir dos resultados, a pesquisa revelou a necessidade da intervenção gerencial em relação ao processo de comunicação e participação dos empregados nos temas relativos à inovação. Os autores identificaram uma série de pontos positivos para a QVT dos trabalhadores a partir da inovação, destacando dentre esses pontos: benefício ergonômico, confiabilidade no processo, preservação do meio ambiente e a integração da equipe. O envolvimento com a inovação enquanto característica das empresas inovadoras apresentou a menor média de percepção dos entrevistados.

Os autores constataram que o tempo de permanência das pessoas no mesmo cargo é elevado, e que a remuneração da PQU é a maior do setor petroquímico na região. Entretanto, para os autores a remuneração pode ser a única variável de permanência das pessoas na empresa, ignorando ou reduzindo a importância dos outros fatores importantes para a QVT.

z. Qualidade de vida no trabalho universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores

A pesquisa realizada por Maria Auxiliadora de Sá, Viviane Barbosa da Costa, Karoline Morais Porto Viana, José Bezerra Honório, e Rodrigo Cesar Reis de Oliveira, publicada no evento EnANPAD 2008, buscou analisar a QVT de docentes e servidores da Universidade Federal da Paraíba (UFBP), a partir de suas percepções, a fim de investigar os aspectos: psicossocial, tecnológico, ambiente físico e saúde, bem como segurança no trabalho. O estudo teve como base duas pesquisas de caráter descritivo, realizadas na UFBP,

sendo a primeira pesquisa realizada com os docentes, em 2006, e a segunda realizada junto aos servidores, em 2007. A coleta dos dados foi realizada a partir de um questionário. A população total de docentes foi de 1296 professores, sendo a amostra para a pesquisa composta por 243 pessoas desse total. A população total de servidores constituiu-se de 1207 pessoas, sendo obtida uma amostra de 201 pessoas.

Em relação à análise dos resultados, o trabalho em equipe foi percebido como mais satisfatório para os servidores, pois 64,7% afirmaram pertencer a uma equipe unida e

coordenada, enquanto entre os docentes apenas 7% reconheceram pertencer a uma equipe unida e coordenada. Resultado semelhante também ocorreu em relação ao tempo para os colegas e apoio dos colegas, sendo que para os servidores a percepção à essas questões foi mais favorável. Quanto aos fatores tecnológicos, tanto os servidores como os docentes, de forma geral acreditam na influência dos recursos tecnológicos sobre a sua qualidade de vida.

Os autores identificaram a insatisfação dos docentes e dos servidores no que diz respeito a estrutura de trabalho e conservação dos equipamentos. Poucos professores e servidores indicaram já ter sofrido acidentes de trabalho. Ainda, de acordo com os resultados de forma geral, servidores e docentes entrevistados disseram sentir prazer em estar na UFBP. Os autores recomendam que sejam feitas pesquisas futuras sobre esta temática, e que estas avancem para avaliações qualitativas buscando aprofundar a análise da temática e de seus fatores explicativos.

aa. As Relações de Trabalho no Porto de Santos: Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no Contexto da Modernização dos Portos.

O artigo elaborado por Renata Schirrmeister, Luiz Antonio de Paula Nunes, Ana Cristina Limongi-França, e Alcindo Fernandez Gonçalves, publicado no evento EnANPAD 2008, teve por objetivo analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e suas possíveis relações com o Comprometimento Organizacional nos trabalhadores, diante das profundas mudanças ocorridas nesta estrutura, mediadas pela natureza do contrato jurídico de trabalho.

- Foram elaboradas hipóteses visando o alinhamento inicial das possíveis relações entre QVT e comprometimento: H2: há diferenças na satisfação com QVT entre os grandes grupos de trabalhadores portuários;
 - H2: há diferenças na atribuição de importância em QVT entre os grandes grupos de trabalhadores portuários;
 - H3: há diferenças no comprometimento entre os grandes grupos de trabalhadores portuários;
 - H4: há relações entre a satisfação com QVT e o comprometimento organizacional.

Para a coleta de dados sobre qualidade de vida no trabalho os autores utilizaram o modelo BPSO-96 com domínios biológico, psicológico, social e organizacional. A pesquisa caracterizou-se como um estudo de campo descritivo-quantitativo. As hipóteses foram

testadas por testes de ANOVA, acompanhados por testes LSD. A amostra foi composta por 239 respondentes, entre trabalhadores com vínculo CLT (diretamente com as empresas), e trabalhadores avulsos.

A análise dos resultados apresenta que a satisfação com a QVT entre os celetistas foi considerada significativamente superior à dos avulsos. Os testes ANOVA e LSD confirmaram o comprometimento predominante no trabalho portuário. O teste ANOVA também indicou que os celetistas apresentaram maior sentimento afetivo em relação à organização do que os avulsos.

Os autores observaram que os trabalhadores avulsos não vinculados apresentaram maior insatisfação com o tipo de contrato de trabalho, autonomia, estilo de vida e estado geral da saúde dos colegas, enquanto que os trabalhadores celetistas deram maior importância formas de organização dos funcionários, estando também mais satisfeitos com a integração das equipes e ética. Concluindo, os autores afirmam que as quatro hipóteses definidas foram confirmadas.

bb. A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro.

Este estudo realizado por Rozeli de Fátima Dutra e Luiz Carlos Honório, publicado no evento EnANPAD 2008, teve por objetivo aprofundar o conhecimento a respeito dos impactos que os elementos de ordem econômica, política, psicológica e sociológica provocam na qualidade de vida no trabalho de médicos que atuam em uma grande cooperativa médica de trabalho (HC-COOP) localizada em Belo Horizonte.

A amostra foi composta por 64 médicos de uma população de 90 médicos cooperados da Clínica de Especialidades Médicas. Posteriormente, foram escolhidos 7 médicos para participarem de entrevistas semiestruturadas, visando o aprofundamento dos dados mais significativos que foram levantados quantitativamente. O estudo teve uma abordagem quantitativa e uma qualitativa.

Os resultados obtidos através da pesquisa indicaram que a qualidade no trabalho dos médicos que foram pesquisados mostrou-se satisfatória para a maioria dos indicadores medidos. A maior satisfação foi relacionada à dimensão sociológica. Dentre os indicadores principais foram destacados: ética profissional, responsabilidade pela execução das tarefas e relacionamento interpessoal. Segundo a pesquisa, a menor satisfação dos médicos foi relacionada à dimensão econômica, além disso, os médicos também demonstraram insatisfação quanto ao incentivo destinado as atividades de ensino e pesquisa e atuação de

instituições de apoio à categoria, respectivamente ligados às dimensões psicológica e política de QVT.

Para os autores os resultados obtidos na pesquisa apontaram a necessidade de implantação de ações gerenciais na Cooperativa que contemplem o indivíduo e a organização simultaneamente. Como recomendação acadêmica, os autores aconselharam os estudos sobre qualidade de vida no trabalho continuem sendo realizados em organizações da área de saúde que adotam a forma de cooperativa e que possam envolver o grau de satisfação dos pacientes em relação ao atendimento médico recebido.

cc. Qualidade De Vida No Trabalho & Violência Simbólica ? Duas Faces De Uma Mesma Moeda?

O artigo elaborado por Lydia Maria Pinto Brito, Hadma Mass Lucena de Sena Lima, e Nara Sibelly Medeiros de Paiva, publicado no evento EnANPAD 2008, teve como objetivo geral identificar e comparar a percepção dos empregados das funções de: atendente, promotor, garçom, cozinheiro e caixa de empresas da praça de alimentação de um shopping com relação ao nível de qualidade de vida e a existência de violência simbólica no trabalho.

A pesquisa teve caráter exploratório e descritivo, possuindo elementos quantitativos como ponto de partida para a análise qualitativa. A realização da pesquisa ocorreu em setembro de 2007, através de *survey*, com uma amostra de 100 indivíduos de uma população total de 350 empregados de 33 lojas do setor de alimentação de um shopping. O instrumento de pesquisa utilizado foi o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de autoria Fernandes (1996). O referencial de análise foi relacionado à violência simbólica baseado na referência de Bourdieu (2003; 2005,2006).

Na fase quantitativa foram aplicados questionários estruturados em escala Likert de 7 pontos. Os dados foram analisados utilizando o software *Sphinx*, permitindo a caracterização do perfil dos respondentes e a avaliação da percepção dos pesquisados com relação à qualidade de vida. Na fase qualitativa foram realizadas 10 entrevistas com empregados escolhidos de forma aleatória para a investigação dos significados das respostas obtidas seguida de análise de conteúdo.

De acordo com os resultados quantitativos, os respondentes de modo geral relataram que estão satisfeitos ou neutros com os fatores: condições de trabalho, moral, participação, imagem da empresa, relação entre chefe e subordinado, organização do trabalho e comunicação. Os fatores saúde e compensação apresentaram significativos sinais de insatisfação.

Com relação aos resultados qualitativos, os entrevistados consideraram que a insatisfação com saúde e salário não causaram indignação ou atitude de revolta, sendo considerados naturais. O salário mínimo e carteira assinada não foram considerados direitos ou questionados, e sim colocados como uma meta a ser alcançada ou, um prêmio a ser obtido caso os respondentes dessem o melhor de si.

De acordo com os resultados os autores concluem que na percepção dos empregados o nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho foi considerado satisfatório, e que os mesmos não percebem a existência de violência simbólica nas relações de trabalho.

dd. Qualidade de Vida no Trabalho Docente -uma Questão de Prazer!

O estudo de autoria de Maria Auxiliadora Diniz de Sá, José Bezerra Honório, Rodrigo Cesar Reis de Oliveira, e Karoline Morais Porto Viana, objetivou analisar a QVT entre os docentes efetivos da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Para viabilizar esta análise foram tratados especificamente os aspectos psicossociais, aspectos físicos e higiênicos do ambiente, e aspectos tecnológicos.

A pesquisa teve caráter descritivo, sendo escolhidos sete Centros da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Campus I, pois os autores justificam que existe uma carência de pesquisa área de gestão nessa Instituição, principalmente quando se trata da área de recursos humanos. A equipe de pesquisa elaborou um questionário que foi aplicado no ano de 2006. A população da amostra compreendeu os docentes efetivos no ano de 2006, e dessa população os autores obtiveram uma amostra de 18,75% dos docentes. Para a análise das questões foram utilizadas escalas de cinco níveis.

A partir dos resultados obtidos os autores constataram que os docentes pesquisados não reconhecem seu trabalho em equipe, além disso, afirmam abdicar do convívio com sua família ou de seu lazer para realizar suas atividades acadêmicas. Enquanto 39,9% dos respondentes afirmaram que existe apoio entre os colegas de trabalho, 30,4% disseram que seus colegas nunca oferecem apoio, ou oferecem pouco apoio. Quanto aos recursos tecnológicos, a maioria dos respondentes acredita na influência dos recursos tecnológicos sobre a sua qualidade de vida.

Quanto aos espaços adequados para estudos oferecidos pela UFPB, a maioria dos pesquisados afirmou que nunca ou quase nunca dispõe de um ambiente físico adequado. Os autores também verificaram que segundo os dados obtidos, em média não há uma boa

conservação dos equipamentos de trabalho na UFPB. A estrutura de alimentação é mais um aspecto que segundo os respondentes nunca atende às necessidades dos docentes. Apesar de alguns resultados não terem sido satisfatórios, 82,3% dos docentes afirmaram sentir prazer em estar na UFPB.

ee. Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas

Esta pesquisa realizada pelas autoras Renata Schirrmeyer e Ana Cristina Limongi-França, publicada no evento EnGPR 2007, teve como objetivo principal estudar as relações entre práticas de contratação em Gestão de Pessoas e a Qualidade de Vida no Trabalho. Os objetivos específicos do estudo foram identificar relações entre satisfação com QVT e os tipos de relações contratuais, e também identificar as ordens de importância para escolhas de bem-estar para cada contrato.

A pesquisa foi de caráter exploratório, descritiva e transversal única, cuja estratégia de pesquisa escolhida foi o estudo de caso. Para atender os objetivos da pesquisa foram elaboradas as hipóteses: H1- Colaboradores com vínculos contratuais diferenciados possuem satisfação com qualidade de vida no trabalho diferenciada; H2: Colaboradores com vínculos contratuais diferenciados possuem atribuições de importância em qualidade de vida no trabalho diferenciadas. Os autores utilizaram como instrumento de mensuração um questionário com questões subjetivas. Os autores trabalharam com dados referentes a dezembro de 2005. A população total foi formada por 1550 trabalhadores, entre celetistas, cooperados, bolsistas, estagiários, autônomos e provenientes de empresas de terceirização.

A amostra obtida foi de 270 participantes, e a coleta de dados foi realizada no período de 18 de abril a 12 de maio de 2006. A partir dos resultados os autores puderam verificar que em relação à satisfação, em todos os grupos contratuais, as médias das variáveis de Estado Pessoal de QVT foram as mais elevadas. Os estagiários atribuíram maiores notas às variáveis de aspectos psicológicos, e as médias das variáveis dos aspectos sociais foram as mais baixas em todos os casos.

Entre os celetistas, o maior aspecto de satisfação verificado foi com relação ao vínculo de trabalho junto com o restaurante. Para os cooperados e autônomos os maiores aspectos de satisfação verificados foram em relação à autonomia e natureza do trabalho, ética, restaurante e aspectos como estilo de vida e saúde geral dos colegas de trabalho. Os testes ANOVA e LSD revelaram uma variabilidade significativa em grande quantidade de variáveis de satisfação com a QVT. As diferenças se concentraram nos celetistas e estagiários.

ff. Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do ENANPAD.

O artigo elaborado pelos autores Jassio Pereira de Medeiros e José Arimatés de Oliveira, publicado no evento EnGPR 2007, baseou-se em uma análise documental, apresentando sua relevância na constatação de que existem lacunas na área de recursos humanos referentes a balanços críticos relacionados à produção científica sobre temas específicos como é a qualidade de vida no trabalho.

Os autores analisaram todos os artigos aceitos sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT) nos ENANPADs do século XXI, ou seja, nos anos de 2001, 2002, 2003, 2004, e 2005. A pesquisa englobou a análise das seguintes variáveis: base epistemológica, base teórica e base morfológica. O total de artigos encontrados e lidos foi de 28.

Os autores observaram uma grande concentração de artigos seguindo a lógica hipotético-dedutiva, baseada na categorização do fenômeno e no uso de técnicas quantitativas. Também perceberam que nos artigos predominaram os dados trabalhados quali/quantitativamente, quase sempre compostos de questionário complementado de entrevista semiestruturada. Entre os 28 artigos, 23 tomaram como base para seu estudo um modelo clássico já consagrado pela literatura.

Os autores verificaram a predominância de artigos que se apoiaram sobre a técnica *survey*. Também constataram que maior parte dos trabalhos que vem sendo desenvolvidos acerca do tema Qualidade de Vida no Trabalho apresenta um caráter empirista analítico. A investigação realizada não buscou estudar em quais setores vêm se desenvolvendo tais pesquisas, assim como também não foram realizadas análises bibliográficas, nem foi procurado avaliar conteúdos teóricos dos artigos. Os autores sugerem que estas questões não trabalhadas sejam respondidas por futuras pesquisas.

gg. A Percepção de servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?

Este estudo realizado por Tania Nobre Gonçalves Ferreira Amorim, publicado no evento EnGPR 2007, buscou identificar a percepção dos servidores do Ministério Público do Estado do Pernambuco quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com a autora o MPPE não possui um programa de QVT ou mesmo quaisquer informações relativas aos aspectos físicos, psicológicos, e motivacionais dos servidores.

A pesquisa desenvolvida caracterizou-se como um estudo de caso, e os dados foram coletados a partir da aplicação de questionários nas três unidades do MPPE, localizados na

capital de Pernambuco. A amostra pesquisada totalizou 45 servidores, e estes responderam satisfatoriamente ao questionário. O questionário utilizado para coleta de dados foi composto basicamente por perguntas fechadas, sendo utilizada uma escala de cinco pontos para que os pesquisados respondessem como se percebiam em relação ao aspecto analisado, que procurou atender aos principais fatores que envolvem a qualidade de vida no trabalho.

Através dos resultados obtidos, a autora identificou que as condições do ambiente de trabalho do MPPE atendem à grande maioria das exigências. Porém quanto ao tamanho do ambiente de trabalho, os respondentes mostraram grande insatisfação em relação às condições físicas do mesmo. Quanto aos instrumentos de trabalho, a distribuição dos computadores gerou grande insatisfação, pois os respondentes consideraram insuficiente a quantidade de computadores disponíveis para a realização das tarefas. O nível de satisfação em relação à jornada de trabalho alcançou um percentual elevado. Em contraponto a questão da remuneração gerou um dos percentuais mais baixos de satisfação.

A partir dos resultados a autora diz que o nível de Qualidade de Vida no Trabalho percebido pelos servidores do MPPE, de uma maneira geral, foi considerado muito bom. As exceções foram relacionadas ao tamanho das instalações físicas, a política de remuneração e ao plano de cargos e salários. A autora também ressalta que os índices relacionados à natureza do trabalho foram surpreendentes, o que segundo ela, demonstra que a instituição se encontra em um nível relativamente próximo ao padrão encontrado em grandes empresas.

hh. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil

O estudo realizado por Eduardo de Camargo Oliva e Adriana Ruiz Antunes, publicado no evento EnGPR 2007, teve como objetivo principal identificar a satisfação dos Comissários de Bordo no Brasil com relação à qualidade de vida no trabalho. Os objetivos específicos propostos pelos autores foram: descobrir o tipo de tratamento que as organizações neste ramo de atividade proporcionam aos seus funcionários e verificar se nesta profissão o sentido do trabalho se perdeu.

A pesquisa realizada foi do tipo exploratório, com população total composta por 5.135 Comissários de Bordo em todo o Brasil, empregados durante o período da pesquisa e que voavam em jatos. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário composto por cinquenta e duas perguntas fechadas e quatro questões dissertativas. Do total da população foi retirada uma amostra composta por 262 pessoas, que foram então entrevistadas.

O questionário utilizado para a pesquisa foi composto por perguntas fechadas baseadas

no modelo de Walton (1973), e adaptadas pela autora que levou em consideração sua experiência de oito anos como Comissária de Bordo em quatro diferentes empresas aéreas. Os dados foram analisados de maneira quantitativa, através do Método de Análise Fatorial Exploratória e através do Método dos Componentes Principais e Equamax.

A partir dos resultados encontrados os autores puderam afirmar que, de maneira geral, os Comissários entrevistados foram otimistas em suas respostas, sendo que o índice geral encontrado foi de 4,55 numa escala de 1 a 7 (Discordo totalmente e Concordo Totalmente). Os autores também verificaram através das dez médias mais, que existe comunicação, as pessoas têm orgulho das empresas onde trabalham, existe Responsabilidade Social para com os funcionários, respeito pelo produto ofertado, treinamento e a remuneração é boa.

Para os autores a constatação mais importante neste trabalho, foi a do grande peso que a remuneração tem na vida destes trabalhadores. Foi identificado que de cinquenta e duas questões, foram encontrados oito fatores principais, e destes oito fatores, o primeiro lugar foi designado à Remuneração.

i.i O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e seu Modo de Operação Ideológica através de um caso ilustrativo

O artigo elaborado pelas autoras Débora Paschoal Dourado e Cristina Amélia Pereira de Carvalho, publicado no evento EnGPR 2007, objetivou revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A base deste artigo foi o reconhecimento do papel intencional do discurso sobre o comportamento dos indivíduos nas organizações.

Para o estudo foi adotada a técnica de Análise Crítica do Discurso (ACD) sobre o programa de QVT na organização ALPHA, atuante no setor de transportes urbanos no estado de Pernambuco. Para a base da operacionalização da análise crítica do discurso, foram utilizadas categorias discursivas, que possibilitaram que as autoras identificassem que o discurso da QVT utiliza recursos retóricos ideologicamente operados. O programa de Qualidade de Vida da organização ALPHA, foi publicado no ano de 2005. Ele inicia-se por uma seção de apresentação que discorre sobre os motivos que geraram o programa e os principais dados históricos do mesmo.

De acordo com as autoras, os recursos textuais utilizados apontaram para uma tentativa de induzir os trabalhadores. As autoras também identificaram que, de acordo com o documento, a motivação para a instauração do programa foi a crença sobre a importância do

bem-estar funcional dos colaboradores.

Através do estudo as autoras puderam concluir que, de maneira geral, todo o documento obedece a um jogo de linguagem, ora centrado nos indivíduos, ora centrado nos resultados organizacionais, e que as necessidades humanas dos trabalhadores estão sempre ligadas às suas contribuições organizacionais.

jj. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma Análise Multivariada

O estudo realizado por Antonio Virgilio Bittencourt Bastos, Janice Janissek de Souza, e Vania Medianeira Flores Costa, publicado no evento EnANPAD 2006, objetivou verificar a relação existente entre diferentes padrões de adoção de novas práticas de gestão com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Para o estudo foram definidos quatro padrões de inovação, identificados a partir da média nacional de tais práticas, sendo considerado um conjunto de empresas Muito Inovadoras, um conjunto Pouco Inovador, um terceiro conjunto de empresas Inovadoras em Práticas de Gestão de Pessoas, e um quarto conjunto de empresas Inovadoras em Práticas de Racionalização dos Processos de Trabalho.

A amostra que compôs as empresas participantes do estudo foi inicialmente escolhida através da Classificação Nacional de Atividades Econômicas relacionadas ao setor secundário da economia. De um universo de 4637 empresas com mais de 150 empregados, foi obtida uma amostra de aproximadamente 367 unidades amostrais que foram escolhidas aleatoriamente. Após a eliminação de entrevistas incompletas e empresas que não deveriam pertencer à amostra, 216 empresas participaram da entrevista. Para coleta dos dados foi realizada uma pesquisa do tipo *survey*, com dez perguntas sobre cada uma das doze práticas de gestão da produção e do trabalho. Foram realizados treinamentos com os entrevistadores, e as entrevistas foram realizadas por telefone.

Os autores puderam concluir através dos resultados, que existe uma associação positiva entre a implantação de práticas inovadoras de gestão e a existência de PQVT nas empresas pesquisadas. Também foi identificado que as empresas consideradas mais inovadoras implementam mais significativamente os PQVT, e as empresas menos inovadoras tendem a não adotar tais programas. Os autores também puderam inferir que as empresas que adotam um conjunto mais amplo de novas práticas de gestão tendem a conceber a QVT a partir de uma perspectiva multidimensional e vinculada ao seu conceito mais amplo e contemporâneo. Concluindo, os autores recomendam que sejam realizados estudos para esclarecer melhor as tendências observadas a partir dos resultados apresentados no presente

estudo.

kk. *Feedback na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde*

Este artigo escrito por Enéas Lara Pereira de Araújo, publicado no evento EnANPAD 2002, discute os resultados relacionados com o feedback, um dos fatores relacionados com a Qualidade de Vida no Trabalho, do modelo *Job Diagnostic Survey* de Hackman e Oldham (1975). A pesquisa foi realizada em duas organizações de saúde localizadas na cidade de Linhares, Espírito Santo.

O método de estudo teve como objetivo identificar a percepção de empregados das áreas técnica e administrativas das organizações estudadas, à respeito da Qualidade de Vida no Trabalho. O foco centra foi demonstrar a percepção sobre QVT de empregados da área de saúde segundo os modelos de organização, pública e privada e segundo os setores em que trabalham. A amostra da organização pública foi de 253 empregados, e a da organização privada foi de 140 empregados.

A partir dos resultados, o autor destaca que a variável *feedback* é um fator que precisa ser levado em conta pelas instituições de saúde no sentido de estabelecer políticas mais claras e eficazes, que possam satisfazer as necessidades dos trabalhadores no sentido de conhecer suas performances. O autor identificou que os relatos dos respondentes mostraram estreita ligação entre *feedback* e ansiedade.

Os resultados do estudo mostraram que o nível de *feedback* sobre o desempenho recebido pelos respondentes, dos seus superiores, colegas e clientes, na segunda organização pesquisada, é significativamente superior ao existente na primeira. Como sugestão, o autor propôs que sejam desenvolvidos estudos que estabeleçam a relação entre *feedback* e motivação.

Ao analisar os artigos expostos anteriormente, destacam-se os principais modelos de QVT utilizados para a elaboração dos estudos. Sendo que os modelos mais citados são: Hackman e Oldham (1975), Walton (1973), e WestLey (1979), Herzberg (1959), e Limongi-França (1996). Esses modelos serão explicados a seguir:

Hackman e Oldham (1975) desenvolveram o JDS (*Job Diagnostic Survey*), em torno das dimensões básicas da tarefa (SCHIRRMESTER e LIMONGI-FRANÇA, 2007). De acordo com Freitas e Souza (2009), o modelo de Hackman e Oldham (1975) propõe que os resultados positivos pessoais e do trabalho são obtidos quando três estados psicológicos estão presentes para certo trabalhador, sendo eles: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do

trabalho.

Nesse sentido Schirrmeyer e Limongi-França (2007), destacam que segundo Hackman e Oldham (1975), quando estas três condições estão presentes, uma pessoa tende a se sentir muito bem consigo mesma quando desenvolve um bom desempenho no trabalho e, ainda, procurará manter a *performance* para prolongar esta satisfação, o que chamam de motivação interna. O JDS foi elaborado com base em cinco dimensões básicas do trabalho, que, segundo estes autores, geram estes três estados e conseqüentemente a satisfação e performances positivas, são elas:

- Variedade de Habilidades: é o grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- Identidade da Tarefa: grau em que o trabalho é realizado por completo com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- Significado da Tarefa: grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas, na própria organização ou na sociedade;
- Autonomia: grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados; e,
- *Feedback* do próprio trabalho: grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

No entanto, Freitas e Souza (2009) destacam que os autores Hackman e Oldham (1975) afirmam que o modelo descrito anteriormente não é capaz de captar os resultados pessoais e do trabalho segundo a “percepção do trabalhador” no que se refere à sua própria produtividade e aos índices de absenteísmo e *turnover*. Assim, os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são:

- Satisfação geral com o trabalho: é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa;
- Motivação interna para o trabalho: grau com que o trabalhador sente-se feliz ao executar as tarefas de forma perfeita, ou infeliz ao executar as tarefas de forma errada;
- Satisfação específica: busca captar a satisfação do trabalhador com: a segurança no emprego, o pagamento e outras formas de compensação, companheiros de trabalho, supervisores, e oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Outro modelo enfatizado nos artigos publicados no EnANPAD, é o modelo de Walton

(1973), no qual, segundo Oliva e Antunes (2007), o termo QVT é utilizado para descrever alguns valores materiais e humanos que são rejeitados pelas sociedades industriais em favor da tecnologia, da produtividade e do crescimento econômico. Nesse sentido, Cunha et al., relatam que Walton (1973) em seu modelo, apresentou critérios de medição que possibilitaram indicar o nível de QVT do indivíduo nos mais diferentes aspectos relativos ao trabalho. O modelo caracterizou-se em oito categorias conceituais, representando diferentes variáveis, relacionadas aos contextos individuais e organizacionais, aplicáveis a qualquer tipo de organização, são eles:

- **Compensação justa e adequada:** A QVT é medida em termos de remuneração recebida pelo trabalho realizado, levando em consideração como critérios de remuneração adequada, e também a equidade interna e externa na remuneração.
- **Condições de trabalho:** relaciona-se às condições existentes no local de trabalho, sendo que o trabalhador não deve ser exposto a condições físicas que possam ser perigosas, ou a horários prejudiciais à sua saúde.
- **O uso e desenvolvimento de capacidades:** envolve questões como autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e, feedback
- **Oportunidades de crescimento e segurança:** Relacionam-se às oportunidades oferecidas pela empresa, como possibilidade de carreira do indivíduo, de crescimento e desenvolvimento pessoal, e, de segurança no emprego de forma mais duradoura.
- **Integração social na Instituição:** Esta categoria envolve os critérios de igualdade, de oportunidades, relacionamento, e, senso comunitário.
- **Constitucionalismo:** Este mede o grau em que são cumpridas as leis e os direitos do trabalhador. As variáveis integrantes dessa categoria são os direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e, normas e rotinas.
- **Trabalho e espaço total de vida:** Esta categoria visa mensurar o grau de equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a sua vida profissional. Fazem parte dessa categoria: papel balanceado no trabalho, significando equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar; ainda, horário de entrada e saída do trabalho, proporcionando condições para o convívio familiar.
- **Relevância social do trabalho na vida:** Nessa categoria as variáveis envolvidas são a imagem da instituição na percepção dos empregados, a responsabilidade social da instituição, frente à própria comunidade, e a responsabilidade social pelos empregados, referindo-se às ações internas de valorização e participação dos mesmos, mediante as políticas

de Recursos Humanos.

O modelo de Walton é considerado por diversos autores como clássico, tendo fornecido método de análise de experimentos importantes sobre QVT. Guidelli e Bresciani (2008) destacam que na evolução do conceito, o primeiro autor a considerar critérios de QVT foi Walton, através da abordagem sobre valores ambientais e humanos relegados pela Revolução.

Outro modelo enfatizado em algumas publicações do EnANPAD, é o de Westley (1979). Segundo Dutra e Honório (2008) o modelo citado parece se encaixar nas concepções mais abrangentes sobre QVT. Na época em que o modelo foi originado, Westley entendia que as características da sociedade moderna influenciavam a vida dos trabalhadores e traziam consigo uma série de problemas desafiadores, classificados em quatro dimensões:

- Política: Caracterizada pelo medo do indivíduo, de ser discriminadamente dispensado e perder o emprego. Segundo Westley, a existência deste aspecto conduz ao sentimento de insegurança e é resultante da concentração de poder nas organizações.
- Econômica: É configurada por aspectos associados à igualdade salarial, remuneração, política de benefícios, espaço físico de trabalho e carga horária. Para o autor, a concentração dos lucros e a exploração dos trabalhadores no sistema capitalista levam ao sentimento de injustiça quando estes elementos não são devidamente ponderados.
- Psicológica: É simbolizada pelo conceito de auto-realização, cuja inexistência desencadeia o processo de alienação. Tal situação é causada pela rigidez organizacional e pelas mudanças ambientais.
- Sociológica: Caracterizada pela participação do empregado nas decisões sobre o próprio trabalho. Westley entende que a ausência dessa dimensão gera falta de envolvimento moral com o trabalho (anomia).

Para Westley (1979 *apud* DUTRA e HONÓRIO, 2008), as duas primeiras dimensões estariam ligadas entre si sendo elas de âmbito geral, referindo-se às questões pertencentes à concentração de poder e dos lucros. As duas últimas estariam associadas à forma como se estruturam as organizações em termos de tamanho, complexidade, divisão de tarefas, especialização e automação.

Herzberg (1959) elaborou a Teoria dos dois fatores, a fim de explicar a existência de fatores higiênicos e fatores motivacionais no ambiente organizacional. Para o autor, os fatores higiênicos estariam relacionados às políticas e práticas de gestão da empresa, sendo relacionados diretamente com a insatisfação dos empregados. Os fatores motivacionais

remeteriam aos aspectos inerentes ao trabalho e estariam associados à satisfação com o mesmo (SOUZA et al., 2013). Nesse sentido, a teoria de Herzberg coloca como elemento motivador o conteúdo do cargo a ser executado pelo empregado, permitindo o entendimento da qualidade de vida no trabalho a partir desse âmbito.

Herzberg (1967) ainda concluiu que o oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação, mas sim nenhuma satisfação no trabalho; e da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação, e sim nenhuma insatisfação no trabalho. Logo, sua teoria tornou-se conhecida como a teoria dos dois fatores - Fatores Higiênicos e Motivadores (SANTANA et al., 2010).

2.1.4 Modelo BPSO-96

A seguir, apresenta-se o modelo BPSO-96, também identificado na literatura do ENANPAD, e utilizado como base para a realização da presente pesquisa. O modelo BPSO, foi proposto por Limongi-França (1996), sendo desenvolvido com base na abordagem biopsicossocial, isto é, no foco condição humana no trabalho, e apresenta variáveis que compõem o esforço do gestor e satisfação dos empregados, ambas nas quatro dimensões do modelo (SHIRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2007).

De acordo com Limongi - França (1996), o conceito biopsicossocial originou-se da Medicina Psicossomática, propondo uma visão integrada do ser humano. Dessa forma, segundo a autora, toda pessoa é um é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.

A partir do modelo BPSO - 96 pode-se verificar que através de um profissional, antes de tudo, tem-se uma pessoa com valores, família e também, um contexto que o constitui como ser humano. Ressalta-se que os fatores biopsicossociais interferem no ambiente de trabalho e na forma como indivíduo se comporta. A abordagem Biopsicossocial no ambiente organizacional dá suporte a atitudes éticas com relação às exigências da condição humana (CHERCHIARI et al., 2013).

O modelo BPSO baseia-se em quatro critérios, que segundo Oliveira e Limongi-França (2009), são:

- **Biológico:** aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como aos aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se principalmente aos hábitos saudáveis.

- Psicológico: aspectos relativos às emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizado especialmente pela autoestima e reconhecimento.
- Social: relacionado às crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.
- Organizacional: aspectos relacionados à missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

Este modelo, ainda segundo Oliveira e Limongi-França (2009), permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Permite também alocar os setores que têm competências afins. Desta forma existe a possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio relativos às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional.

3 METODOLOGIA

Nesse tópico será apresentado o método de pesquisa, o qual se pressupôs ter sido mais adequado para que os objetivos do trabalho pudessem ser atingidos. Será esclarecida detalhadamente a pesquisa quanto a sua classificação, será também abordado o instrumento, o qual se considerou mais adequado para que a coleta dos dados fosse efetuada, ainda será descrita a maneira como os dados foram analisados e interpretados após a coleta, e por fim será apresentada a população-alvo do estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo caracteriza-se como sendo de natureza descritiva, pois tem como objetivo principal descrever as características da população estudada. Gil (2002) apresenta que a pesquisa descritiva tem por objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto à abordagem, o estudo constitui-se como sendo qualitativo, o qual é sustentado por Minayo (2001 *apud* GERHARDT e SILVEIRA, 2009), como sendo o tipo de pesquisa que trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, valores, crenças e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Zanella (2009) salienta que a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave, e que os pesquisadores qualitativos buscam compreender os fenômenos a partir do ponto de vista dos participantes.

Para o desenvolvimento desse estudo, quanto aos procedimentos técnicos, optou-se primeiramente pela realização de pesquisa bibliográfica sobre o tema, a qual se deu por meio de livros, artigos e materiais disponíveis online. A pesquisa bibliográfica, também conhecida como pesquisa de fontes secundárias, segundo Zanella (2009, p.82) fundamenta-se a partir do conhecimento disponível em fontes bibliográficas, principalmente livros e artigos científicos.

De acordo com Kotche (1997 *apud* ZANELLA, 2009) a pesquisa bibliográfica tem a finalidade de ampliar o conhecimento na área de estudo, e também de dominar o conhecimento para depois utilizá-lo como modelo teórico que dará sustentação a outros problemas de pesquisa. Mattar (2005) complementa ao dizer que uma das formas mais rápidas e econômicas de amadurecer ou aprofundar um problema de pesquisa é através do conhecimento dos trabalhos já feitos por outros, via levantamentos bibliográficos.

Trata-se de uma pesquisa por levantamento *survey*, a qual é definida como um método de levantamento e análise de dados sociais, econômicos e demográficos, e se caracteriza pelo contato direto com as pessoas (ZANELLA, 2009, p. 84). Freitas et al. (2000) destaca que o método *survey* torna-se pertinente quando o pesquisador pretende investigar o que, porque, como ou quando se dá determinada situação.

3.2 COLETA DE DADOS

Para que os objetivos da pesquisa pudessem ser alcançados, considerou-se que o método de coleta de dados adequado fosse a aplicação de questionário aos empregados da empresa que se pretendia estudar. A aplicação deste foi realizada pelo pesquisador mediante horário previamente acordado por meio de contato prévio, no qual os participantes se disponibilizaram a participar da pesquisa. Os dados foram então coletados, em maioria, de forma indireta com os empregados pelo próprio pesquisador.

Em relação ao questionário, este é definido por Gil (2010) como sendo um conjunto de questões que são submetidas às pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. O mesmo autor relata que a construção de um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. Assim, são as respostas a essas questões que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa.

Neste estudo optou-se pelo uso do questionário aplicado, pois segundo Mattar (2005) a melhor forma de comunicação é a pessoal. Segundo ele o contato pessoal, devido ao relacionamento estreito entre pesquisador e entrevistado, possibilita que todas as dúvidas sejam imediatamente e devidamente esclarecidas.

O instrumento de pesquisa aplicado (Apêndice A) é composto por quatro blocos de questões. No primeiro bloco (Quadro 1) foram apresentadas questões que atenderam aos objetivos específicos do estudo, que buscaram identificar a percepção dos empregados em relação aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, e organizacionais, relacionados ao modelo BPSO-96, proposto por Limongi-França (1996), relacionado à QVT.

Os aspectos sociais, psicológicos e organizacionais tiveram 6 itens relacionados cada, e o aspecto biológico teve 8, sendo que para cada item o entrevistado deveria assinalar, em uma escala de 0 a 10, qual a sua satisfação à respeito do mesmo. Nessa escala há de se

considerar que os números de 0 a 4 representaram uma insatisfação do entrevistado em relação ao item questionado. Ao assinalar o número 5, este representaria uma neutralidade em relação à satisfação. E por fim, os números de 6 a 10, se fossem assinalados, representariam a satisfação do respondente.

Complementando este bloco, os respondentes puderam citar outras ações de QVT desenvolvidas pela empresa, assim como também poderiam relatar ações que considerassem necessárias e que a empresa não desenvolvesse, atribuindo nota de 0 a 10, da mesma forma que nos itens anteriores. Com os resultados obtidos neste bloco foi possível constatar qual a percepção dos empregados da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda, quanto aos aspectos propostos nos objetivos específicos, relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1 – Bloco 1: Resultados internos de satisfação e QVT

<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Aspectos sociais <ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 Qualidade de convênios 1.1.2 Oportunidade para distração 1.1.3 Atendimento aos filhos 1.1.4 Qualidade de cesta básica 1.1.5 Qualidade dos seguros de previdência privada 1.1.6 Financiamento para cursos externos 1.2 Aspectos biológicos <ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Qualidade das SIPATS – Semana de Prevenção de Acidentes 1.2.2 Controle de riscos ergonômicos e ambientais 1.2.3 Atendimento no ambulatório 1.2.4 Atendimento do convênio médico 1.2.5 Oportunidade de realizar ginástica no trabalho 1.2.6 Qualidade das refeições oferecidas pela empresa 1.2.7 Estado geral de saúde dos colegas e superiores 1.2.8 Qualidade de atuação da CIPAs 1.3 Aspectos psicológicos <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Confiança nos critérios de recrutamento e seleção 1.3.2 Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho 1.3.3 Clima de camaradagem entre as pessoas 1.3.4 Oportunidade de carreira 1.3.5 Satisfação com o salário 1.3.6 Ausência de interferência na vida pessoal 1.4 Aspectos organizacionais <ul style="list-style-type: none"> 1.4.1 Imagem da empresa junto aos funcionários 1.4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal 1.4.3 Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias 1.4.4 Oportunidade de participar de comitês de decisão 1.4.5 Qualidade dos procedimentos administrativos 1.4.6 Atendimento às rotinas de pessoal 1.5 Outras ações de QVT da empresa 1.6 Ações de QVT que faltam na empresa

Fonte: Limongi-França, 1996.

No segundo bloco os participantes da pesquisa deveriam indicar por ordem de importância, três palavras que expressassem qualidade de vida no trabalho para eles. As três

palavras mais importantes deveriam ser enumeradas da seguinte forma: 1 = mais importante; 2 = segunda mais importante; 3 = terceira mais importante. A partir dos resultados obtidos nesse bloco, foi possível identificar quais eram as principais características relacionadas à QVT consideradas pelos empregados.

Quadro 2 – Bloco 2: Qualidade de Vida no Trabalho

1	confiança
2	humanismo
3	amor
4	segurança
5	saúde
6	realização pessoal
7	paz
8	competitividade
9	amizade
10	investimento
11	ausência de acidentes
12	responsabilidade

Fonte: Limongi-França, 1996.

O terceiro bloco abordou o estado pessoal de QVT dos empregados da empresa estudada. Este bloco foi dividido em três partes, sendo que a primeira compreendeu 5 itens com uma escala de 0 a 10 cada, na qual deveria ser assinalado o número que melhor representasse o grau de satisfação dos respondentes. Da mesma forma que no primeiro bloco, os números de 0 a 4 representaram insatisfação, o número 5 demonstrou neutralidade no que tange ao item abordado, e os números de 6 a 10 representaram uma satisfação por parte dos respondentes.

A segunda parte desse bloco relacionou-se à questão das ocorrências de saúde-doença nos últimos 12 meses, sendo apresentados 6 tipos de situações que possivelmente tivessem ocorrido, onde o entrevistado deveria assinalar com um X nas opções de “sim”(tal situação ocorreu) e “não” (tal situação não ocorreu). Por fim, na terceira e última parte desse bloco o entrevistado pôde escrever qual a melhoria mais importante que a empresa já realizou para a QVT, e caso a empresa não tivesse realizado melhoria considerável, ou então nenhuma melhoria que o empregado tivesse conhecimento, este deveria assinalar as opções de “não sei” ou “nenhuma”. A partir deste bloco pôde-se compreender a opinião pessoal dos empregados em relação à QVT.

Quadro 3–Bloco 3: Estado pessoal de QVT

<p>3.1 Opinião pessoal</p> <p>3.1.1 Sensação de bem-estar no trabalho</p> <p>3.1.2 Estado geral de tensão</p> <p>3.1.3 Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia</p> <p>3.1.4 Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais</p> <p>3.1.5 Importância da QVT para o resultado do seu trabalho</p> <p>3.2 Ocorrências</p> <p>3.2.1 Utilizou remédios para dores específicas</p> <p>3.2.2 Sofreu internação em hospital</p> <p>3.2.3 Foi atendido em pronto-socorro</p> <p>3.2.4 Utilizou o convênio médico</p> <p>3.2.5 Utilizou o serviço de saúde da empresa</p> <p>3.2.6 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença</p> <p>3.3 Melhoria mais importante que a empresa fez para a Qualidade de Vida no Trabalho</p>

Fonte: Limongi-França, 1996.

Por fim, o bloco quatro referiu-se ao perfil individual dos empregados, compreendendo questões como: cargo, idade, sexo, nível hierárquico, faixa salarial, escolaridade, e número de dependentes. Este bloco ainda apresentou uma questão aberta para que o respondente pudesse expressar sua opinião sobre a relevância dessa pesquisa para novas práticas de QVT na empresa.

Quadro 4 – Bloco 4: Dados gerais

<p>4.1 Cargo/ Função</p> <p>4.1.1 Idade</p> <p>4.1.2 Sexo</p> <p>4.1.3 Nível hierárquico</p> <p>4.1.4 Faixa salarial</p> <p>4.1.5 Escolaridade</p> <p>4.1.6 Número de dependentes</p>

Fonte: Limongi-França, 1996.

Precedente a aplicação do questionário aos participantes do estudo, foram realizados pré-testes, primeiramente com três acadêmicos do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, e posteriormente com dois funcionários que atuavam em uma empresa com atividades semelhantes à investigada nesse estudo, também localizada no município de Cerrro Largo/RS, e que não participaram da pesquisa. Não foram sugeridos alterações, ou ajustes do questionário.

Através do pré-teste, segundo Marchesan e Ramos (2012), o pesquisador pode avaliar a provável exatidão e coerência das respostas. Este deve ser aplicado utilizando-se uma

amostra de respondentes com características semelhantes às dos futuros sujeitos.

3.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após coletados, os dados obtidos foram tabulados e organizados com a utilização do *Microsoft Excel*[®], que permitiu a visualização dos dados através de tabelas, facilitando interpretação dos resultados. Foram extraídas a porcentagem e a média para também facilitar a compreensão dos resultados.

O processo de análise de dados é definido por Kerlinger (1980 *apud* ZANELLA, 2009) como sendo a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados, tendo por objetivo a redução de grandes quantidades de dados brutos a uma forma interpretável e mensurável. A interpretação dos dados, segundo Zanella (2009), é a etapa em que o pesquisador, apoiado nos resultados, deve correlacionar o conteúdo do material com base na teoria referenciada, a fim de torna-los significativos e válidos.

Os resultados obtidos através do cruzamento dos dados serão disponibilizados para os atuantes na Empresa do estudo, assim como para o responsável da mesma. Dessa forma, a empresa poderá realizar devidas mudanças julgadas necessárias pelos respondentes, quanto aos aspectos pesquisados. Os resultados ainda foram confrontados os encontrados nos artigos publicados no ENANPAD, apresentados no referencial teórico desse estudo.

Não se fez necessária a realização de amostragem, pois todos os empregados da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda poderiam participar do presente estudo, sendo que este se restringiu a tal empresa, e também o número de empregados atuantes na empresa é igual a 23, não sendo considerado alto, tornando-se mais fácil entrevista-los. Ressalta-se que dentre os vinte e três funcionários, dez concordaram em participar da pesquisa.

3.4 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO

Os entrevistados desta pesquisa foram funcionários da Empresa Cerro Largo Turismo, localizada no município de Cerro Largo/RS.

A empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda foi fundada no ano de 1945, localizada na Rua Major Antônio Cardoso no município de Cerro Largo - RS. Nessa época a empresa contava com 3 ônibus que realizavam transportes coletivos de passageiros, e nela

atuavam 6 funcionários. Após o falecimento do fundador, a empresa passou a ter nove sócios, no ano de 1970. Na mesma época a empresa passou a ter 40 ônibus e também 40 funcionários. Ao longo dos anos a sociedade foi desmembrada, permanecendo assim dois sócios. No ano de 2005 os sócios optaram por alterar o ramo de atividades da Empresa para “transporte de passageiros por via rodoviário, organização de excursões em veículos próprios, intermunicipais, interestaduais e internacionais, transporte de cargas por via rodoviário e serviços para terceiros na área da engenharia mecânica”. Hoje a empresa conta com 18 ônibus e 23 funcionários. Dentre os funcionários, três ocupam os cargos de auxiliares administrativos, doze são motoristas e oito trabalham como cobradores de ônibus. A empresa realiza transporte de passageiros diariamente atingindo 11 municípios da região, e atinge uma receita mensal bruta de aproximadamente R\$ 200.000,00.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A presente seção visa expor os resultados obtidos por meio do instrumento de coleta de dados utilizado, ou seja, pelo questionário (Apêndice A).

Serão apresentados os resultados contidos em cada um dos questionários, sendo feita a análise completa das respostas fornecidas pelos funcionários da empresa estudada. Inicialmente serão expostos os dados relacionados aos resultados internos de QVT, demonstrando suas percepções em relação aos quatro aspectos que constituem o modelo BPSO, relacionado à qualidade de vida no trabalho. Em seguida serão expostos os resultados relacionados ao segundo bloco do questionário, que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Após, serão apresentados os resultados obtidos no terceiro bloco que é definido como estado pessoal de QVT. Por fim, serão demonstrados os resultados que correspondem ao quarto bloco, no qual se procurou conhecer o perfil geral dos funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda.

4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QVT

Para que se possa ter conhecimento sobre as percepções dos funcionários da Empresa em estudo, estão expostos na sequência, os resultados referentes à satisfação dos funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda, em relação aos quatro aspectos do modelo BPSO, ou seja, aos aspectos Sociais, biológicos, psicológicos e sociais. Para melhor compreensão dos dados, buscou-se identificar quais dos critérios que compõem os quatro aspectos biopsicossociais existem dentro da empresa. Dessa forma, optou-se por criar uma tabela ao final de cada aspecto, apresentando os resultados referentes aos critérios que a empresa possui.

A tabela a seguir apresenta os resultados relacionados à qualidade de convênios (farmácias, supermercado, etc.), sendo que este item encontra-se inserido nos aspectos sociais da QVT.

Tabela 1 – Qualidade de convênios

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	8	1		1									10
%	80	10		10									100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela apresentada, pode-se observar o nível de satisfação dos

respondentes no que diz respeito à qualidade dos convênios oferecidos pela empresa. Nota-se que dos dez respondentes, oito declararam que a empresa não possui nenhum tipo de convênio, o que representa 80% dos funcionários entrevistados. Como a empresa não possui convênios com farmácias, supermercados, etc., duas respostas obtidas não puderam ser avaliadas nesse item, pois um respondente avaliou a qualidade dos convênios com nota zero e um funcionário avaliou com nota dois. A partir desses resultados foi possível identificar que a empresa não possui convênios, o que foi confirmado pelo proprietário da mesma.

A tabela a seguir demonstra os resultados referentes à satisfação dos funcionários da empresa, quanto à oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões, etc.).

Tabela 2 – Oportunidade para distração

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	8	1			1								10
%	80	10			10								100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela anterior apresenta os resultados referentes às oportunidades para distração oferecidas pela empresa. Nota-se que dos dez respondentes, oito declararam não possuir oportunidades para distração, representando 80%. Nesse sentido, cabe ressaltar que a empresa realmente não disponibiliza oportunidades para distração dos funcionários, sendo assim, duas respostas que foram obtidas através dos questionários tiveram que ser anuladas, pois um respondente avaliou o presente item com nota zero, e outro funcionário avaliou com nota 3. Dessa forma, nota-se que a empresa não disponibiliza oportunidades para distração, sendo isso reconhecido por 80% dos respondentes.

A tabela a seguir apresenta os resultados referentes à satisfação dos funcionários a respeito do atendimento aos filhos (creche, escola), proporcionado pela empresa.

Tabela 3 – Atendimento aos filhos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	9	1											10
%	90	10											100

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Tabela 3 é possível observar que dos dez respondentes, nove declararam que a empresa não proporciona atendimento aos filhos dos funcionários, representando 90% dos entrevistados. No entanto, uma resposta teve que ser anulada, pois um funcionário avaliou

com nota zero a satisfação com relação ao atendimento aos filhos, levando a entender que a empresa fornece este serviço, porém de acordo com a percepção do pesquisador, a empresa não oferece esse serviço.

A Tabela a seguir apresenta os resultados referentes à satisfação dos funcionários entrevistados, com relação à qualidade das cestas básicas fornecidas pela empresa.

Tabela 4 – Qualidade da cesta básica

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs							1	1	1	2		5	10
%							10	10	10	20		50	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 4, é possível observar que dos dez funcionários que responderam ao questionário, cinco avaliaram a qualidade da cesta básica com nota 10, o que representa 50% dos respondentes. Também se verifica que dois funcionários avaliaram o mesmo item com nota 8, representando 20% dos respondentes, e por fim, duas pessoas avaliaram a qualidade das cestas básicas com notas 5 e 6, representando cada uma 10% dos entrevistados.

Analisando os resultados obtidos através da tabela, nota-se que de forma geral, os funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda, demonstraram uma satisfação total com relação à qualidade das cestas básicas fornecidas pela empresa, pois 90% avaliou o presente item com nota superior à 5, e apenas 1 pessoa avaliou este item como sendo neutro.

A Tabela 5 apresenta os resultados relativos à qualidade dos seguros da previdência privada oferecidos pela empresa.

Tabela 5 – Qualidade de seguros da previdência privada

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	5						1	1		1		2	10
%	50						10	10		10		20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Tabela 5 pode-se compreender qual é o índice de satisfação dos respondentes com relação à qualidade de seguros da previdência privada. Nesse item observou-se que cinco respondentes declararam não possuir seguros da previdência privada, representando 50% dos entrevistados. No entanto, duas pessoas avaliaram a qualidade dos seguros com nota 10, representando 20% dos respondentes, e uma pessoa avaliou este item

com nota 8, o que representa 10% dos entrevistados. Por fim, uma pessoa avaliou a qualidade dos seguros com nota 6, e um respondente avaliou com nota 5, representando 10% cada. É necessário destacar que em relação aos seguros de previdência privada, estes existem, porém são opcionais entre os funcionários da empresa.

A partir dos resultados da tabela 5, nota-se que metade (50%) dos respondentes declarou não possuir seguros da previdência privada. No entanto, dos 50% que avaliaram o serviço, 40% avaliaram o mesmo com satisfação total, e apenas um avaliou como sendo neutro.

A Tabela 6 apresenta os resultados que correspondem à satisfação dos respondentes em relação a financiamento de cursos externos (faculdade, cursos técnicos, etc.), promovidos pela empresa.

Tabela 6 – Financiamento para cursos externos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	9	1											10
%	90	10											100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 6 observa-se que, dos dez entrevistados, nove declararam que a empresa não possui financiamento para cursos externos, representando 90% dos entrevistados. No entanto, um funcionário avaliou o item com nota zero, o que representa 10% dos respondentes. Porém, essa última resposta foi considerada nula, pois de acordo com a percepção do pesquisador, a empresa não oferece financiamento para cursos externos.

Com relação aos aspectos sociais da QVT, foi possível observar que, dentre os itens que constam no questionário, apenas dois são oferecidos pela empresa, sendo eles: distribuição de cestas básicas entre os funcionários, e serviços dos seguros de previdência privada. Sendo assim, a tabela a seguir apresenta uma análise dos serviços relacionados aos aspectos sociais da QVT existentes na empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda.

A Tabela 7 apresenta as médias de satisfação correspondentes aos aspectos sociais da QVT, sendo expostos apenas os critérios existentes na empresa.

Tabela 7 – Avaliação da Satisfação dos funcionários em relação aos aspectos sociais

	Respondentes	Nota mínima	Nota máxima	Média
Cestas básicas	10	0	10	8,4
Seguros de previdência privada	5	0	10	7,8

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 7 exposta acima apresenta a média entre os as notas de satisfação dadas pelos funcionários para as variáveis que compõem os aspectos sociais que a empresa possui. Portanto, pode-se compreender que em relação aos aspectos sociais da QVT, ambas as médias encontram-se acima de 5, ou seja, representam uma satisfação total por parte dos respondentes.

As Tabelas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, e 16 referem-se aos resultados encontrados quanto aos aspectos biológicos da QVT.

A Tabela a seguir apresenta os resultados relacionados aos níveis de satisfação dos funcionários entrevistados quanto a qualidade das SIPATS (Semana de Prevenção de acidentes).

Tabela 8 – Qualidade das SIPATS

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	9	1											10
%	90	10											100

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à Tabela 8 é possível verificar que dos dez respondentes, nove declararam que não existem as SIPATS na empresa, representando 90% dos funcionários entrevistados. No entanto, um funcionário avaliou esse item com nota 0, representando 10% dos respondentes. Nesse sentido, cabe destacar que segundo o proprietário da empresa, a mesma não realiza a semana de prevenção de acidentes (SIPATS), sendo, portanto a última resposta anulada.

A Tabela seguinte apresenta os resultados relativos à satisfação dos funcionários quanto ao controle de riscos ergonômicos e ambientais dentro da empresa.

Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	5			1		1	2					1	10
%	50			10		10	20					10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante o exposto na Tabela 9 verifica-se que dos dez funcionários que responderam ao questionário, cinco declararam que não existe controle de riscos ergonômicos e ambientais na empresa, representando 50% dos respondentes. No entanto, um funcionário avaliou esse item com nota 2, representando 20% dos entrevistados, dois funcionários avaliaram com nota 5, e um outro com nota 10, representando respectivamente 20% e 10% do total de respondentes.

Vale destacar que embora 6 pessoas tenham declarado que não existe controle dos riscos mencionados na tabela, verificou-se que existe sim um controle dos mesmos. Nesse sentido, nota-se que 60% dos entrevistados desconhecem que existam controles de riscos ergonômicos e ambientais dentro da empresa.

Tabela 10 – Atendimento do Ambulatório

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	9	1											10
%	90	10											100

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à Tabela 10 é possível observar que de dez funcionários que responderam ao questionário, nove responderam que a empresa não possui ambulatório, representando um total de 90% dos respondentes. Ainda, um funcionário avaliou o atendimento do ambulatório com nota igual a 0, e por esse motivo essa última resposta teve que ser anulada, pois de acordo com a percepção do pesquisador, empresa não possui um ambulatório.

A Tabela a seguir apresenta os resultados que se referem ao atendimento do convênio médico oferecido pela empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda.

Tabela 11 – Atendimento do convênio médico

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	7		1				1					1	10
%	70		10				10					10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos funcionários em relação ao atendimento do convênio médico. Segundo o proprietário da empresa, o convênio médico é opcional entre os funcionários. Dessa forma os dados da tabela apresentam que dos dez entrevistados, sete responderam que não possuem convênio médico, representando 70% dos respondentes, e um funcionário avaliou esse item com nota 1, representando 10% dos funcionários entrevistados.

Ainda em relação à Tabela, um respondente avaliou o atendimento do convênio médico com nota igual a 5, representando 10% dos entrevistados, e por fim, uma pessoa avaliou esse item com nota 10, representando assim 10% dos funcionários entrevistados.

A próxima tabela apresenta os resultados de satisfação dos funcionários da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda, em relação à oportunidade de realizar ginástica no trabalho.

Tabela 12 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	7			2								1	10
%	70			20								10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 12 é possível observar que dos dez respondentes do questionário, sete declararam não possuir oportunidades de realizar ginástica no trabalho, ou seja, 70% dos respondentes. No entanto, um respondente avaliou esse item com nota igual a 10, representando 10% dos entrevistados, e dois respondentes avaliaram com nota igual a 2, representando 20% dos funcionários entrevistados. A partir da percepção da pesquisadora, os funcionários podem realizar ginástica no trabalho, o que demonstra que dos dez entrevistados, sete desconhecem que exista essa possibilidade no trabalho.

A Tabela seguinte apresenta os resultados da aplicação dos questionários, que se referem à qualidade das refeições oferecidas pela empresa.

Tabela 13 – Qualidade das refeições oferecidas pela empresa

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	9	1											10
%	90	10											100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela anterior, pode-se observar que dos 10 funcionários entrevistados,

nove responderam que a empresa não oferece refeições aos funcionários, representando 90% dos respondentes. No entanto um funcionário avaliou esse item com nota igual a 0, sendo essa resposta descartada para fins de análise, pois de acordo com a percepção da pesquisadora, a empresa não oferece refeições aos seus funcionários.

A Tabela 14 apresenta os resultados referentes ao estado geral de saúde dos colegas e superiores dos entrevistados.

Tabela 14 – Estado geral de saúde dos colegas e superiores

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		1		1			3		1	1	1	2	10
%		10		10			30		10	10	10	20	100

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos resultados expostos na Tabela 14, pode-se observar que dos dez funcionários que responderam ao questionário, um avaliou o grau de satisfação com o estado geral de saúde dos colegas e superiores com nota igual a 0, representando 10% dos entrevistados. No mesmo item nota-se que um dos respondentes avaliou o mesmo com nota 2, o que representa 10% dos respondentes. Ainda na mesma tabela percebe-se que a maior parte dos entrevistados demonstrou a satisfação com o estado geral de saúde dos colegas e superiores como neutra, ou seja, com nota 5, representando 30% dos respondentes. Dois funcionários avaliaram com nota 10, somando 20%. Por fim, três funcionários avaliaram a satisfação a respeito desse item, respectivamente com notas 7, 8, e 9, representando cada um 10% dos entrevistados.

A seguir, a Tabela apresenta os resultados que se referem à satisfação dos respondentes com relação à qualidade da CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Tabela 15 – Qualidade de atuação da CIPAs

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs	8		1						1				10
%	80		10						10				100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela apresentada, nota-se que dos dez respondentes, oito declararam que a empresa não possui a CIPAs, representando um total de 80% dos funcionários que responderam ao questionário. Um funcionário avaliou a satisfação com relação à qualidade da CIPAs com nota igual a 1, representando 10% dos respondentes, e um funcionário avaliou o

mesmo item com nota 7, representando 10%. A partir da percepção da pesquisadora, a empresa não possui uma comissão interna de prevenção de acidentes (CIPAs), sendo, portanto anuladas as duas últimas respostas apresentadas.

A Tabela 16 apresenta as médias de satisfação dos funcionários em relação aos critérios que compõem os aspectos biológicos da QVT, existentes na empresa.

Tabela 16 – Satisfação geral dos aspectos biológicos

	Respondentes	Nota mínima	Nota máxima	Média
Controle de riscos ergonômicos e ambientais	5	0	10	5,2
Atendimento do convênio médico	3	0	10	5,3
Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	3	0	10	5,3
Estado geral de saúde dos colegas e superiores	10	0	10	6,1

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 16 pode-se concluir que entre os critérios que compõem o aspecto biológico da QVT, existentes na empresa, todos apresentaram médias de satisfação superiores a 5. O critério “estado geral de saúde dos colegas e superiores” apresenta a maior média, sendo essa igual a 6,1, indicando uma satisfação total por parte dos respondentes. O critério “controle de riscos ergonômicos e ambientais” apresenta uma média de 5,2, também se situando acima de 5 e indicando satisfação dos respondentes em relação ao mesmo. Da mesma forma, os critérios “atendimento do convênio médico” e “oportunidade de realizar ginástica no trabalho”, embora não tenham sido avaliados pelo mesmo total de respondentes dos anteriores, possuem ambos, média igual a 5,3, representando que os funcionários respondentes estão satisfeitos com esses critérios.

As Tabelas 17, 18, 19, 20, 21, e 22 apresentam os resultados referentes aos aspectos psicológicos da QVT.

A próxima Tabela apresenta os resultados de satisfação quanto à confiança dos funcionários em relação aos critérios de recrutamento e seleção.

Tabela 17 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		2	1		1		3				1	2	10
%		20	10		10		30				10	20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 17 apresenta os resultados referentes à satisfação dos funcionários com relação à confiança nos critérios de recrutamento e seleção adotados pela empresa. Dessa forma, nota-se que dos dez respondentes, dois avaliaram a satisfação com nota igual a 0, representando 20% dos entrevistados. No mesmo item, um funcionário avaliou a satisfação referente aos critérios com nota 1, correspondendo a 10%, e dois respondentes avaliaram com notas 3 e 9, representando 10% cada. Por fim, observa-se que três respondentes avaliaram a satisfação com os critérios de recrutamento e seleção com nota igual a 5 correspondendo a 30%, e por fim, dois respondentes avaliaram com nota 2, representando 20% dos entrevistados.

A Tabela a seguir apresenta os resultados da satisfação dos funcionários com relação à forma de avaliação do desempenho do trabalho dos mesmos.

Tabela 18 – Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		3			1		1	1	2			2	10
%		30			10		10	10	20			20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 18 observa-se que dos dez respondentes, três avaliaram com nota 3 a satisfação com a forma de avaliação do desempenho do trabalho, correspondendo a 30% dos entrevistados. Ainda, na mesma tabela 3 funcionários avaliaram a satisfação com notas 3, 5, e 6, representando 10% cada. Por fim, dois respondentes avaliaram a satisfação com nota 7, somando 20% dos entrevistados, e dois avaliaram com nota 10, representando 20% do total de respondentes.

A Tabela seguinte apresenta dos resultados de satisfação em relação ao clima de camaradagem entre as pessoas na empresa.

Tabela 19 – Clima de camaradagem entre as pessoas

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		1		1		1	1	1		1	2	2	10
%		10		10		10	10	10		10	20	20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A respeito do clima de camaradagem entre as pessoas na empresa, dos dez respondentes, um avaliou a satisfação com nota igual a 0, representando 10% do total, um

funcionário avaliou com nota 2, correspondendo também a 10% dos respondentes. Ainda, observa-se que quatro respondentes avaliaram a satisfação com notas 4, 5, 6, 7, e 8, representando 10% cada.

A seguir, a Tabela 20 apresenta os resultados referentes à satisfação dos funcionários com relação às oportunidades de carreira dentro da empresa.

Tabela 20 – Oportunidade de carreira

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		5		1	1		1				1	1	10
%		50		10	10		10				10	10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os resultados expostos na tabela, conclui-se que dos dez funcionários que responderam ao questionário, cinco avaliaram a satisfação com relação à oportunidade de carreira com nota igual a 0, representando 50% do total de respondentes. No entanto, os demais funcionários atribuíram as notas 2, 3, 5, 9, e 10 à esse item, representando cada um, 10% dos entrevistados.

A próxima Tabela apresenta os resultados de satisfação dos funcionários, com relação aos salários.

Tabela 21 – Satisfação com o salário

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs			1		1	1	1	1	1		1	3	10
%			10		10	10	10	10	10		10	30	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 21 é possível observar que os respondentes atribuíram notas distintas referentes à satisfação com os salários. A nota 1 foi atribuída por um dos respondentes, correspondendo a 10% do total. A nota 3 também foi atribuída por um dos respondentes, representando 10% do total, da mesma forma as notas 4, 5, e 6 aparecem uma vez cada, ou seja, três respondentes avaliaram a satisfação com os salários com essas notas, representando cada um 10% dos entrevistados. Ainda observa-se que dois funcionários avaliaram esse item com notas 7 e 9, também representando 10% cada, e por fim, dois funcionários avaliaram a satisfação com nota igual a 10, correspondendo a 20% do total de entrevistados.

Na Tabela seguinte estão expostos os resultados de satisfação referentes a ausência de

interferência na vida pessoal dos funcionários.

Tabela 22 – Ausência de interferência na vida pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		5	1			1	1					2	10
%		50	10			10	10					20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 22 percebe-se que dentre os dez respondentes do questionário, cinco atribuíram nota 5 em relação a satisfação com a ausência de interferência do trabalho na vida pessoal dos mesmos, o que corresponde a 50% dos entrevistados. Um funcionário atribuiu nota 1 para a satisfação, representando 10% do total de respondentes, e um funcionário atribuiu nota 4 para esse mesmo item, correspondendo também a 10% do total. Por fim, um funcionário atribuiu nota 5 para a satisfação, representando 10% dos respondentes, e dois atribuíram nota 10, correspondendo a 20% do total de respondentes.

A Tabela a seguir apresenta o resultado geral dos aspectos psicológicos da QVT, sendo apresentadas as médias dos critérios que existem na empresa.

Tabela 23 – Resultado geral dos aspectos psicológicos

	Respondentes	Nota mínima	Nota máxima	Média
Confiança nos critérios de recrutamento e seleção	10	0	10	4,8
Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	10	0	10	4,8
Clima de camaradagem entre as pessoas	10	0	10	6,3
Oportunidade de carreira	10	0	10	2,9
Satisfação com o salário	10	0	10	6,5
Ausência de interferência na vida pessoal	10	0	10	3,0

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 23 pode-se concluir que dentre os critérios que compõem os aspectos psicológicos da QVT, apenas dois apresentam médias superiores a 5, representando a satisfação dos respondentes. O critério “clima de camaradagem entre as pessoas” apresenta uma média de 6,3, representando assim que os funcionários estão satisfeitos com esse item. O critério “satisfação com o salário” também apresenta uma média geral acima de 5, sendo essa igual a 6,5, representando também uma satisfação dos funcionários à respeito desse item.

No entanto, existem quatro critérios que tiveram médias de satisfação inferiores a 5, representando uma insatisfação total dos respondentes. O critério “oportunidade de carreira” teve a menor média de satisfação, sendo essa 2,9, e o critério “ausência de interferência na vida pessoal” obteve média geral 3,0, também representando total insatisfação dos respondentes. Os critérios de “forma de avaliação do desempenho do trabalho” e “confiança nos critérios de recrutamento e seleção”, tiveram médias iguais de 4,8, também inferiores a 5, e representando insatisfação total por parte dos respondentes.

Sendo assim, pode-se destacar que de forma geral, os funcionários que responderam ao questionário encontram-se insatisfeitos com os aspectos psicológicos da QVT existentes na empresa.

As Tabelas 24, 25, 26, 27, e 28 correspondem aos resultados de satisfação com relação aos aspectos organizacionais da QVT.

A Tabela 24 apresenta os resultados de satisfação dos funcionários quanto à imagem da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos – Ltda.

Tabela 24 – Imagem da empresa juntos aos funcionários

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		1			1		3	1		2	1	1	10
%		1			10		30	10		20	10	10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 24, do total de dez respondentes, um avaliou a satisfação com a imagem da empresa com nota 0, representando 10% dos entrevistados. Para o mesmo item, um funcionário atribuiu a nota de satisfação igual a 3, correspondendo a 10% do total de respondentes. Ainda, observa-se que três funcionários atribuíram nota de satisfação 5, representando 30% dos entrevistados, e um atribuiu nota 6, representando 10% do total. Dois funcionários atribuíram nota de satisfação 8, correspondendo a 20% dos entrevistados, e por fim, dois respondentes atribuíram notas 9 e 10, correspondendo a 10% cada.

A Tabela a seguir apresenta os resultados referentes à satisfação dos respondentes com

relação às oportunidades de treinamento e desenvolvimento pessoais oferecidas pela empresa.

Tabela 25 – Oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		5		2			2					1	10
%		50		20			20					10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 25 observa-se que entre os dez funcionários que responderam ao questionário, cinco atribuíram nota de satisfação 0 com relação as oportunidades de treinamento e desenvolvimento pessoal, representando 50% do total de respondentes. Ainda, dois funcionários atribuíram nota 2 de satisfação para o item apresentando, correspondendo a 20% dos respondentes. Dois funcionários atribuíram nota 5 de satisfação para as oportunidades de treinamento e desenvolvimento, somando 20% dos entrevistados. Por fim, um funcionário atribuiu nota 10 de satisfação para o item apresentado, representando 10% do total de respondentes.

A próxima Tabela apresenta os resultados de satisfação referentes às melhorias nos processos de trabalho, e novas tecnologias.

Tabela 26 – Melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		5	2				1		1		1		10
%		50	20				10		10		10		100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 26 observa-se que entre os dez respondentes do questionário, cinco atribuíram nota 0 de satisfação para as melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias, somando 50% do total de respondentes, e dois funcionários atribuíram nota 1 para esse item, correspondendo a 20% do total. Ainda, um respondente atribuiu nota 5 de satisfação, representando 10% dos respondentes, assim como dois funcionários atribuíram notas iguais a 7 e 9, representando 10% cada.

A Tabela 27, apresentada a seguir, expõem os resultados referentes à satisfação dos funcionários com relação a qualidade dos processos administrativos da empresa.

Tabela 27 – Qualidade dos processos administrativos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		3		1	2			1		2		1	10
%		30		10	20			10		20		10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados expostos na Tabela anterior, nota-se que entre os dez funcionários que responderam ao questionário, três atribuíram nota 0 de satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos realizados na empresa, representando 30% do total de respondentes. Um funcionário atribuiu nota 2 para esse item, correspondendo a 10% do total, e dois atribuíram nota 3 de satisfação, representando 20% dos respondentes. Ainda, um funcionário avaliou a satisfação com a qualidade dos processos administrativos com nota 6, representando 10% dos entrevistados, dois funcionários atribuíram nota 2, somando 20% do total, e por fim, um avaliou com nota 10, correspondendo a 10% dos respondentes.

A seguir, a Tabela 28 apresenta os resultados de satisfação em relação ao atendimento às rotinas de pessoal dentro da empresa.

Tabela 28 – Atendimento às rotinas de pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		1			1			2		3	1	2	10
%		10			10			20		30	10	20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela percebe-se que dos dez respondentes do questionário, um atribuiu nota 0 de satisfação para a qualidade das rotinas de pessoal dentro da empresa, correspondendo a 10% dos funcionários respondentes. Um funcionário atribuiu nota 3 de satisfação para esse critério, representando também 10% do total de respondentes. Dois funcionários atribuíram nota de satisfação 6, somando 20% dos entrevistados, e três atribuíram nota 8, representando assim 30% do total de entrevistados. Por fim, um funcionário atribuiu nota 9 de satisfação para o critério apresentado, representando 10% dos respondentes, e dois atribuíram nota 10, somando 20% do total.

A seguir está exposta a Tabela que apresenta o resultado geral de satisfação de cada critério que compõe os aspectos organizacionais da QVT, existentes na empresa Cerro Largo

Transportes Coletivos-Ltda.

Tabela 29 – Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais

	Respondentes	Nota mínima	Nota máxima	Média
Imagem da empresa junto aos funcionários	10	0	10	5,9
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal	10	0	10	2,4
Melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias	10	0	10	2,3
Qualidade nos processos administrativos	10	0	10	4,0
Atendimento às rotinas de pessoal	10	0	10	6,8

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 29 pode-se concluir que dos critérios que compõem os aspectos organizacionais de QVT, existentes na empresa, dois apresentam médias de satisfação superiores a 5, representando satisfação dos funcionários que responderam ao questionário. No entanto, três critérios apresentam médias de satisfação inferiores a 5, indicando insatisfação por parte dos respondentes. O critério “melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias” apresenta a menor média de satisfação, sendo essa igual a 2,4, e representando insatisfação dos funcionários. O critério “oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal” apresenta média igual a 2,4, também demonstrando insatisfação quanto ao mesmo. O critério “qualidade nos processos administrativos” apresenta média de satisfação 4,0, também inferior a 5, representando também a insatisfação por parte dos respondentes.

Os critérios “imagem da empresa junto aos funcionários” e “atendimento às rotinas de pessoal” apresentam respectivamente as médias de 5,9 e 6,8, sendo superiores a 5 demonstram satisfação por parte dos funcionários que responderam ao questionário.

A Tabela seguinte apresenta os resultados de cada aspecto que compõe a QVT, ou seja, apresenta o resultado geral dos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, e organizacionais.

Tabela 30 – Resultados gerais dos aspectos da QVT

	Crítérios que compõem o questionário	Crítérios existentes na empresa	Média geral
Aspectos sociais	6	2	8,1
Aspectos biológicos	8	4	5,5
Aspectos psicológicos	6	6	4,7
Aspectos organizacionais	5	5	4,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 30, pode-se concluir que entre os aspectos que compõem a QVT, os que possuem médias gerais de satisfação acima de 5 são os aspectos sociais e biológicos, apresentando respectivamente as médias 8,1 e 5,5, sendo portanto considerados satisfatórios pelos funcionários que responderam ao questionário. No entanto, os aspectos psicológicos e organizacionais apresentam médias inferiores a 5, sendo respectivamente 4,7 e 4,3, onde pode-se considerar que de forma geral, os respondentes demonstram uma insatisfação em relação à esses aspectos.

4.1.1 Considerações sobre os Resultados Internos de Satisfação em QVT

Levando em conta os resultados obtidos no primeiro bloco do questionário, verificou-se que os funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda demonstram maior satisfação com o aspectos sociais da QVT, sendo esses compreendidos por dois critérios existentes na empresa, que são “cestas básicas” e “seguros de previdência privada”.

Quanto aos aspectos biológicos, que compreendem “controle de riscos ergonômicos e ambientais”, “atendimento de convênio médico”, “oportunidade de realização de ginástica no trabalho”, e “estado geral de saúde dos colegas e superiores”, foi possível observar que os funcionários respondentes consideram-se satisfeitos em relação a esses aspectos. Pazini e Stefano (2009), em sua pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho e satisfação – um estudo com os funcionários das empresas do sistema “S” sugeriram após a análise dos dados que as empresas investigadas realizassem investimentos em melhorias que, para os funcionários entrevistados na pesquisa, foram consideradas fundamentais, sendo essas relacionadas ao combate e prevenção de doenças através de atividades físicas e ginásticas laborais, e revisão do controle de riscos ergonômicos e ambientais, ou seja, pode-se dessa forma compreender a importância que esses aspectos possuem para a satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Ainda quanto aos controles de riscos ergonômicos e ambientais, e a segurança no trabalho dos funcionários, como já foi exposto anteriormente, a empresa estudada não possui uma CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, sendo esse resultado semelhante ao encontrado por Silva e Lima (2011) que buscaram em sua pesquisa analisar os fatores que influenciavam a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa – PB. Nos resultados obtidos por esses pesquisadores, eles identificaram que a organização investigada não possuía uma CIPA, sendo que os autores sugeriram então ao final da pesquisa, que a empresa criasse tal comissão, a fim de melhorar as condições de segurança no trabalho dos seus funcionários.

Nesse sentido, torna-se relevante o resultado obtido através da pesquisa com os funcionários da empresa Cerro Largo Transportes Coletivos – Ltda, pois de forma geral os respondentes consideram-se satisfeitos com os aspectos biológicos, no entanto, a empresa deve continuar investindo em melhorias para que os funcionários permaneçam satisfeitos.

Em relação aos aspectos psicológicos da QVT os funcionários que participaram da pesquisa demonstraram-se, de forma geral, insatisfeitos. Identificou-se que apenas dois critérios ficaram acima da nota 5 (que representa neutralidade), demonstrando satisfação dos respondentes, sendo estes, clima de camaradagem entre as pessoas, e satisfação com o salário. Oliva e Antunes (2007) concluíram em sua pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho dos comissários de bordo no Brasil, que a mais importante constatação encontrada através dos resultados foi o peso da remuneração na vida dos trabalhadores entrevistados, pois de acordo com os respondentes, o principal fator de qualidade de vida no trabalho é a remuneração.

Quanto aos critérios considerados insatisfatórios pelos respondentes, estão confiança nos critérios de recrutamento e seleção, a forma de avaliação do desempenho dos trabalhadores, a oportunidade de carreira, e a ausência de interferência na vida pessoal. A menor nota de satisfação refere-se às oportunidades de carreira dentro da empresa. Esse resultado vai ao encontro dos resultados obtidos por Constantino et al. (2009), e Paixão e Souza (2013) onde foi verificado que entre os fatores de maior insatisfação dos pesquisados, encontra-se o critério oportunidade de carreira, podendo isso resultar em uma possível e posterior falta de comprometimento organizacional, visto que o trabalhador não possui uma perspectiva de crescimento dentro da empresa.

A ausência de interferência na vida pessoal também considerada insatisfatória pela maioria dos respondentes assemelha-se aos resultados dos estudos de Paixão e Souza (2013), e Diniz de Sá et al. (2007), que em suas pesquisas identificaram que os respondentes, em sua

maioria consideraram-se insatisfeitos quanto à ausência da interferência do trabalho na vida pessoal, sendo que não conseguem separar totalmente vida pessoal e trabalho.

Quanto aos aspectos organizacionais da QVT, percebe-se que os funcionários da empresa estudada encontram-se insatisfeitos com a maior parte dos critérios que compõem esses aspectos. Apenas dois critérios foram considerados satisfatórios pelos respondentes, sendo estes a imagem da empresa junto aos funcionários, e o atendimento às rotinas de pessoal. O primeiro critério mencionado também foi avaliado de forma positiva através da pesquisa realizada por Constantino et al. (2009), onde os resultados evidenciaram que o ponto mais forte dos aspectos investigados foi a imagem da empresa junto aos funcionários, tendo atingido o maior escore e a maior quantidade de observações por parte dos respondentes.

Em relação aos aspectos considerados insatisfatórios pelos respondentes da pesquisa destacam-se as “melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias”, sendo que esse critério obteve a menor nota de satisfação. Pode-se assim destacar os resultados da pesquisa realizada por Bastos, Souza, e Costa (2006) que concluíram que as empresas menos inovadoras tendem conseqüentemente a não adotar programas de QVT. As autoras ainda salientam que quando as empresas adotam um conjunto mais restrito de práticas inovadoras, pode haver um entendimento mais restrito quanto à noção de QVT.

A partir do primeiro bloco do questionário, foi possível observar que os resultados obtidos em cada aspecto da QVT assemelham-se aos resultados encontrados em diversas pesquisas encontradas nos anais do EnAnpad, as quais estão expostas no referencial teórico do presente estudo.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir do segundo bloco do questionário, buscou-se obter os resultados referentes à forma com que os funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda compreendem a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, os respondentes deveriam assinalar, por ordem de importância, três palavras que para eles melhor expressassem qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido a Tabela a seguir apresenta os resultados referentes às palavras que melhor expressam qualidade de vida no trabalho na opinião dos respondentes.

Tabela 31 – Qualidade de Vida no Trabalho compreendida pelos funcionários

	Importância	%
Saúde	5	27,77
Amizade	3	16,67
Ausência de acidentes	2	11,11
Realização pessoal	2	11,11
Responsabilidade	2	11,11
Segurança	2	11,11
Confiança	1	5,56
Paz	1	5,56
Total	18	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 31, verifica-se que na opinião dos respondentes, a palavra que melhor expressa a QVT é “saúde”, sendo que cinco respondentes consideram-na fundamental para que exista qualidade de vida no trabalho, representando 27,77 das respostas. A palavra “amizade” aparece em segundo lugar, tendo sido destacada três vezes pelos respondentes da pesquisa, e representando 16,67 do total das respostas. Nas demais alternativas sugeridas neste bloco, “ausência de acidentes”, “realização pessoal”, “responsabilidade”, e “segurança” foram destacadas duas vezes cada, sendo que cada alternativa representa 11,11% do total das respostas. Por fim, “confiança” e “paz” foram destacadas uma vez cada uma, representando 5,56% das respostas cada.

Percebe-se que a maior parte dos entrevistados relaciona a QVT com saúde, sendo esse resultado semelhante ao apresentado por Oliveira e Limongi-França (2009), onde após a realização de uma pesquisa com voluntários simultâneos, que objetivou compreender a relação entre a qualidade de vida e o comprometimento organizacional, identificaram que dentre as três palavras mais frequentes encontradas nas respostas, encontrava-se a palavra “saúde”. A palavra “amizade” de acordo com os participantes da pesquisa, também possui uma forte relação com a Qualidade de Vida no Trabalho dos mesmos, sendo essa a segunda palavra mais destacada no questionário. As duas palavras mais destacadas pelos funcionários correspondem aos aspectos biológicos e psicológicos. Nesse sentido, a

empresa deve promover alternativas que visem melhorar esses aspectos, e atentar para as informações encontradas através dos participantes da presente pesquisa.

4.3 ESTADO PESSOAL DE QVT

No terceiro bloco do questionário, primeiramente pediu-se para que os participantes da pesquisa avaliassem a satisfação com a qualidade de vida no trabalho, atribuindo notas de zero a dez, que expressassem seus níveis de satisfação com cada variável apresentada. Após, procurou-se identificar ocorrências de saúde-doença dos funcionários, e esses puderam também atribuir comentários pessoais em relação às ocorrências. E por fim, nesse mesmo bloco, os funcionários participantes da pesquisa tiveram a oportunidade de expressar qual a melhoria mais importante em termos de QVT que a empresa tenha realizado.

A Tabela 32 apresenta os resultados relacionados à satisfação dos funcionários em relação aos aspectos de bem-estar.

Tabela 32 – Sensação de bem-estar no trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs					2		1	2	2		1	2	10
%					20		20	20	20		20	20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 32, observa-se que dentre os dez funcionários que participaram da pesquisa, dois atribuíram nota 3 em relação a sensação de bem-estar no trabalho, representando 20% do total de entrevistados. Um funcionário avaliou sua satisfação com nota 5, significando neutralidade em relação à esse aspecto, e representando 10% dos respondentes. Verifica-se também que dois dos respondentes atribuíram nota 6 em relação ao aspecto avaliado, o que representa 20% do total de participantes da pesquisa, assim como dois atribuíram nota 7, representando 20% desse total. Por fim, observa-se que um funcionário avaliou sua satisfação em relação ao bem-estar com nota 9, representando 10% dos entrevistados, e dois avaliaram com nota 10, somando 20% dos respondentes.

A Tabela 33 apresenta os resultados de satisfação relacionados ao estado geral de tensão (stress) pessoal dos funcionários participantes da pesquisa.

Tabela 33 – Estado geral de tensão (stress) pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs			1	3	1	2	2			1			10
%			10	30	10	20	20			10			100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela exposta, verifica-se que, dos dez respondentes da pesquisa, um avaliou sua satisfação com o stress pessoal atribuindo nota 1, e representando 10% dos entrevistados. Também se observa que três respondentes atribuíram nota 2 para esse aspecto, representando 30% dos participantes da pesquisa. Um funcionário avaliou sua satisfação com nota 3, o que representa 10% dos entrevistados, e dois funcionários avaliaram a satisfação com nota 5, representando assim 20% dos respondentes. Por fim, um participante avaliou a satisfação com nota 8, representando 10% dos entrevistados.

A Tabela seguinte apresenta os resultados de satisfação relacionados ao modo próprio dos funcionários viverem o dia a dia (estilo de vida).

Tabela 34 – Satisfação com o modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs						1	2			3	3	1	10
%						10	20			30	30	10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 34 demonstra que dentre os dez funcionários que participaram da pesquisa, um avaliou sua satisfação com o estilo de vida pessoal, atribuindo nota 4, e representando assim 10% do total de respondentes. Dois funcionários atribuíram nota 5 para esse aspecto, o que representa 20% dos entrevistados. Também é possível observar que três respondentes atribuíram nota 8 para a satisfação com o aspecto apresentado, representando assim, 30% dos funcionários participantes da pesquisa, assim como três avaliaram a satisfação com nota 9, também representando 30% desse total. Por fim, um participante da pesquisa avaliou sua satisfação em relação ao estilo de vida com nota 10, somando assim 10% dos entrevistados.

A próxima Tabela apresenta os resultados de satisfação em relação às adequações das ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais dos funcionários.

Tabela 35 - Adequação das Ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais dos funcionários

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs				1	1	1	3		3			1	10
%				10	10	10	30		30			10	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante o exposto na tabela 35, verifica-se que do total de dez respondentes da pesquisa, um avaliou sua satisfação, atribuindo nota 2, e representando dessa forma, 10% do total dos pesquisados. Da mesma forma, um respondente atribuiu nota de satisfação igual a 3, representando 10% do total de entrevistados. Ainda, observa-se que um funcionário atribuiu nota 4 para a satisfação, correspondendo a 10% do total de respondentes. Observa-se também, que três funcionários atribuíram nota 5 de satisfação, correspondendo a 30% dos pesquisados, e três funcionários atribuíram nota 7 de satisfação, representando também 30% do total de entrevistados. Por fim, verifica-se que um participante da pesquisa atribuiu nota 10 de satisfação para o aspecto proposto na tabela.

A próxima tabela apresenta os resultados de satisfação correspondentes a importância da QVT para o resultado do trabalho dos funcionários.

Tabela 36 – Importância da QVT para o resultado do trabalho dos funcionários

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Abs		2				1	1			4		2	10
%		20				10	10			40		20	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 36, observa-se que dentre os dez respondentes da pesquisa, dois avaliaram a satisfação com relação ao aspecto exposto, atribuindo nota 0, e representando dessa forma, 20% do total de entrevistados. Verifica-se que um funcionário atribuiu nota de satisfação igual a 4, e um funcionário atribuiu nota de satisfação igual a 5, representando cada um, dessa forma, 10% dos entrevistados. Ainda, pode-se observar que quatro funcionários atribuíram nota de satisfação 8 para o aspecto apresentado, representando 40% dos pesquisados. Por fim, duas pessoas avaliaram a satisfação com nota igual a 10, e correspondendo a 20% do total de entrevistados.

A Tabela 37 apresenta as médias correspondentes a cada aspecto que compõe o quadro relacionado à opinião pessoal dos participantes da pesquisa.

Tabela 37 – Opinião pessoal de QVT

	Respondentes	Nota mínima	Nota máxima	Média
Sensação de bem-estar no trabalho	10	0	10	6,6
Estado geral de tensão (stress) pessoal	10	0	10	3,6
Satisfação com o modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	10	0	10	7,5
Adequação das Ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais dos funcionários	10	0	10	5,5
Importância da QVT para o resultado do trabalho dos funcionários	10	0	10	6,1

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela exposta anteriormente, observa-se que, de forma geral, os funcionários participantes da pesquisa encontram-se insatisfeitos em relação ao estado geral de tensão (stress) pessoal, sendo que esse aspecto atingiu média de satisfação igual a 3,6. No entanto, os participantes da pesquisa, de forma geral, encontram-se satisfeitos com os demais aspectos exposto na tabela, sendo que a maior média de satisfação foi atribuída à satisfação com o modo próprio dos funcionários viverem o dia a dia, tendo atingido média igual a 7,5. Em relação à satisfação dos funcionários com o bem-estar no trabalho, verifica-se que esse aspecto obteve média geral de 6,6, sendo a segunda maior nota de satisfação.

A Tabela a seguir refere-se aos resultados que dizem respeito às ocorrências de saúde-doença vivenciadas pelos funcionários nos 12 meses que precederam a aplicação do questionário.

Tabela 38 – Ocorrências de saúde-doença

	Sim	Não	Total
Utilizou remédios para dores específicas	6	4	10
Sofreu internação em hospital	0	10	10
Foi atendido em pronto-socorro	2	8	10
Utilizou convênio médico	4	6	10
Utilizou o serviço de saúde da empresa	1	9	10
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença	1	9	10
Total	14	46	60
%	23,33	76,67	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos dados expostos na Tabela 38, é possível verificar que seis funcionários utilizaram remédios para dores específicas nos últimos doze meses que precederam o período da pesquisa, sendo que essa foi a ocorrência de saúde-doença mais frequente identificada. Também se identificou que quatro funcionários que participaram da pesquisa utilizaram convênio médico, dois foram atendidos em pronto-socorro, e um respondente faltou ao trabalho por mal-estar ou doença. Ainda, um respondente assinalou que utilizou o serviço de saúde da empresa, no entanto, de acordo com o proprietário da, a mesma não possui serviço de saúde próprio, sendo, portanto anulada essa resposta. Por fim, verificou-se a partir dos resultados, que as ocorrências de saúde-doença representam um total de 23,33%, que é relativamente menor do que as não ocorrências, que representam 76,67%.

No mesmo quadro que aborda as situações de saúde-doença ocorridas, os participantes da pesquisa tiveram a oportunidade de comentar sobre as situações que considerassem pertinentes. Em relação à utilização de remédios para dores específicas, dentre os comentários realizados pelos respondentes estão, uso de remédios para dores de cabeça e musculares, e ainda, um respondente relatou ter sofrido uma batida na perna por outro veículo quando se dirigia ao trabalho. Também, foi possível verificar que um respondente comentou ter sido atendido em pronto-socorro para receber medicação, e um respondente relatou ter utilizado o convênio médico para realização de exames de rotina. Quanto à utilização de serviços de saúde oferecidos pela empresa, dois respondentes relataram que a empresa não possui esse

tipo de serviço, além disso, demonstraram-se um pouco insatisfeitos em relação a falta desse serviço.

Por fim, ao final do terceiro bloco, pediu-se aos participantes da pesquisa que escrevessem no quadro apresentado, a melhoria mais importante que a empresa realizou para a Qualidade de Vida no Trabalho. Verificou-se que cinco respondentes assinalaram que a empresa não realizou nenhuma melhoria para a QVT, e da mesma forma cinco respondentes assinalaram que não sabiam qual a principal melhoria desenvolvida pela empresa para a Qualidade de Vida no Trabalho. Assim torna-se relevante destacar que não houve nenhuma resposta positiva quanto ao desenvolvimento de melhorias por parte da empresa para a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários, pois não foi realizado nenhum comentário à respeito pelos mesmos.

A partir dos resultados identificados no terceiro bloco do questionário, percebe-se primeiramente, quanto à opinião pessoal dos funcionários em relação à QVT, que os mesmos demonstraram-se insatisfeitos em relação ao estado geral de tensão, ou seja, quanto ao stress pessoal. Esse resultado converge com os encontrados sobre a “sensação de bem-estar no trabalho” e “satisfação com o modo próprio de viver o dia a dia”, que atingiram as maiores médias de satisfação através das respostas dos funcionários. Dessa forma, torna-se relevante identificar quais as causas do stress pessoal dos participantes da presente pesquisa. Ainda, pode-se destacar que os funcionários entrevistados encontram-se satisfeitos quanto à adequação das ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais dos mesmos, e também quanto à importância da QVT para o resultado do seu trabalho. No entanto, é importante que a empresa continue atentando para as ações de QVT, a fim de melhorar, de forma geral, a satisfação dos funcionários que atuam nela, e conseqüentemente melhorando o desempenho organizacional.

Quanto às ocorrências de saúde-doença, os resultados demonstram que a maior parte dos entrevistados (76,67%) não utilizou serviços de saúde nos últimos doze meses. E quanto aos que relataram ocorrências de saúde-doença, não houve nenhuma constatação sobre acidentes de trabalho, ou causas de internação e atendimento em prontos-socorros, provenientes de situações ocorridas no ambiente de trabalho. No entanto, destaca-se a falta de serviços de saúde prestados pela empresa, sendo que dois participantes da pesquisa enfatizaram em seus comentários que não dispõem desse tipo de serviço. Ainda que não tenham sido relatadas ocorrências de saúde-doença provenientes do ambiente de trabalho, a empresa deve atentar para melhorias nessa área, e procurar se possível, criar um serviço de saúde que beneficie seus funcionários, e eleve a satisfação dos mesmos.

No que diz respeito às melhorias que a empresa realizou para a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários, os mesmos demonstraram em suas respostas que a empresa não promoveu nenhuma melhoria, ou então, não sabiam qual a melhoria realizada.

Destaca-se dessa forma a falta de melhorias para a QVT realizadas pela empresa. Sendo assim, a empresa deve buscar criar alternativas que sejam capazes de melhorar a Qualidade de Vida de seus funcionários, e que sejam reconhecidas pelos mesmos.

4.4 DADOS GERAIS

No quarto e último bloco que compõe o questionário, buscou-se identificar o perfil geral dos participantes da pesquisa. Foram identificadas as funções dos funcionários na empresa, assim como idade, gênero, faixa salarial, nível hierárquico, escolaridade, número de dependentes. Também se buscou identificar se os funcionários são sindicalizados. E por fim, os funcionários entrevistados puderam opinar e comentar se acreditavam que a presente pesquisa poderia ser utilizada para ações de Qualidade de Vida no Trabalho da empresa.

De acordo com os resultados encontrados, dentre os dez participantes da pesquisa, três desempenham a função de auxiliar de escritório, quatro desempenham a função de cobrador de transporte coletivo, e três são motoristas de transporte coletivo.

A média de idade dos entrevistados é de 38 anos, sendo que o respondente com menor idade possui 26 anos, e o de maior idade 55 anos. Quanto ao gênero dos participantes da pesquisa, sete são do sexo masculino, e três do sexo feminino. Os níveis hierárquicos não foram identificados, pois os respondentes não se identificaram em relação às opções destacadas no questionário. Verificou-se ainda que os dez respondentes da pesquisa declararam-se sindicalizados.

Quanto à faixa salarial dos participantes da pesquisa, três optaram por não expor o valor de seus salários. Dentre os sete que apresentaram os valores, a média salarial individual encontrada foi de 1 a 2 salários mínimos. Sendo o menor valor igual a um salário mínimo, e o maior equivalente a dois salários mínimos. Em relação aos níveis de escolaridade dos respondentes, quatro cursam ensino superior, um possui ensino superior completo, dois possuem ensino médio completo, dois possuem ensino médio incompleto, e um possui ensino fundamental incompleto. E por fim, quanto ao número de dependentes, quatro respondentes não possuem dependentes, três possuem um dependente cada, dois respondentes possuem dois dependentes cada, e um respondente possui três dependentes.

Em relação à influência da presente pesquisa para o desenvolvimento de ações de Qualidade de Vida no Trabalho por parte da empresa, dentre os dez respondentes da pesquisa, sete acreditam que o presente estudo pode influenciar para que a empresa desenvolva ações em QVT. No entanto, três respondentes acreditam que esse estudo não influenciará para o desenvolvimento de ações da empresa, em termos de QVT, e destaca-se que dois respondentes justificaram suas respostas relatando ao final do questionário, uma certa insatisfação à respeito da relação com seus superiores, e também quanto à comunicação entre funcionários e superiores dentro da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido abordada por diversos autores, sendo também tema de diversos estudos na área acadêmica. No entanto, estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho realizados em pequenas empresas, e também em empresas do município de Cerro Largo/RS, mostram-se carentes no ambiente acadêmico, mesmo com o grande aumento de pesquisas referentes ao tema.

Esse estudo foi realizado com base na definição de uma situação problema, que consistiu em responder: qual é a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo – Transportes Coletivos Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho? O objetivo principal da presente pesquisa foi identificar a percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo – Transportes Coletivos Ltda em relação à qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, teve-se: a) identificar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos sociais; b) detectar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos biológicos; c) identificar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos psicológicos; d) verificar a percepção dos funcionários em relação aos aspectos organizacionais.

Através da aplicação do questionário aos funcionários da Empresa estudada, pôde-se alcançar os objetivos propostos, identificando-se a satisfação dos respondentes em relação aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, e organizacionais do modelo BPSO-96, que se relaciona à Qualidade de Vida no Trabalho.

Quanto à satisfação dos funcionários em relação aos quatro aspectos apresentados anteriormente, verificou-se que a maior nota de satisfação atribuída pelos respondentes da pesquisa corresponde aos aspectos sociais da QVT, compostos pelos critérios “cestas básicas” e “seguros de previdência privada”, sendo a média satisfação alcançada igual a 8,1. Os participantes da pesquisa também se demonstraram satisfeitos em relação aos aspectos biológicos da QVT, sendo a média geral de satisfação alcançada igual a 5,5, e o critério considerado mais satisfatório dentro desse aspecto, o “estado geral de saúde de colegas e superiores”.

Já em relação aos aspectos psicológicos e organizacionais, de forma geral os participantes da pesquisa demonstraram-se insatisfeitos. Os aspectos organizacionais da QVT alcançaram a menor média de satisfação, correspondente a 4,3, sendo que o critério “melhorias no ambiente de trabalho, novas tecnologias”, obteve a menor nota de satisfação por parte dos participantes da pesquisa. Nesse sentido, sugere-se que a empresa busque inovar tecnologicamente, no sentido de melhorar a satisfação dos seus funcionários em relação ao

ambiente de trabalho. Os aspectos psicológicos, também percebidos com insatisfação pelos respondentes da pesquisa, alcançaram média de satisfação correspondente a 4,7, destacando-se que o critério “oportunidade de carreira” obteve a menor nota de satisfação.

Em relação à percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da empresa, verificou-se que de forma geral os participantes da pesquisa relacionaram a QVT com a palavra “saúde”. Ressalta-se que dentre as palavras expostas no questionário, os funcionários assinalaram três que para eles expressassem QVT, e a palavra “saúde” foi assinalada cinco vezes, representando 27,67%, ou seja, a maioria dos respondentes compreende que para existir Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário existir saúde.

No que diz respeito ao estado pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho, os participantes da pesquisa, de forma geral, demonstraram-se satisfeitos com os critérios que compunham o quadro relacionado à opinião pessoal sobre a QVT. Quanto aos critérios apresentados no quadro, os funcionários que participaram da presente pesquisa demonstraram-se mais satisfeitos com o modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida), tendo esse critério atingido média geral de satisfação igual a 7,5. Entretanto, o estado geral de tensão (stress) pessoal foi avaliado de forma insatisfatória pelos participantes da pesquisa, sendo a média geral de satisfação igual a 3,6. Para melhorar a satisfação dos funcionários em relação à esse critério, sugere-se que a empresa proporcione alternativas de distração para seus funcionários, e também promova atividades que estimulem o trabalho em equipe. Destaca-se que os funcionários apenas demonstraram-se insatisfeitos em relação ao stress pessoal, e os demais critérios apresentados foram considerados satisfatórios.

Quanto aos casos de saúde-doença vivenciados pelos funcionários nos últimos doze meses que precederam o período da pesquisa, foram identificados poucos casos, sendo que estes representam 23,33% das respostas, destacando-se que não houve internações dos respondentes em hospitais, e ocorreram dois atendimentos em prontos-socorros, sendo um atendimento realizado para ajustes de medicação do paciente, e outro para realização de exames de rotina. A maior ocorrência de saúde-doença evidenciada foi o uso de remédios para dores específicas, onde seis funcionários relataram ter utilizado remédios para esses fins. Destaca-se também a utilização de convênio médico que se atribuiu à realização de exames de rotina.

Quanto às melhorias realizadas pela empresa para a Qualidade de Vida no Trabalho, não se identificou nenhuma melhoria relatada pelos funcionários que participaram da pesquisa. Verificou-se que 50% dos respondentes afirmaram que a empresa não havia realizado nenhuma melhoria para a QVT, ao passo que os outros 50% afirmaram não saber

se a empresa realizou algum tipo de melhoria.

Em relação ao perfil dos participantes da pesquisa, evidenciou-se que sete são do sexo masculino, e três do sexo feminino, e a média de idade encontrada foi de 38 anos, sendo que o participante de maior idade possuía 55 anos, enquanto o de menor idade possuía 26 anos. Em relação aos níveis de escolaridade dos participantes da pesquisa, estes níveis variaram de ensino fundamental incompleto até o ensino superior completo, e quanto aos cargos ocupados dentro da empresa, os respondentes ocupam cargos de auxiliar de escritório, motorista de transporte coletivo, e cobrador de transporte coletivo de passageiros. A faixa salarial individual dos respondentes encontra-se entre 1 a 2 salários mínimos, e todos declararam ser sindicalizados, ainda verificou-se que o número de dependentes de cada pessoa varia de zero a três dependentes.

No que diz respeito à influência da presente pesquisa para futuras melhorias em Qualidade de Vida no Trabalho, dos dez respondentes, sete demonstraram acreditar que a pesquisa pode influenciar na criação de ações que melhorem a QVT dos funcionários. No entanto, três respondentes demonstraram não acreditar que a presente pesquisa possa influenciar positivamente quanto ao desenvolvimento de ações de melhorias por parte da empresa, sendo que dois justificaram suas respostas relatando uma certa insatisfação à respeito da relação com seus superiores, e também quanto à comunicação entre funcionários e superiores dentro da empresa.

Com base nos dados coletados, pôde-se compreender que a percepção dos funcionários em relação à Qualidade de Vida no Trabalho não foi considerada totalmente satisfatória, pois da mesma forma que dois aspectos (sociais e biológicos) foram considerados satisfatórios, os outros dois aspectos (psicológicos e organizacionais) foram considerados insatisfatórios pelos respondentes.

A empresa deve buscar alternativas para melhorar a satisfação dos funcionários em relação aos aspectos que não foram considerados satisfatórios nessa pesquisa, e da mesma forma desenvolver ações de melhorias para os aspectos considerados satisfatórios, pois mesmo que os respondentes tenham se demonstrado satisfeitos com dois aspectos, estes são compostos por alguns critérios que não tiveram notas satisfatórias atribuídas pelos funcionários, ou seja, existem algumas carências quanto aos critérios que compõem os aspectos biopsicossociais da QVT, os quais devem receber devida atenção por parte da empresa.

Os resultados da pesquisa mostraram-se semelhantes a diversos artigos publicados no EnAnpad, os quais também apresentaram-se positivos em alguns aspectos e negativos em

outros, podendo-se dessa forma compreender a dificuldade que as empresas possuem para satisfazer seus funcionários em termos de Qualidade de Vida no Trabalho.

A presente pesquisa teve algumas limitações, sendo a mais relevante a falta de tempo dos funcionários para o preenchimento do questionário, pois dessa forma, os participantes da pesquisa optaram por preencher o questionário em outros horários e sem a presença do pesquisador, ocorrendo a interpretação incorreta de algumas questões, que conseqüentemente precisaram ser descartadas no momento da análise dos dados. Outra limitação encontrada foi o receio de alguns funcionários em participar da pesquisa mesmo o pesquisador tendo garantido o sigilo das respostas de cada participante.

Ainda há muito a ser discutido no campo acadêmico no que compreende a Qualidade de Vida no Trabalho. Sugere-se como tema de pesquisas futuras o aprofundamento das investigações sobre a QVT em outras empresas do município de Cerro Largo/RS assim como da região, a fim de contribuir para a melhoria na satisfação dos funcionários e para o desenvolvimento das empresas. Não se descarta também, um futuro estudo sobre o tema na empresa investigada nessa pesquisa, podendo-se dessa forma comparar os resultados aos encontrados na presente pesquisa e verificar se ocorreram mudanças positivas ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. *Qualidade de Vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa*. 22 ed. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP, 2012. Disponível em: <http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

AMORIM, T. N. G. F. *A Percepção de servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?* (2007 junho). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Natal – RN, Brasil, p. 2. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2007_ENGPR63.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2015.

ARAÚJO, E. L. P. *Feedback na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde* (2002). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Recife - PE, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2002/2002_ENEO39.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2015.

ARELLANO, E. B. *Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão* (2009 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2091.pdf>. Acesso em 20 mai. 2015.

BASTOS, A. V. B.; SOUZA, J. J.; COSTA, V. M. F. **Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada** (2006 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Salvador - BA, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gpra-1851.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2015.

BATISTA, M. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E.S. *Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011* (2012 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil, p. 4. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR1993.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

BRAZ, P. S. et al. **Explorando a Responsabilidade Social Empresarial, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida: Interações e Independências** (2011 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2781.pdf>. Acesso em 10 mar. 2015.

BRITO, L. M. P.; LIMA, H. M. L. S.; PAIVA, N. S. M. *Qualidade De Vida No Trabalho & Violência Simbólica – Duas Faces De Uma Mesma Moeda?* (2008 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-C1256.pdf>. Acesso em 15 mar. 2015.

CAVEDON, N. R. A percepção olfativa e a Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo etnográfico na área da Segurança Pública (2011 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. João Pessoa - PB, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2011_ENGPR116.pdf>. Acesso em 20 mar. 2015.

CHERCHIARI, S et al. **Abordagem Biopsicossocial e Organizacional**: Analisando os Aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho. (2013). Disponível em:

<ojs.fsg.br/index.php/global/article/download/545/438>. Acesso em: 07 dez. 2015.

CONSTANTINO, M. A. C. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**: um Estudo dos Indicadores do Fator de Comprometimento Organizacional (2009 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo, Brasil. Disponível em: < www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2263.pdf>. Acesso em 10 mar. 2015.

CORREIA, Ângela de. Castro. Um Instante de Reflexão Sobre o Homem e o Trabalho. 2000. P. 15. Ensaio (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: < <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C11-art02.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

COUTINHO, Maria Lucia Granja. Práticas de Gestão de Projetos em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. 2009. p. 26-30. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-11092009-110011/pt-br.php>>. Acesso em: 10 mai.2015.

CUNHA, et al. Qualidade de Vida no Trabalho: a Mensuração da Percepção dos Servidores em uma Organização Hospitalar e a Construção de uma Escala a Partir do Modelo de Walton (2008 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Salvador - BA, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/.../2008_ENAPG292.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2015.

DINIZ DE SÁ, et al. Qualidade de vida no trabalho universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores (2008 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/.../2008_GPRBTC2.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2015.

DOURADO, D. P.; CARVALHO, C. A. P. O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e seu Modo de Operação Ideológica através de um caso ilustrativo (2007 junho). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Natal – RN, Brasil. Disponível em: < www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2007_ENGPR22.pdf>. Acesso em 15 mar. 2015.

DUTRA, R. F.; HONÓRIO, L. C. **A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa**: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro (2008 setembro). **Anais do**

encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: < www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A815.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.

EL AOUAR, W. A.; OLIVEIRA, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Música Funcional no Ambiente Laboral Fabril (2013 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: < www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1889.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2015.

EXAME.com, 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/qualidade-de-vida-no-trabalho-no-brasil-e-a-que-mais-cresceu-em-2-anos>>. Acesso em: 11 mai. 2015.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar.** Salvador – BA. Casa da qualidade, 1996.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa.** 1. ed. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2015.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, E. C. O.; SOARES, M.; RAUSCH, R. B. Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Municipal (2010 maio). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Florianópolis - SC, Brasil. Disponível em: < www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo.../2010_ENEO55.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e Qualidade de Vida no Trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC (2008 outubro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Brasília - DF, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/...2008/2008_SIMPOSIO76.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.

KARPINSKI, D.; STEFANO, S.R. Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação um Estudo de Caso no Setor Atacadista de Beneficiamento de Cereais (2008 junho). **Periódico da Revista Eletrônica Lato Sensu,** 2008. Disponível em: <XQVrT1Uzps8J:xa.yimg.com/kq/groups/22913892/152997700/name/QVT4.PDF+&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 11 mai. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.** 1996. 296 f. Dissertação (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1996. Disponível em: < www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009.../pt-br.php>. Acesso em: 04 jun. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de Vida no Trabalho. In:

FISCHER, André Luiz. et al. **As Pessoas na Organização**. 15ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 295.

LOPES, J. O Fazer do Trabalho Científico em Ciências Sociais Aplicadas. Pernambuco, 2006, ed.: Universitária UFPE.

MARQUES, A. L. et al. **Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário¹** (2010 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/eor1117.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

MARTINEZ, V. L. P. R.; LIMONGI - FRANÇA, A.C. Executivo estrangeiro no Brasil: vivenciando e reconstruindo os impactos do estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho (2012 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR1039.pdf>. Acesso em 20 mar. 2015. MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 347 p.

MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do ENANPAD (2007 junho). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Natal - RN, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2007_ENGPR294.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2015.

OLIVA, E. C.; ANTUNES, A. R. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil (2007 junho). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Natal - RN, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR48.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.

OLIVEIRA, R. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial: Um Estudo de Caso com Voluntários Simultâneos (2009 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo, Brasil, p. 1. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/.../2009_GPR2487.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2015.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (2013 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Brasília - DF, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2013_EnGPR206.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

PAZINI, M. H; STEFANO, S.R. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S” (2009 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Curitiba – PR, Brasil, p. 5. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR150.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2015.

PINTO, L. B.; VILAS BOAS, A. A.; PEREIRA, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais (2013 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro – RJ, Brasil, p. 2. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_APB2163.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

RODRIGUES, E. Como Estruturar um Cronograma – Parte 2 (2011 janeiro). Disponível em: <<http://www.elirodrigues.com/2011/01/31/como-fazer-um-cronograma/>>. Acesso em: 19 mai. 2015.

ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. Melhorando a Saúde e o Bem-Estar dos Funcionários. In: OGATA, A. J. N. et al. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

SANTANA, et al. A Mensuração dos Fatores de Satisfação dos Gestores Escolares da Rede Pública em Minas Gerais, Utilizando-se um Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (2010 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Vitória - ES, Brasil. Disponível em: <www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/.../2010_ENAPG441.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2015.

SANTOS, J. P. et al. Análise da Percepção de Importância da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo Entre Homens e Mulheres Funcionários do Setor Calçadista (2014 outubro). **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. RJ, Brasil, p. 5. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/27320432.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2015.

SCHIRRMEISTER, et al. As Relações de Trabalho no Porto de Santos: Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no Contexto da Modernização dos Portos. (2008). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. p. 4. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B2757.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

SCHIRRMEISTER. R; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas (2007 junho). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. Natal – RN, Brasil, p. 1. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR489.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

SILVA, M. C.; LIMA, T. B. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma Organização Privada do ramo de Segurança na cidade de João Pessoa-PB (2011 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**. João Pessoa – PB, Brasil, p. 4. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR278.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

SOUZA, C. E. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem**: estudo nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo (2012 setembro).

Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em:

<http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/CHARLESTON.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.

SOUZA, É. P.; JORGE DIAS, M. A. M.; MARQUES, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público:** diretrizes para a elaboração de um programa junto a um órgão da administração direta do Estado de Minas Gerais (2013 novembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Brasília - DF, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2013_EnGPR102.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

VENSON, A. B. S. et al. Uma Análise Da Relação Entre A Qualidade De Vida No Trabalho E O Desempenho Organizacional: Um Estudo Nas Melhores Empresas Para Se Trabalhar (2011 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2068.pdf>. Acesso em 20 mai. 2015.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá (2014 setembro). **Anais do encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração.** Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em:

<www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR227.pdf>. Acesso em 20 mar. 2015.

ZANELLA, L. C. H. **Bacharelado em Administração Pública:** Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração. Florianópolis: Capes, 2009. 164p.

BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste Bloco dê sua opinião sobre o que significa Qualidade de Vida no Trabalho para você. Indique por ordem de importância TRÊS PALAVRAS que expressem qualidade de vida no trabalho de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA		
1	=	mais importante
2	=	segunda mais importante
3	=	terceira mais importante

IMPORTÂNCIA	
Amizade	_____
Amor	_____
Ausência de acidentes	_____
Competitividade	_____
Confiança	_____
Humanismo	_____
Investimento	_____
Paz	_____
Realização pessoal	_____
Responsabilidade	_____
Saúde	_____
Segurança	_____

OCORRÊNCIAS DE SAÚDE-DOENÇA			
Assinale com um X sobre as suas seguintes OCORRÊNCIAS DE SAÚDE-DOENÇA nos últimos 12 meses?			
	Não	Sim	Comentários
Utilizou remédios para dores específicas?			
Sofreu internação em hospital?			
Foi atendido em pronto-socorro			
Utilizou o convênio médico			
Utilizou o serviço de saúde da empresa			
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?			
Escreva ao lado			

BLOCO 4 – DADOS GERAIS

Cargo/função _____

Idade: _____

Gênero: () Feminino () Masculino

Nível hierárquico: () supervisão () gerência () direção

Sindicalizado? () não () sim

Faixa Salarial: _____

Escolaridade: _____

Número de dependentes: _____

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para ações de Qualidade de Vida no Trabalho da sua empresa?

() Não

() Sim

Comentários

Agradeço sua participação!

APÊNDICE B – TCLE



Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFFS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Avaliação da Percepção dos Funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda em Relação à Qualidade de Vida no Trabalho

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “Avaliação da Percepção dos Funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda em Relação à Qualidade de Vida no Trabalho”, desenvolvida por Bruna Laís Anschau, discente de graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus* de Cerro Largo sob orientação do Professor Me. Rodrigo Prante Dill. O objetivo central do estudo é avaliar como os funcionários da Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos-Ltda. percebem a qualidade de vida no trabalho. Este estudo é importante tanto para os funcionários como também para a Empresa, pois através dele poderão ser realizadas possíveis melhorias que possibilitem um melhor desempenho da Empresa, e maior satisfação dos funcionários.

O convite à sua participação se deve à sua ligação com a Empresa, pois os entrevistados da presente pesquisa serão os funcionários que atuam na Empresa Cerro Largo Transportes Coletivos - Ltda. A compreensão da sua opinião e percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho é de grande valia para que possamos entender como você se sente no ambiente de trabalho, e assim, contribuir para a investigação e a prática da administração, com foco na área de recursos humanos.

A sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder um questionário estruturado, em momento oportuno, com aproximadamente 10 minutos de duração, com questões baseadas no conteúdo da área de investigação.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de conhecer ao final do estudo, os resultados e sugestões para a empresa no sentido de melhorar a sua qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, os benefícios desta pesquisa se darão através do resultado encontrado na mesma, podendo os gestores então avaliar esse resultado e melhorar aspectos que possam estar incoerentes com as suas necessidades, ou

seja, os gestores poderão buscar maneiras que possam melhorar a sua qualidade de vida no trabalho, seja melhorando os aspectos biológicos, sociais, psicológicos ou organizacionais, os quais constam no questionário”.

A sua participação na pesquisa poderá causar o risco de constrangimento ao ter que responder alguma pergunta de cunho pessoal como, por exemplo, faixa salarial e escolaridade. A fim de evitar qualquer constrangimento, o questionário será aplicado de forma individualizada e não poderá ser identificado. Após o preenchimento, o questionário será guardado em lugar seguro, evitando que demais colegas, ou pessoas envolvidas na pesquisa tenham acesso ao mesmo. Caso ainda exista algum tipo de risco, você terá direito de responder ao questionário sem a presença do pesquisador, podendo tirar qualquer tipo de dúvida através dos contatos de e-mail e telefone disponíveis no presente termo.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico e digital, por um período de cinco anos. Os resultados deste estudo serão apresentados para os gestores e colaboradores da empresa no intuito de sugerir, se necessário, alternativas para que a mesma programe melhorias para a qualidade de vida no trabalho.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via. Desde já agradecemos sua participação!

Cerro Largo, ___ de _____ de
2015

Prof. Rodrigo Prante
Dill

R. Major Antônio Cardoso, 590. Cerro Largo – RS CEP: 97900-
000 rodrigo.dill@uffs.edu.br

Declaro que entendi os objetivos e condições da minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS:

Endereço: Av. General Osório, 413-D, Edifício Mantelli, 3º andar, Sala 3-1-B, Bairro Jardim Itália

Chapecó - Santa Catarina - Brasil - CEP 89802-265

Telefone: (49) 2049-3745

E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br