

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NA ÁREA DE DESENVOLVIMENTO DE
SISTEMAS

RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Fabiane Veiverberg

Palmeira das Missões, RS, Brasil

2019

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA ÁREA
DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS**

Fabiane Veiverberg

Relatório de estágio obrigatório apresentado ao Curso de Graduação em Administração de Empresas, área de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria (*campus* Palmeira das Missões), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Administração.**

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos

Palmeira das Missões, RS, Brasil

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Relatório de Estágio**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO NA ÁREA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS**

Elaborado por
Fabiane Veiverberg

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Administração

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Gilberto Martins Santos
(Presidente/Orientador)

Prof. Dr. Claudio Eduardo Ramos Camfield
(UFSM – *Campus* Palmeira das Missões)

Prof. Dr. Antônio Joreci Flores
(UFSM – *Campus* Palmeira das Missões)

Palmeira das Missões, julho de 2019.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me trazido até aqui, apesar das dificuldades e percalços do caminho.

Também, de forma muito especial, agradeço aos meus pais que tornaram tudo isso possível e sempre me apoiaram ao longo de todo este tempo.

De maneira especial agradeço ainda a todos aqueles que me ajudaram de inúmeras formas, seja com uma palavra de conforto nos momentos em que tudo parecia perdido, seja com um abraço apertado e um chimarrão quente nos dias mais difíceis.

Gostaria de agradecer imensamente a Lógica pela oportunidade de realizar este trabalho na empresa e também a todos os seus funcionários pela colaboração imprescindível para tornar este trabalho possível.

Agradecer carinhosamente ao meu orientador Prof. Dr. Gilberto pelas orientações e conhecimento repassado, mas também pela paciência e compreensão em todos os momentos dessa caminhada.

E ainda gostaria de agradecer e dedicar este trabalho àquele que foi minha fonte de inspiração principal, mesmo não estando mais aqui fisicamente, meu irmão Fernando Veiverberg (*In Memoriam*).

EPIGRAFE

"Não faças da vida um rascunho, poderás
não ter tempo de passá-la a limpo".

Mário Quintana

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Curso de Administração
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA ÁREA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS

Autora: Fabiane Veiverberg

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos

Data e local defesa: Palmeira das Missões, RS, 02 de julho de 2019.

O presente trabalho tem como principal objetivo avaliar o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Lógica Informática Ltda. em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho. Esta pesquisa classifica-se como descritiva e é um estudo de caso qualitativo. O universo desta pesquisa são os colaboradores da empresa Lógica Informática Ltda., em Panambi, no ano de 2019 e que se encontravam na empresa no período de aplicação do instrumento de coleta de dados, o que corresponde a uma amostra não probabilística simples por acessibilidade de 40 colaboradores. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário adaptado conforme a Escala de Avaliação de QVT segundo o Modelo de Walton. Foram coletados ainda dados secundários por meio de análise documental os quais foram analisados qualitativamente. O método de observação foi a observação livre não participante. Já a análise e interpretação dos dados primários, após a coleta, foi feita através de uma análise quantitativa, onde foram tabulados todos os dados por meio do programa *Microsoft Excel 2013* e a análise se deu por meio de estatística descritiva, sendo ilustrados estes dados através da apresentação em tabelas. Desta forma foi possível observar com base nos resultados apurados que 75% dos colaboradores estão satisfeitos, o que demonstra um elevado grau de satisfação. Porém, faz-se importante também mencionar que 22,5% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos além de 2,5% que estão insatisfeitos, perfazendo um total de 25% de insatisfação, que deve ser levado em consideração. Contudo, demandam-se algumas melhorias especialmente no fator compensação justa e adequada, onde em relação as recompensas e participação nos resultados 80% encontram-se insatisfeitos, já quanto ao salário 67,5% também encontram-se insatisfeitos, assim deve-se monitorar tal fator. Por fim, enfatiza-se que devido à complexidade do tema e dos fatores analisados, esta pesquisa é apenas o passo inicial em relação a QVT na empresa e assim, sugere-se que a mesma dê continuidade a esse trabalho com o objetivo de fazer uma boa gestão da qualidade de vida e assim buscar também a melhoria contínua da organização.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Gestão de pessoas. Satisfação. Motivação.

ABSTRACT

Completion of course work
Administration course
Federal University of Santa Maria

QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY IN THE SYSTEM DEVELOPMENT AREA

Author: Fabiane Veiverberg

Advisor: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos

Date and place of defense: Palmeira das Missões, RS, July 02, 2019.

The present study has as main objective to evaluate the degree of satisfaction of the employees of the company Lógica Informática Ltda. in relation to the factors that influence the quality of life at work. This research is classified as descriptive and is a qualitative-quantitative case study. The universe of this research is the collaborators of the company Lógica Informática Ltda., In Panambi, in the year 2019 and that were in the company during the period of application of the instrument of data collection, which corresponds to a simple non-probabilistic sample for accessibility of 40 employees. The data collection was performed through the application of a questionnaire adapted according to the QVT Evaluation Scale according to the Walton Model. Secondary data were collected through documental analysis, which were analyzed qualitatively. The method of observation was free non-participant observation. The analysis and interpretation of the primary data, after the collection, was done through a quantitative analysis, where all the data were tabulated through the program Microsoft Excel 2013 and the analysis was done by means of descriptive statistics, being illustrated these data through of the presentation in tables. Thus, it was possible to observe, based on the verified results, that 75% of employees are satisfied, which shows a high level of satisfaction. However, it is also important to mention that 22.5% are neither satisfied nor dissatisfied than 2.5% who are dissatisfied, resulting in a total of 25% dissatisfaction, which must be taken into account. However, some improvements are required especially in the fair and adequate compensation factor, where in relation to the rewards and participation in the results 80% are dissatisfied, since 67.5% of the salary are also dissatisfied, so it is necessary to monitor such factor. Finally, it is emphasized that due to the complexity of the subject and the factors analyzed, this research is only the initial step in relation to the QVT in the company and, therefore, it is suggested that it continues this work with the objective of doing a good management of the quality of life and thus also seek the continuous improvement of the organization.

Key-words: Quality of life at work. People management. Satisfaction. Motivation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS:

Figura 1 – Fatores internos e externos que influenciam o comportamento humano	18
Figura 2 – Remuneração total	25
Figura 3 – Organograma	35

QUADRO:

Quadro 1 – Modelo de Walton	23
-----------------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos respondentes	37
Tabela 2 – Condições de segurança e saúde no trabalho	40
Tabela 3 – Utilização e desenvolvimento de capacidades	42
Tabela 4 – Oportunidades de crescimento e segurança	43
Tabela 5 – Integração social na organização	45
Tabela 6 – Garantias constitucionais	46
Tabela 7 – Trabalho e espaço total de vida.....	47
Tabela 8 – Relevância social da vida no trabalho.....	49
Tabela 9 – Compensação justa e adequada.....	51
Tabela 10 – Grau de satisfação em relação à QVT na empresa.....	52
Tabela 11 – Grau de motivação	53

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. OBJETIVOS.....	14
2.1 OBJETIVO GERAL.....	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
3. JUSTIFICATIVA	17
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
4.1 BREVE CONCEPÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	16
4.2 O COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO	17
4.3 FATORES MOTIVACIONAIS DAS PESSOAS	19
4.4 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
4.5 EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	21
4.6 O MODELO DE WALTON	22
4.6.1 Compensação justa e adequada	24
4.6.2 Condições de segurança e saúde no trabalho	26
4.6.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades	27
4.6.4 Oportunidade de crescimento e segurança	28
4.6.5 Integração social na organização	28
4.6.6 Garantias constitucionais.....	29
4.6.7 Trabalho e espaço total de vida	29
4.6.8 Relevância social na vida no trabalho	30
5. METODOLOGIA	31
5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	31
5.2 DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO E TIPO DE AMOSTRAGEM	31
5.3 COLETA DE DADOS	32
5.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	33
6.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	34
6.1.1 Estrutura organizacional.....	35
6.1.2 Gestão de Recursos Humanos	36
6.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES	36
6.3 ANÁLISE DOS FATORES DE QVT DE WALTON PARA OS COLABORADORES....	38
6.3.1 Fator 1 – Condições de segurança e saúde no trabalho	39
6.3.2 Fator 2 – Utilização e desenvolvimento de capacidades	41
6.3.3 Fator 3 – Oportunidades de crescimento e segurança	43

6.3.4 Fator 4 – Integração social na organização	44
6.3.5 Fator 5 – Garantias constitucionais	46
6.3.6 Fator 6 – Trabalho e espaço total de vida.....	47
6.3.7 Fator 7 – Relevância social da vida no trabalho.....	48
6.3.8 Fator 8 – Compensação justa e adequada.....	50
6.4 ANÁLISE DO GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A QVT PARA OS COLABORADORES	52
6.4.1 – Grau de satisfação em relação à QVT na empresa.....	52
6.4.2 – Análise da motivação e dos fatores para manter a motivação dos colaboradores .	53
6.4.5 – Análise das respostas dos colaboradores acerca de propostas para melhoria da QVT	54
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICE A – Questionário	62

1. INTRODUÇÃO

A globalização, os avanços tecnológicos e a crescente competição entre as empresas têm estimulado a busca incessante pela melhoria da produtividade, redução de custos e perdas, e maior eficiência para conseguir alcançar os objetivos das organizações em um mercado altamente competitivo.

Desta forma, para conseguir atender as constantes exigências desse mercado, os profissionais de todas as organizações são cobrados, precisando se qualificar, buscando melhorias e inovações.

Dentro deste contexto, no qual as organizações buscam maior produtividade e realizam processos de mudança com o objetivo de melhorar seu posicionamento competitivo no mercado, a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem ganhado espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade, concomitantemente, ao bem-estar organizacional (ALBUQUERQUE, 1992 apud FLEURY, 2002).

Em meio às inúmeras cobranças quanto ao aumento da produtividade e eficiência no trabalho não se pode mais negligenciar a importância de outros fatores que influenciam o desempenho do ser humano, como seus sentimentos e emoções, expectativas e anseios de uma vida melhor.

Walton (1973) enfatiza que os programas voltados a qualidade de vida no trabalho devem ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere ao cargo, recebimento de feedbacks sobre desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

O trabalho tem um papel importantíssimo na vida das pessoas, afinal, como expõe Chiavenato (2009) as pessoas passam grande parte de seu tempo trabalhando em organizações e essas organizações por outro lado requerem pessoas para suas atividades e operações, assim como requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos.

E aí tem-se um dos motivos pelo qual a qualidade de vida no trabalho é tão importante, pois, ainda conforme Chiavenato (2009) as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões, tornando deste modo relevante identificar a satisfação dos colaboradores em relação aos fatores que podem afetar sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, justificando assim a realização deste estudo, no qual busca-se trabalhar a QVT em pequenas empresas.

Com isso, espera-se agregar mais conhecimento a Teoria da Administração em relação aos problemas vivenciados por empregados e patrão.

Este estudo está estruturado em sete capítulos, conforme exposto na sequência, onde apresentam-se os objetivos, geral e específicos, a justificativa, o referencial teórico, a metodologia utilizada, assim como a análise e discussão dos resultados obtidos, seguido ainda das considerações finais, das referências utilizadas e finalizando com o apêndice.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Lógica Informática Ltda. em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 – Identificar os fatores que influenciam a QVT e geram satisfação;
- 2 – Verificar os fatores que influenciam a QVT e geram insatisfação;
- 3 – Verificar as ações promovidas pela empresa para promover a qualidade de vida no trabalho;
- 4 – Sugerir ações, se for o caso, tendo em vista a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

3. JUSTIFICATIVA

A sociedade passa por um momento de crise, em que muitas empresas enfrentam dificuldades econômicas, não conseguindo manter seu quadro de pessoal, gerando demissões e assim um clima de insegurança entre os colaboradores.

O mercado que já era altamente competitivo, torna-se ainda mais exigente, fazendo com que as empresas tenham que se adaptar rapidamente para se manterem competitivas.

E eis que diante deste quadro aumenta também a pressão sobre os funcionários, pois o mercado exige da empresa e esta por sua vez exige de seus colaboradores.

Mas, frente a tanta pressão, muitos colaboradores não conseguem ter o mesmo desempenho, acabam ficando desmotivados, o que acaba fazendo com que não consigam melhorar seu desempenho pessoal, o que por sua vez acaba influenciando negativamente também na melhoria da produtividade da empresa.

Pesquisas recentes demonstram que para alcançar qualidade e produtividade as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição (CHIAVENATO, 2009).

De acordo com Bennett (1983 apud FLEURY, 2002), a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho. É um conceito que encontra raízes no dinamismo humano por ter uma conexão indispensável com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho.

Mas existem dificuldades reais de gerenciamento da Qualidade de Vida no Trabalho, como a heterogeneidade de perfis individuais e socioeconômicos das pessoas que formam a força de trabalho de cada empresa, a natureza dos impactos dos sistemas de qualidade na performance de bem-estar e saúde da empresa em seus níveis individual, grupal e organizacional, com impactos político-organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 1996), portanto, todos esses fatores precisam ser levados em consideração, visando assim sobrepor tais dificuldades.

E nas pequenas empresas não é diferente, existem muitas dificuldades para gerenciar a QVT e implantar as ações, então, nesse sentido se faz importante este estudo na empresa Lógica Informática com suas características peculiares como uma pequena empresa.

Assim, buscando entender e ampliar o conhecimento acerca do assunto é que se deu a escolha do tema qualidade de vida no trabalho, pois, por meio deste estudo, a acadêmica pôde vivenciar no dia a dia da organização muitas das teorias estudadas ao longo de todo o curso,

melhorando a compreensão de como tais teorias são instituídas e aplicadas na prática, o que é capaz de agregar ainda mais conhecimento, podendo desta forma contribuir para possíveis melhorias na empresa estudada.

A Qualidade de Vida no Trabalho conforme Limongi-França (1996), é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, o que justifica a escolha da QVT como tema de pesquisa, já que a qualidade de vida no trabalho pode proporcionar, não apenas aos funcionários em si, mas também a própria organização como um todo, uma melhora significativa de desempenho, demonstrando assim a importância deste estudo.

Têm-se, assim, o seguinte problema de pesquisa: Qual o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Lógica Informática em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho?

4. REFERENCIAL TEÓRICO

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional.

Segundo Dejours (1992), qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende, pois, de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que é decorrente da inclusão desses na sociedade.

Com a evolução dos estudos e suas conclusões, hoje em dia as organizações veem as pessoas como recursos indispensáveis e cada vez mais se preocupam com a qualidade de vida que eles têm dentro do trabalho e também fora dele. Conforme Chiavenato (2010) as pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais atentas e organizadas para seus funcionários.

Dentro e fora de uma organização, os valores de uma qualidade de vida estão sendo estruturadas em diversos segmentos, que se referem à saúde, ergonomia, psicologia, ecologia, sociologia, economia, oportunidade de progresso e segurança no trabalho, integração social em uma organização, trabalho e vida privada entre outros (CHIAVENATO, 2002). As organizações estão preocupadas no bem-estar e saúde de seus funcionários, pois são eles que irão lhe dar retorno desejado.

A teoria principal de QVT seguida neste estudo é o modelo proposto por Walton (1973) que será conceituado posteriormente, mas antes faz-se uma breve concepção de gestão de pessoas, do comportamento humano no trabalho, dos fatores motivacionais das pessoas, da origem da qualidade de vida no trabalho, da evolução da qualidade de vida no trabalho e então o modelo de Walton.

4.1 BREVE CONCEPÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes (CHIAVENATO, 2010)

Na opinião de Boog et al. (2002), a função e as práticas de RH derivam da difusão e do desenvolvimento do humanismo nas organizações e surgem devido a diversos fatores contextuais que caracterizam o fim do século XIX início do século XX.

A gestão de pessoas deriva de quatro vetores básicos: o desenvolvimento do capital e da industrialização, da organização do trabalho, da teoria organizacional e das configurações organizacionais, que se estruturaram de diferentes maneiras ao longo de quatro grandes momentos. O primeiro período compreende o final do século XIX até a I Guerra Mundial, marcado pela intensificação dos processos industriais, o segundo considera os eventos entre as duas guerras mundiais, o terceiro abrange os anos que vão do pós-guerra à década de 1980 e o quarto a década de 1990, cujos efeitos se fazem sentir até o presente momento (BOOG et al., 2002).

Chiavenato (2010, p. 50) conclui que “a gestão de pessoas está se deslocando rapidamente do antigo contexto industrial clássico e neoclássico que provocou o surgimento do movimento das relações industriais que lhe serviu de origem, para situar-se em um novo contexto que será o seu futuro nicho de operações: a Era da Informação”.

Boog et al. (2002) afirma que o RH veio primeiro como imposição para atender a exigências legais, mas se desenvolveu lentamente e por fim nas últimas décadas evoluiu pra a gestão estratégica de pessoas, com uma humanização do trabalho.

4.2 O COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO

Observa-se que o comportamento humano no trabalho está ligado a personalidade, história de vida, experiência, condição socioeconômica, valores organizacionais e a forma que a empresa lida com os valores humanos. As organizações dependem de pessoas para proporcionar-lhes o necessário planejamento e organização, para dirigi-las e controlá-las e para fazê-las operar e funcionar. Não há organização sem pessoas (CHIAVENATO, 2002).

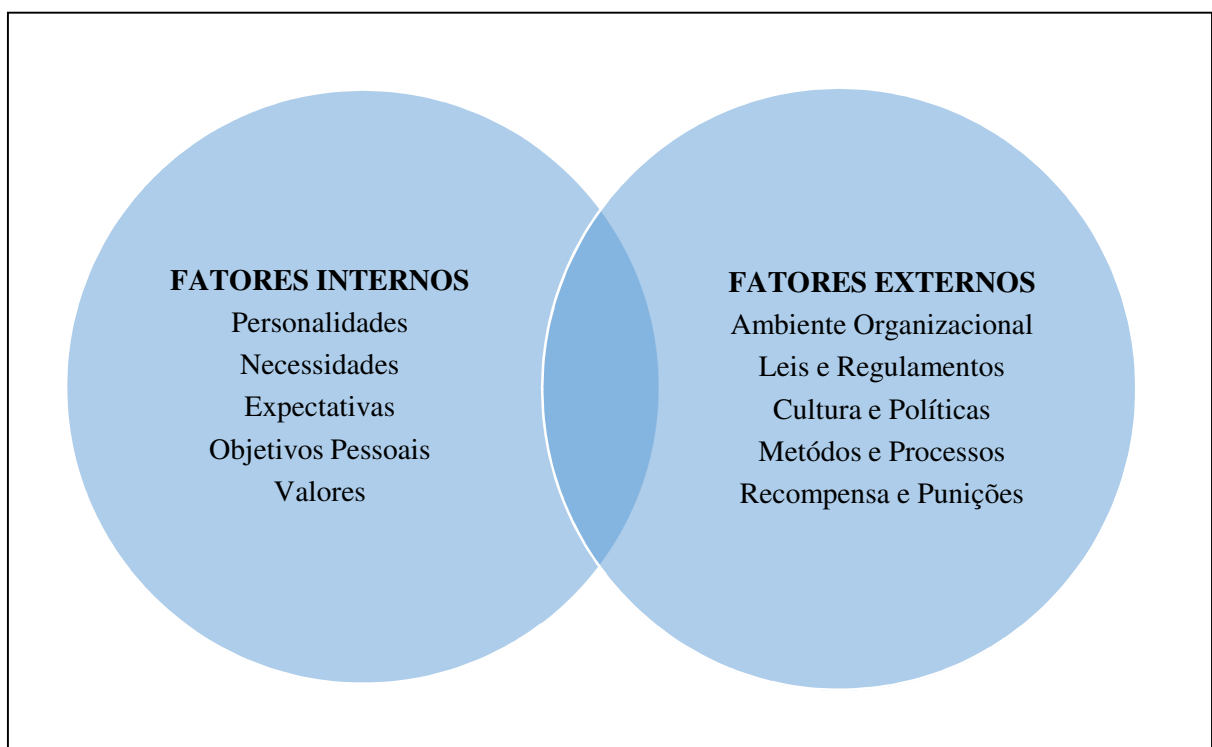
Chiavenato (2002) explana que as organizações são diferentes entre si e o mesmo ocorre com as pessoas. As diferenças individuais fazem com que cada pessoa tenha suas próprias características de personalidade, suas aspirações, seus valores, suas atitudes, suas motivações, suas aptidões e etc. sendo cada pessoa um fenômeno multidimensional sujeito as influências de uma enormidade de variáveis.

Assim, as organizações devem tratar as pessoas como tais, não apenas como recursos, pois isto melhora a compreensão do comportamento humano nas organizações, favorecendo

que ambas as partes sejam evidenciadas e assim apresentem melhor resultado. (CHIAVENATO, 2002).

Os fatores internos da pessoa e os fatores externos que influenciam suas atitudes dentro do ambiente organizacional e seu comportamento como um todo podem ser visualizados a seguir na figura 1.

Figura 1 – Fatores internos e externos que influenciam o comportamento humano



Fonte: Adaptado de CHIAVENATO (2002, p. 75).

Chiavenato (2002) elucida que o comportamento das pessoas na organização apresenta algumas características como:

- Proativo: as pessoas agem conforme suas necessidades e objetivos pessoais;
- Social: participar na organização é muito importante no envolvimento com as outras pessoas ou grupos;
- Diferentes necessidades: as pessoas são influenciadas por um grande número de necessidades que apresentam valências e quantidades diferentes;

- Percepção e avaliação: a pessoa é capaz de selecionar os dados dos diferentes aspectos do ambiente, avaliando-as conforme suas necessidades e valores;
- Pensamento e escolha: é capaz de escolher, desenvolver e executar em prol aos seus objetivos pessoais;
- Limitação na capacidade de resposta: a capacidade de resposta é a função das aptidões e da aprendizagem, tanto sua capacidade mental como sua capacidade física, estão sujeitas a limitações.

Assim, é possível observar que diversos fatores contribuem para o comportamento humano nas organizações, portanto parte desse entendimento a forma com que a empresa lida com os valores humanos.

4.3 FATORES MOTIVACIONAIS DAS PESSOAS

Em termos gerais, a motivação pode ser descrita como o direcionamento e a persistência da ação. Isso está relacionado com a escolha que as pessoas fazem de determinado curso de ação, em detrimento de outros, e porque continuam com a ação mesmo enfrentando muitas dificuldades (SILVA, 2008).

Conforme expõe Silva (2008) a motivação é um assunto complexo, muito pessoal e influenciado por diversas variáveis. Sua grande importância advém do fato de que as pessoas têm seu comportamento determinado pelo que as motiva, assim, seu desempenho é um produto do nível de habilidade e motivação para tal.

Segundo Gomes (1994, p. 14), a motivação humana no trabalho “é despertar razões para a autorrealização das pessoas ao executarem suas tarefas. É um aspecto psicológico de fundamental importância no novo contexto onde a força humana se desperta no espaço físico da organização, possibilitando o desenvolvimento de habilidades intrínsecas dos indivíduos para a concepção espontânea e construção individual de conceitos e realizações de tarefas”. Ainda segundo a autora Gomes (1994, p. 14), “a motivação leva o ser humano a buscar a satisfação das necessidades básicas”.

É difícil definir exatamente um único conceito de motivação, já que o mesmo tem sido utilizado com diferentes sentidos, mas de um modo geral motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico (CHIAVENATO, 2009).

Chiavenato (2010) corrobora que motivação é algo que pode fazer com que a pessoa consiga executar sua tarefa de modo mais impulsionado. Para motivar um funcionário é

necessário saber de que forma fazer com que o mesmo fique satisfeito, resultando assim em uma boa execução de sua tarefa.

A motivação para o trabalho representa o estado psicológico de disposição favorável em atingir uma determinada meta, portanto como diz Maximiano (2000, p.347), “precisamos compreender os motivos que influenciam o desempenho das pessoas, “uma vez que o desempenho depende da motivação, a compreensão dos mecanismos da motivação para o trabalho é de extrema importância no estudo da administração das organizações”.

Assim, é importante considerar que manter funcionários motivados dentro da organização é uma função extremamente importante da administração.

4.4 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Embora possa parecer um assunto recente, dado ao fato de que no começo do século passado as empresas pensavam apenas em lucros e em grandes produções, o termo qualidade de vida, segundo Fernandes (1999), já era usado no pós-guerra, como consequência da implantação do Plano Marshall, para a reconstrução da França.

Segundo Robbins (2008), o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no trabalho, pois havia uma preocupação da sociedade norte-americana com efeitos do emprego em relação à saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com Rodrigues (2007) somente na década de 60, as preocupações com a QVT tomaram impulso, pois a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais contribuíram de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho.

No final da década de 70 houve uma desaceleração e paralisação no desenvolvimento das preocupações com a QVT, devido à crise e as organizações desviarem suas atenções para a alta inflação que acometeram as grandes potências do Ocidente e principalmente os Estados Unidos. Huse e Cummings (1985 *apud* RODRIGUES, 2007) descrevem que em 1979 teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens da QVT, período que foi induzido pelo fascínio nas técnicas de administrar usadas pelo Japão, país que superou muito bem a crise.

De alguns tempos pra cá, nota-se o crescimento de notícias, eventos, estudos e publicações relacionados a QVT, pois o tema tem despertado interesse do empresariado brasileiro, provavelmente pela possível ligação com a satisfação do empregado e consequente perda ou aumento de produtividade que pode surgir dessa associação (BOOG et al., 2002).

Segundo Rossi (2009, p. 263) a qualidade de vida tem como conceito: “valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.”

Já Boog et al. (2002) adotam como definição para QVT o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas.

Para Chiavenato (2009) QVT envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim.

4.5 EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde que Elton Mayo, juntamente com seus alunos começou a sua pesquisa sobre as necessidades humanas e após esse princípio as demais teorias começaram a surgir, sobre o comportamento humano e sua relação com o trabalho conforme já especificado.

Conforme Fleury (2002, p. 297) “Walton (1973), um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios de QVT, define-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, surgido no começo do século XX.” Para Walton (1973), a QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia a que se refere o cargo, recebimento de recursos de feedback do desenvolvimento, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Além de Walton, Chiavenato (2010) elenca os aspectos defendidos por Nadler e Lawler (1983):

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
 - Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
 - Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.

Segundo Chiavenato (2010), os aspectos de QVT a serem considerados são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais.
- Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las. Um exemplo seria a prática de gerência por objetivos, pois proporciona um papel importante aos trabalhadores no estabelecimento de seus próprios objetivos e na busca de planos para consegui-los.
- *Feedback*: refere-se às informações, pode ser dividido em retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca.
- Retroação do próprio trabalho: os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- Retroação extrínseca: deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.
- Inter-relacionamento: o contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes deverá ser estimulado e possibilitado.

Este modelo de QVT enfatiza que o trabalhador precisa saber do quão importante é sua função e trabalho para a empresa, se sentido valorizado e motivando-o a executá-lo de melhor forma possível. Além disso, o *feedback* proporciona ao colaborador avaliar e corrigir suas falhas.

4.6 O MODELO DE WALTON

Em seu modelo Walton (1973) dispõe a ideia que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional.

Walton (1973) propõe um modelo mais abrangente, que aborda 08 (oito) fatores. Este modelo aborda todas as dimensões, organizacional, social e psicológica, atendendo os requisitos essenciais de motivação e satisfação pessoal e profissional, aproximando-se mais com a realidade atual do mercado, conforme descrito a seguir no quadro 1:

Quadro 1 – Modelo de Walton

Fatores de QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Eqüidade interna (compatibilidade interna) 3. Eqüidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidades de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeitos às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos e serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Robbins (2008) considera que um dos esboços mais abrangentes das condições de QVT tenha sido o desenvolvido por Walton (1973). Este autor propõe um modelo conceitual com oito fatores inter-relacionadas no intuito de oferecer uma estrutura para avaliar a Qualidade de Vida nas organizações. São elas:

- A compensação justa e adequada
- Condições de segurança e saúde no trabalho
- Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana
- Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança
- Integração social na organização de trabalho
- Constitucionalismo na organização de trabalho
- Trabalho e espaço total da vida
- Relevância social da vida do trabalho

Conforme afirma Dias (2001), as dimensões do modelo de Walton são as mais abrangentes para a análise do trabalhador de uma organização, pois, avaliam aspectos como autonomia, múltiplas habilidades, mobilidade social na organização do trabalho e segurança no emprego.

4.6.1 Compensação justa e adequada

Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento. Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

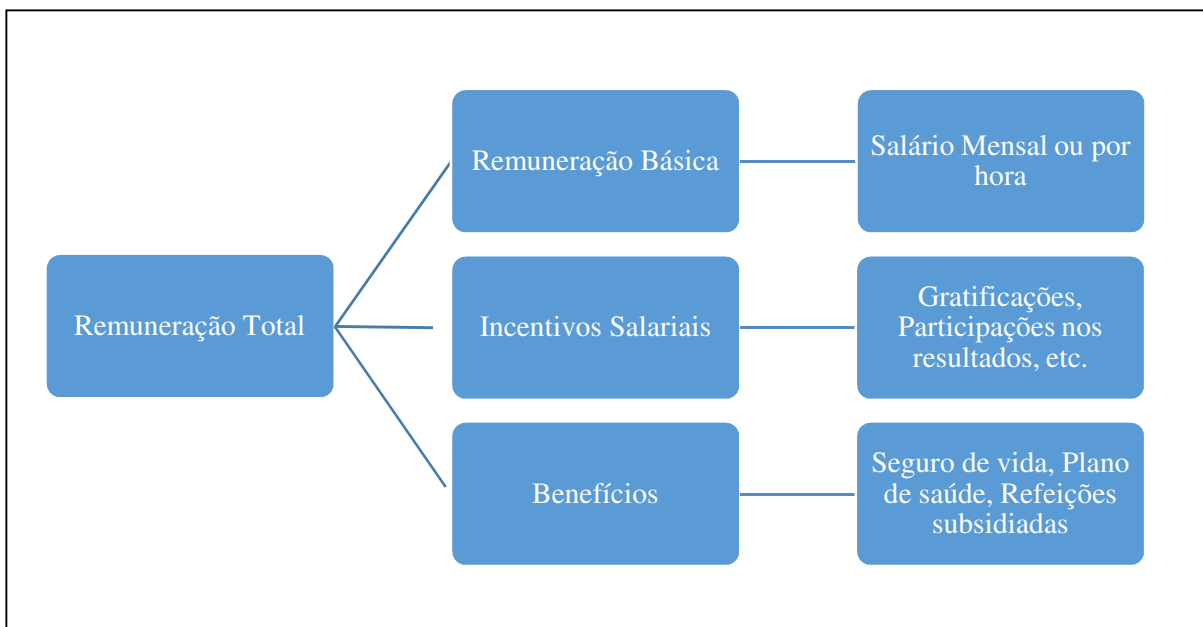
Um dos principais quesitos para que uma pessoa trabalhe numa organização é o salário que a empresa está disposta a pagar pelos seus serviços prestados, mas o salário pode ser sim um bom estímulo, mas também não é o fator principal, existem outros motivos que devem ser considerados. Segundo Pontes (2005, p. 31):

Salário é uma demonstração objetiva de o quanto à empresa valoriza o trabalho de seu funcionário. Associado ao plano de carreiras, se bem administrado pelo Departamento de Recursos Humanos da empresa, ele pode vir a ser não propriamente um fator de motivação, mas um fator que servirá de base aos fatores motivadores ligados ao cargo ocupado, a perspectiva de crescimento profissional e trabalho executado, estando estritamente ligado a esses.

Para que se possa complementar o salário, existem os benefícios, conceituado por Marras (2005, p. 137) como “conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários. O somatório compõe a remuneração do empregado”. Segundo o autor este programa deve atender os objetivos da organização e dos indivíduos.

Dessa forma, assim é caracterizado e diferenciado o valor recebido pelo funcionário, o que pode ser melhor visualizado na sequência ao observar a figura 2, que ilustra como é formada a remuneração total dos funcionários.

Figura 2 – Remuneração total



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2004, p. 257)

Conforme Fernandes (1996, p.49) é o fator que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado. As principais dimensões determinantes do critério de compensação justa e adequada são: o salário ou remuneração adequada, a equidade interna e a equidade externa.

A remuneração adequada é necessária para o trabalhador viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.

Para Robbins (2008) as recompensas justas devem ocorrer a partir de um sistema de pagamento e políticas de promoção. O pagamento é visto como justo com base nas exigências do trabalho, no nível de habilidade do indivíduo e nos padrões de pagamento do mercado, o resultado provável é a satisfação. A relação de salário justo e fatores que os trabalhadores empregam para desempenhar sua função como: responsabilidades, experiência, talento, habilidades, conhecimento e capacidade são importantes para focar a honestidade da compensação justa do trabalhador.

4.6.2 Condições de segurança e saúde no trabalho

Para Chiavenato (2004) este fator envolve as dimensões de jornada de trabalho e o ambiente físico que precisa estar adequado para uma boa saúde do trabalhador, proporcionando seu bem-estar. O ambiente de trabalho deve oferecer conforto pessoal para facilitar a realização de um bom trabalho. Um ambiente que forneça instalações limpas e relativamente modernas, com equipamentos e ferramentas adequadas.

Conforme Fernandes (1996 p. 49) “é o critério que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho. Essa dimensão abrange alguns aspectos como a jornada de trabalho, o ambiente físico de trabalho, a quantidade e qualidade de materiais e equipamentos disponíveis para a execução do trabalho que se aplica aos princípios ergonômicos, o ambiente saudável”.

Rodrigues (2007) aponta algumas sugestões que Walton (1973) propôs para o melhoramento dessa dimensão como, condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos, limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

A saúde não é apenas a ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Essa conceituação, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986, foi estudada por Dejours e Abdoucheli (1994) e abre um campo significativo para a

compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e, especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde no trabalho.

Fernandes (1996, p. 45), afirma que “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, reflete no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Para Matos (1997, p. 118), “a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis”.

Para proporcionar a qualidade de vida e humanizar o trabalho, não há dúvida de que este ambiente precisa ser bom, alegre e desafiador. As condições físico-psicológicas referem-se a este ambiente interno, onde se mede as condições reais oferecidas ao empregado para a consecução das suas tarefas, com relação à jornada de trabalho e do ambiente saudável.

A jornada de trabalho é o tempo despendido pelo empregado à disposição do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dispõe em seu Artigo 58º. “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Outro fator importante é proporcionar um ambiente saudável aos trabalhadores. “Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais” (CHIAVENATO, 2004, p. 348).

São diversos fatores que a organização deve se precaver para que seus funcionários, não apresentem problemas de saúde causados pelo labor de suas atividades.

4.6.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

Segundo Chiavenato (2004, p. 393) esse fator “visa proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho, bem com retro-informação quanto ao seu desempenho”.

Rodrigues (2007) dispõe que alguns requisitos são importantes para que o funcionário potencialize e desenvolva a utilização da sua capacidade humana na organização, tais como: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informação e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

4.6.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Segundo Rodrigues (2007) neste item o autor Richard Walton (1973) focaliza a atenção na oportunidade de carreira, no sentido de proporcionar ao funcionário possibilidade de carreira na organização. Na maioria das vezes, o pré-requisito para posições mais elevadas dentro da organização surge com a educação formal, gerando barreiras muitas vezes intransponíveis.

Walton (1973) sugere que se trabalhe a aplicação do conhecimento e das habilidades expandidas e recém-adquiridas nos trabalhos futuros. Ele ainda explana que a oportunidade de progresso consiste na oportunidade de progredir na organização com reconhecimento tanto do grupo familiar como dos demais associados, tendo também segurança no emprego que garante a renda do trabalhador.

Fernandes (1996) e Rocha (1998) abordam a possibilidade de carreira através da existência de uma política de Recursos Humanos (plano de cargos e salários) que permite àqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitado a oportunidade de ascensão profissional dentro do próprio quadro de pessoal da mesma. O crescimento profissional ocorre através de um plano de desenvolvimento e capacitação em que a empresa oferece a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.

4.6.5 Integração social na organização

Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”.

Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de status traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho); e, (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si suas idéias e sentimentos) (WALTON, 1973).

Esse fator visa medir o grau de integração social na organização e conforme Chiavenato (1999, p. 393) “a integração ocorre com a eliminação de barreiras hierárquicas, com o apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito”.

Fernandes (1996) define três critérios para estabelecer a integração social: a igualdade de oportunidades define-se pela ausência de favoritismo e preferências entre os trabalhadores. O ideal pressupõe que os trabalhadores promovidos, transferidos ou até mesmo admitidos passem por uma seleção, respeitando suas qualificações, habilidades. Com a existência de um bom relacionamento interpessoal e um espírito de equipe junto aos trabalhadores da organização, pode haver um comprometimento mútuo entre estes indivíduos e senso de comunidade.

4.6.6 Garantias constitucionais

O fator garantia constitucionais segundo Walton (1973) está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger.

Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); c) equidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, d) processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações)(WALTON, 1973).

4.6.7 Trabalho e espaço total de vida

Já o fator trabalho e espaço total de vida tem por finalidade medir a QVT em relação ao trabalho e ao tempo dispensado para sua família, lazer e atividades físicas. De acordo com Chiavenato (2004, p. 393), “o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

Fernandes (1996) define alguns critérios como: o papel balanceado no trabalho que se dá pelo equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências na carreira, estudos e convívio familiar

e horário de entrada e saída do trabalho bem definidos. O fator trabalho e espaço total de vida objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho.

4.6.8 Relevância social na vida no trabalho

Quanto a relevância social na vida do trabalho Chiavenato (2004, p. 393) afirma que “a organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos serviços. O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar da organização”. Por meio desse fator se busca mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do trabalhador em relação a responsabilidade social da instituição na comunidade.

Fernandes (1996) destaca alguns critérios como: a imagem da instituição na comunidade que proporciona empregado o orgulho e a satisfação em fazer parte da instituição; a percepção quanto a sua valorização e participação na instituição a partir de uma política de Recursos Humanos; a responsabilidade social pelos serviços prestados com qualidade a comunidade.

5. METODOLOGIA

Na metodologia são descritos os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa (GIL, 2009). A seguir, são detalhados o delineamento da pesquisa, a delimitação da população, além do procedimento e técnica para a coleta de dados e sua posterior análise.

5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

As pesquisas podem ser classificadas com base em seus objetivos gerais em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Quanto à natureza da pesquisa, esta se classifica como pesquisa descritiva, que de acordo com Gil (2009) têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Já quanto à abordagem do problema, este estudo é quali-quantitativo. Uma abordagem quali-quantitativa permite que o pesquisador consiga um cruzamento de conclusões, de modo a obter uma compreensão e explicação mais ampla do tema estudado, tendo assim mais confiança nos seus dados. Conforme Hair Jr. (2005), os dados quantitativos são mensurações em que números são usados diretamente para representar as propriedades de algo. Como são registrados diretamente com números, os dados estão em uma forma que se usa a análise estatística.

Com relação ao método de investigação utilizado trata-se de um estudo de caso, este segundo Gil (2010), é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados.

5.2 DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO E TIPO DE AMOSTRAGEM

Conforme Gil (2010) universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características.

O universo desta pesquisa foram os colaboradores da empresa Lógica Informática Ltda., em Panambi, no ano de 2019, cujo quadro de pessoal é composto por 50 colaboradores,

porém, no momento da pesquisa foram investigados todos os colaboradores que se encontravam na empresa no período de aplicação do instrumento de coleta de dados, o que corresponde a 40 colaboradores que formaram a amostra estudada, devido a licenças e período de gozo de férias, além de colaboradores que prestam serviços externos fora da sede e em outros estados como Paraná, São Paulo, Minas Gerais e também na região Nordeste. Assim, o tipo de amostragem foi o não probabilístico simples por acessibilidade.

5.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário adaptado conforme a Escala de Avaliação de QVT segundo o Modelo de Walton.

O referido questionário foi aplicado in loco no mês de abril para a coleta dos dados primários. O questionário, como explicam Marconi e Lakatos (2007), é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Para tanto, os questionários foram entregues aos colaboradores e respondidos sem auxílio do pesquisador.

Para Severino (2007), o questionário é o conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo.

Já para Gil (2010), pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

O questionário aplicado, o qual encontra-se anexo, é composto de duas partes, sendo a primeira parte referente ao instrumento de coleta de dados do perfil sociodemográfico composta por 05 questões fechadas e 01 questão aberta, todas referentes ao perfil dos respondentes.

Já a segunda parte do questionário é a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo de Walton, a qual é composta por 27 questões fechadas de múltipla escolha acerca dos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.

O mesmo contém também 01 questão fechada que busca responder de maneira objetiva qual o grau de satisfação do respondente em relação à qualidade de vida no trabalho na empresa estudada.

Além disso, o questionário é composto por 02 questões abertas para desta forma estimular os respondentes a explicar se estão motivados e o que eles consideram como fatores principais para manter a motivação e ainda dá-se a oportunidade dos mesmos sugerirem ações visando melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho na empresa.

Todas as questões fechadas usaram uma escala Lickert de 05 pontos, sendo 1- Muito Insatisfeito; 2 – Insatisfeito; 3 – Nem satisfeito/Nem insatisfeito; 4 – Satisfeito; 5 - Muito Satisfeito.

Foram coletados ainda dados secundários por meio de análise documental que segundo Michel (2009) significa consultar documentos, registros pertencentes ou não ao objeto da pesquisa, buscando coletar informações úteis para o entendimento e análise do problema, podendo tais documentos refletirem a natureza, a filosofia e a política da empresa. Para Marconi e Lakatos (2007) a finalidade de se pesquisar fontes secundárias é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que já foi dito ou escrito sobre determinado tema.

O método de observação foi a observação livre não participante, fazendo a pesquisadora suas observações sem interagir com os colaboradores, pois conforme afirmam Marconi e Lakatos (2007) na observação livre não participante o pesquisador presencia o fato, mas não participa dele, fazendo assim um papel mais de espectador, motivo pelo qual alguns autores a designam como observação passiva.

5.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados primários, após a coleta, foi feita através de uma análise quantitativa, onde foram tabulados todos os dados por meio do programa *Microsoft Excel* 2013 e a análise se deu por meio de estatística descritiva que conforme Virgillito (2004, p. 82) “trabalha com informações referentes a conjuntos de elementos observados”. Gil (2010, p. 125) afirma que “o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Após, ou juntamente com a análise, pode ocorrer também a interpretação dos dados”.

Para calcular os fatores pesquisados, foram atribuídos valores a cada grau da Escala Lickert, sendo representado muito insatisfeito pelo valor 1; insatisfeito pelo valor 2; nem satisfeito/nem insatisfeito pelo valor 3; satisfeito pelo valor 4 e muito satisfeito pelo valor 5. Primeiramente, com o auxílio do *Microsoft Excel* 2013, foram calculados os percentuais individuais de cada afirmativa e, posteriormente, foi calculada a média e o desvio padrão das mesmas.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados, de acordo com os objetivos propostos, os resultados da pesquisa, bem como a discussão dos mesmos, consoante com a literatura e o modelo de Walton já validado no contexto brasileiro. Inicialmente será caracterizada a empresa investigada, através de um breve histórico, seguido da apresentação da estrutura organizacional e das políticas de gestão de recursos humanos da mesma.

6.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Lógica Informática Ltda. foi fundada em abril de 1987, centralizando suas atividades em atender as necessidades e demandas de Software de Gestão do Segmento Industrial.

É uma pessoa jurídica de direito privado, inscrita sob o CNPJ nº 92.020.791/0001-30, com matriz estabelecida na Av. Konrad Adenauer nº 1543, na cidade de Panambi (RS), mas atuando a nível nacional, com representantes em diversos estados como Paraná, São Paulo, Minas Gerais e também na região Nordeste.

Em 1994 a Lógica aderiu ao PGQP - Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade, passando a aplicar o TQC (Total Quality Control - Modelo Japonês) na Gestão da Empresa.

Em 1996, na escrita do 1º Planejamento Estratégico da Organização, já constou o Segmento Moveleiro como prioritário para atuação da Empresa. Em 1997 contando com a Consultoria / Parceria do Senai - Cetemo, de Bento Gonçalves-RS, a Lógica criou um Software de Gestão específico ao Segmento Moveleiro, denominando-o de ForWood.

A partir da inserção do ForWood no mercado (1999), a Empresa passou a atuar a nível Brasil.

Além do ForWood, a Lógica sempre teve atuação no Segmento Metalmeccânico e afins, para o qual possui o Projeto denominado Fabril System (a cidade sede da Lógica é um pólo metalmeccânico). Desta forma, atua a nível nacional com estas duas Soluções Industriais.

Em 2007 a empresa iniciou o processo de implantação da norma MPS.BR, programa destinado a certificação de empresas brasileiras dentro do padrão Internacional de Desenvolvimento de Softwares.

Contudo, a empresa continua desenvolvendo Sistemas Informatizados para Gestão Empresarial, para ajudar os gerenciadores de negócios e equipes operacionais a agilizar atividades, controlar e gerenciar negócios, proporcionando também a relação custo benefício além de outras informações pertinentes de diversas áreas das empresas, sempre com ética,

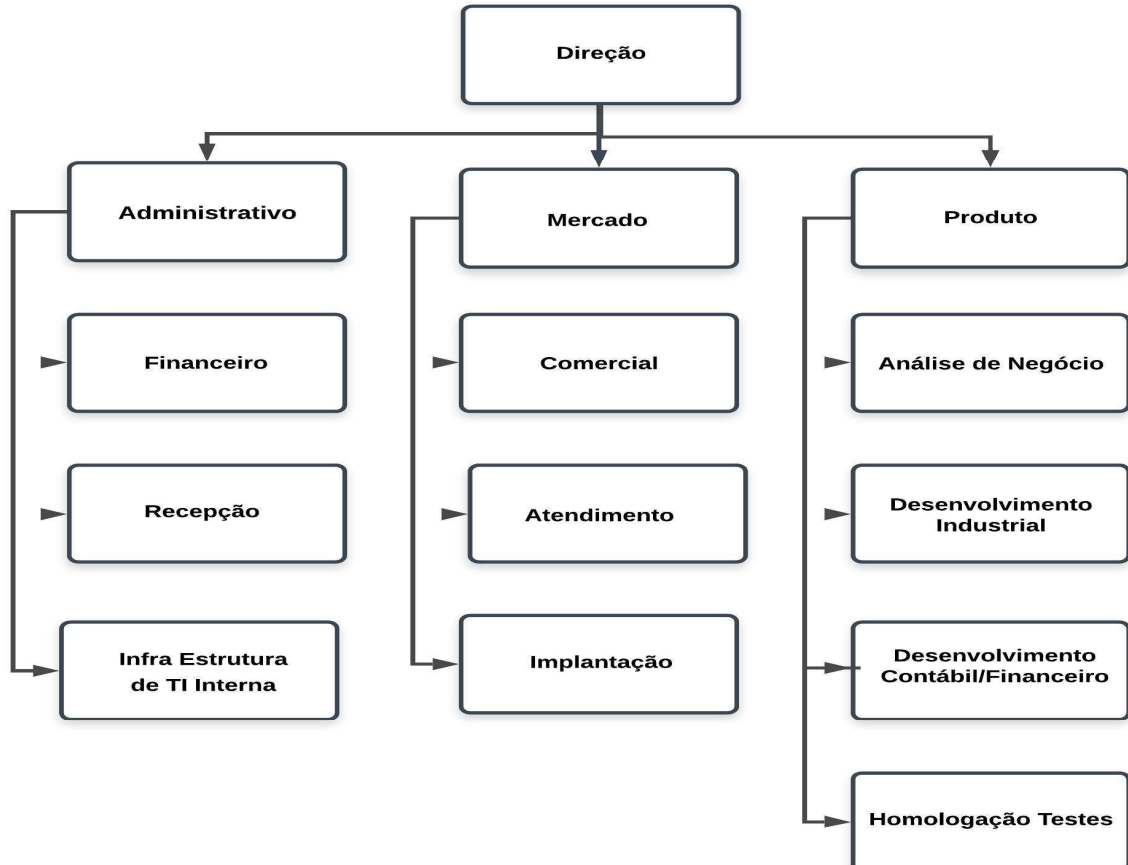
profissionalismo, vanguarda conceitual e tecnológica, eficiência, eficácia e agilidade, mantendo o foco na busca incessante de novidades e melhorias que possibilitem atender as mais diversas necessidades, oferecendo assim soluções inteligentes aos problemas enfrentados por seus clientes.

6.1.1 Estrutura organizacional

A Lógica é uma sociedade empresarial de responsabilidade limitada, que tem atualmente como Diretor seu proprietário, que passou a ser o único sócio a partir de 1994, quando adquiriu a parte dos demais sócios.

Atualmente a empresa conta com 50 colaboradores, que estão distribuídos conforme representado a seguir na Figura 3 - Organograma:

Figura 3 – Organograma



6.1.2 Gestão de Recursos Humanos

A empresa até o momento não possui um setor específico de gestão de recursos humanos, pois a área administrativa é extremamente enxuta, conforme demonstrado na pesquisa documental, onde pode-se observar que a mesma terceiriza algumas partes administrativas e jurídicas, assim como a contabilidade, o que dificulta que sejam implantadas políticas de gestão de RH, as quais ditam toda trajetória do indivíduo na organização.

No entanto, a empresa está capacitando uma colaboradora nessa área para que futuramente seja estruturado este setor, podendo assim dar mais atenção as questões relacionadas a essa área, que é de suma importância na manutenção e evolução da organização a longo prazo.

Apesar de não possuir um setor estruturado a empresa realiza algumas ações visando promover a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, tais como realizar uma integração anual entre todos, em cada final de ano, onde é feito um churrasco visando socializar e integrar os colaboradores e suas famílias.

Dentre os benefícios oferecidos a 25 anos pela organização aos colaboradores está um auxílio educação de 25% tanto para graduações como para pós graduações que sejam pertinentes ao trabalho da mesma, assim como desenvolvimento de sistemas, contabilidade ou administração.

A empresa realiza também anualmente um evento voltado a área comercial que se chama Quick Coffee, onde os vendedores, os revendedores e todos os responsáveis por negócios, assim como pela pré-venda e implantadores externos e da sede recebem capacitação por meio de palestras e afins, sendo escolhido um tema diferente para cada edição do evento.

6.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Através da tabulação dos dados primários coletados pode-se fazer uma caracterização da amostra pesquisada quanto aos dados pessoais que investigam: o sexo, a idade, o estado civil, a escolaridade, o tempo de trabalho na empresa e o setor/função, sendo identificados os resultados conforme apresentados a seguir na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Questão	Alternativas				
	% respostas				
1. Sexo:	Masculino		Feminino		
	50%		50%		
2. Idade:	Até 20 anos	De 21 a 30 anos De	31 a 40 anos	Acima de 41 anos	
	20%	55%	17%	8%	
3. Estado Civil:	Solteiro (a)	Casado(a)	União estável	Separado/Divor.	
	55%	32,5%	7,5%	5%	
4. Escolaridade:	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Incompleto	Ensino Superior Completo	Outros
	2,5%	10%	42,5%	30%	15%
5. Tempo de trabalho na empresa:	Até 1 ano	De 1 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 15 anos	Mais de 15 anos
	22,5%	47,5%	15%	5%	10%
6. Setor/ Função	Área de desenvolvimento de produto		Área comercial e de mercado		Área administrativa
	47,5%		37,5%		15%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados apresentados na Tabela 1 podemos visualizar que 50 % (20) dos respondentes são do sexo masculino, perfazendo a metade da amostra e 50 % (20) são do sexo feminino, o que demonstra que há um equilíbrio neste ponto.

Observa-se também que o maior percentual, 55% (22) dos respondentes, concentram-se na faixa etária de 21 a 30 anos. Em seguida, têm-se 20% (8) dos respondentes com idade de até 20 anos, seguido de 17% (7) entre 31 e 40 anos e apenas 8% (3) acima de 41 anos. Diante disto, pode-se constatar que a empresa possui um quadro de colaboradores jovens, já que 75% tem até 30 anos.

Quanto ao estado civil, observa-se que dos questionados a grande maioria, 55% (22) são solteiros, 32,5 % (13) são casados, 7,5% (3) vivem em união estável e 5% (2) são separados, o que pode ser justificado inclusive levando em consideração a baixa média de idade observada no gráfico anterior.

Já quanto ao grau de instrução dos colaboradores da empresa investigada, a maioria deles, ou seja, 42,5% (17) possuem ensino superior incompleto, seguidos de 30% (12) com superior completo, 15 % (6) com Pós-graduação, Mestrado incompleto ou Mestrado, 10 % (4) com médio completo e apenas 2,5% (1) com médio incompleto. Esse alto índice cursando ensino superior ou já com ele completo ou ainda com outros adicionais, sendo 4 com pós graduação, 1 com mestrado e 1 com mestrado em andamento, que equivale a um total de 87,5% dos colaboradores, pode ser explicado pela exigência da empresa acerca da qualificação dos mesmos, especialmente por trabalhar com o desenvolvimento de softwares, um meio tecnológico, que assim exige formação bem específica especialmente para setores técnicos, além de aperfeiçoamentos constantes, que são necessários para manter a equipe atualizada.

Em relação ao tempo de trabalho na empresa observa-se que 47,5% (19) possuem entre 1 e 5 anos de trabalho, enquanto 22,5% (9) tem até 1 ano, 15 % (6) de 6 e 10 anos, 5 % (2) de 11 a 15 anos e 10% (4) tem mais de 15 anos. Esses dados demonstram que há uma rotatividade considerável na empresa pois 70% dos colaboradores possuem até 5 anos de trabalho, o que demonstra que a empresa possui dificuldade em manter seus colaboradores a longo prazo.

Já a distribuição dos colaboradores pelos setores da empresa que também pode ser observada na Tabela 1, demonstra que 47,5% (19) dos trabalhadores estão na área de desenvolvimento de produto, 37,5% (15) na área comercial e de mercado e 15% (6) na área administrativa. Diante disso e ao analisar os dados da empresa fica claro que o foco é o desenvolvimento dos produtos e em seguida sua comercialização, sendo a área administrativa extremamente enxuta, já que conforme pesquisa documental na empresa, a mesma terceiriza algumas partes administrativas e jurídicas, assim como a contabilidade.

Na sequência se dá a apresentação dos dados coletados segundo o Modelo de Walton, visando buscar informações acerca dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

6.3 ANÁLISE DOS FATORES DE QVT DE WALTON PARA OS COLABORADORES

O presente tópico analisa as percepções dos colaboradores da empresa Lógica Informática Ltda. em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho com

base na Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo escolhido, que foi o Modelo de QVT de Walton, que investiga oito fatores.

Quanto à análise dos fatores de QVT de Walton serão apresentados os resultados da pesquisa referentes a cada um dos fatores, sendo eles: condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; garantias constitucionais; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho; compensação justa e adequada.

Importante ressaltar que todas as questões fechadas usaram uma escala Lickert de 05 pontos, sendo 1- Muito Insatisfeito; 2 – Insatisfeito; 3 – Nem satisfeito/Nem insatisfeito; 4 – Satisfeito; 5 - Muito Satisfeito.

Expõem-se na sequência os resultados da pesquisa em relação as diferentes dimensões, apresentando as respostas dos colaboradores em percentuais para cada questão.

6.3.1 Fator 1 – Condições de segurança e saúde no trabalho

Ilustra-se a seguir por meio da Tabela 2 os resultados da pesquisa em relação as condições de segurança e saúde no trabalho, que trata das condições ambientais, jornada de trabalho e riscos à saúde.

Tabela 2 – Condições de segurança e saúde no trabalho

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
1	Em relação a sua jornada de trabalho (quantidade de trabalho) como você se sente?	2,5%	2,5%	20%	60%	15%	3,83	9,46
2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	-	12,5%	32,5%	40%	15%	3,58	6,44
3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	-	10%	15%	70%	5%	3,7	11,40
4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	-	-	25%	60%	15%	3,9	9,90

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que na questão 1, em relação a sua jornada de trabalho (quantidade de trabalho) como você se sente, 57,5% (23) dos colaboradores estão satisfeitos, 20% (8) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 15% (6) que estão muito satisfeitos, além de 2,5% (1) que estão insatisfeitos e também 2,5% (1) que estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,83 e o desvio padrão 9,46.

Em relação aos percentuais referentes à questão 2, em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente, constata-se que 40% (16) dos colaboradores estão satisfeitos e 32,50% (13) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 15% (6) que estão muito satisfeitos, enquanto 12,5% (5) estão insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,58 e o desvio padrão 6,44.

Quanto à questão 3, o quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho, um significativo percentual, representado por 70% (28) dos colaboradores estão satisfeitos, enquanto 15% (6) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 10% (4) apresentam insatisfação e 5% (2) estão muito satisfeitos. A média aritmética foi de 3,7 e o desvio padrão 11,40.

Já na questão 4, o quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa, 60% (24) se sentem satisfeitos, 25% (10) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 15% (6) estão muito satisfeitos. A média aritmética foi de 3,9 e o desvio padrão 9,90.

6.3.2 Fator 2 – Utilização e desenvolvimento de capacidades

Apresenta-se na Tabela 3 os resultados da pesquisa em relação ao fator utilização e desenvolvimento de capacidades, onde se deve atender a condições como autonomia, informação e perspectiva da atividade, significado e planejamento da tarefa.

Tabela 3 – Utilização e desenvolvimento de capacidades

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
5	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	2,5%	2,5%	15%	65%	15%	3,88	10,37
6	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/ atividade que você faz?	2,5%	-	15%	60%	22,5%	4	9,67
7	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	2,5%	15%	22,5%	55%	5%	3,45	8,46
8	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	2,5%	-	15%	70%	12,5%	3,9	11,47

Fonte: Dados da pesquisa

Na questão 5, você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho, 65% (26) dos colaboradores se sentem satisfeitos enquanto 15% (6) estão muito satisfeitos e também 15% (6) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos. Constatase ainda que 2,5% (1) estão insatisfeitos assim como 2,5% (1) estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,88 e o desvio padrão 10,37.

Verifica-se na questão 6, você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz, que 60% (24) dos respondentes sentem-se satisfeitos. Já 22,5% (9) que se sentem muito satisfeitos, 15% (6) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, seguidos de 2,5% (1) que estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 4 e o desvio padrão 9,67.

Na questão 7, o quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho, 55% (22) dos colaboradores apresentam-se satisfeitos, 22,5% (9) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 15% (6) estão insatisfeitos, 5% (2) estão muito satisfeitos enquanto 2,5% (1) estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,45 e o desvio padrão 8,46.

Observa-se na questão 8, em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente, que 70% (28) dos colaboradores encontram-se satisfeitos, já 15% (6) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 12,5% (5) que se sentem muito satisfeitos e 2,5% (1) que estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,9 e o desvio padrão 11,47.

6.3.3 Fator 3 – Oportunidades de crescimento e segurança

Na Tabela 4 demonstra-se os resultados da pesquisa em relação ao fator oportunidades de crescimento e segurança, o qual trata do desenvolvimento pessoal e da carreira.

Tabela 4 – Oportunidades de crescimento e segurança

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
9	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	-	17,5%	32,5%	40%	10%	3,43	6,52
10	O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações oferecidos pela empresa?	7,5%	5%	20%	45%	22,5%	3,7	6,36
11	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	-	2,5%	20%	47,5%	30%	4,05	7,91

Verifica-se que na questão 9, o quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional, 40% (16) dos respondentes se apresentam satisfeitos, 32,5% (13) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, enquanto 17,5% (7) se apresentam insatisfeitos e 10% (4) estão muito satisfeitos. A média aritmética foi de 3,43 e o desvio padrão 6,52.

Já na questão 10, o quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações oferecidos pela empresa, constata-se que 45% (18) dos colaboradores mostram-se satisfeitos e 22,5% (9) muito satisfeitos. Mas, 20% (8) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 7,5% (3) se apresentam muito insatisfeitos e 5% (2) estão insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,7 e o desvio padrão 6,36.

No que diz respeito aos percentuais referentes à questão 11, em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente, destaca-se 47,5% (19) dos respondentes estão satisfeitos e 30% (12) deles estão muito satisfeitos. Já 20% (8) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e apenas 2,5% (1) se apresentam insatisfeitos. A média aritmética foi de 4,05 e o desvio padrão 7,91.

6.3.4 Fator 4 – Integração social na organização

Exibe-se na Tabela 5 os resultados da pesquisa em relação ao fator integração social na organização, que versa sobre as relações pessoais.

Tabela 5 – Integração social na organização

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
12	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	-	-	7,5%	62,5%	30%	4,23	10,70
13	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	-	2,5%	25%	52,5%	20%	3,9	8,46
14	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	2,5%	12,5%	25%	52,5%	7,5%	3,5	8

Fonte: Dados da pesquisa

Na questão 12, em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente, 62,5% (25) dos respondentes se mostram satisfeitos, 30% (12) muito satisfeitos e apenas 7,5% (3) se apresentam nem satisfeitos nem insatisfeitos. A média aritmética foi de 4,23 e o desvio padrão 10,70.

Expõe-se na questão 13, em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente, que um significativo percentual, 52,5% (21) dos respondentes, está satisfeito, assim como 20% (8) muito satisfeitos. Já 25% (10) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 2,5% (1) insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,9 e o desvio padrão 8,46.

A questão 14, o quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho, também reflete um grande percentual, 52,5% (21) dos funcionários satisfeitos mais 7,5% (3) muito satisfeitos. Mas 25% (10) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 12,5% (5) estão insatisfeitos e 2,5% (1) muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,5 e o desvio padrão 8.

6.3.5 Fator 5 – Garantias constitucionais

A Tabela 6 se refere aos resultados da pesquisa em relação ao fator garantias constitucionais, que se refere ao direito à privacidade e liberdade de expressão de ideias, além de tratamento equitativo e normas claras.

Tabela 6 – Garantias constitucionais

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
15	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	-	-	10%	62,5%	27,5%	4,18	10,51
16	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?	-	5%	12,5%	62,5%	20%	3,98	9,97
17	Você está satisfeito com as normas e regras estabelecidas pela empresa?	-	-	35%	50%	15%	3,8	8,83

Fonte: Dados da pesquisa

A questão 15, o quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador, mostra que 62,5% (25) dos respondentes estão satisfeitos e 27,5 % (11) muito satisfeitos, com apenas 10% (4) nem satisfeitos nem insatisfeitos. A média aritmética foi de 4,18 e o desvio padrão 10,51.

Verifica-se na questão 16, o quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho, que 62,5% (25) dos colaboradores estão satisfeitos e 20 % (8) muito satisfeitos. Mas 12,5% (5) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 5% (2) estão insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,98 e o desvio padrão 9,97.

Na questão 17, você está satisfeito com as normas e regras estabelecidas pela empresa, 50% (20) dos funcionários pesquisados estão satisfeitos e 15% (6) apresentam-se muito satisfeitos, com 35% (14) nem satisfeitos nem insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,8 e o desvio padrão 8,83.

6.3.6 Fator 6 – Trabalho e espaço total de vida

Demonstra-se na Tabela 6 os resultados da pesquisa em relação ao fator trabalho e espaço total de vida, onde as condições de crescimento na carreira não devem interferir no descanso nem na vida familiar colaborador.

Tabela 6 – Trabalho e espaço total de vida

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
18	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	-	7,5%	30%	57,5%	5%	3,6	9,57
19	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?	-	-	30%	60%	10%	3,8	10,20

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se na questão 18, o quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador, que 57,5% (23) dos respondentes se mostram satisfeitos e 5% (2) muito satisfeitos. Mas 30% (12) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 7,5% (3) estão insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,6 e o desvio padrão 9,57.

Na questão 19, o quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho, um significativo percentual, 60% (24) dos respondentes, está satisfeito e mais 10% (4) estão muito satisfeitos, com 30% (12) nem satisfeitos nem insatisfeitos em relação a isso. A média aritmética foi de 3,8 e o desvio padrão 10,20.

6.3.7 Fator 7 – Relevância social da vida no trabalho

Visualizando a Tabela 8 observa-se os resultados da pesquisa em relação ao fator relevância social da vida no trabalho, que aborda sobre a atuação social da organização que tem significado importante para os empregados, tanto em sua percepção da empresa quanto em sua autoestima.

Tabela 8– Relevância social da vida no trabalho

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
20	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	-	2,5%	5%	65%	27,5%	4,18	10,98
21	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	-	-	22,5%	47,5%	30%	4,08	8,15
22	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	-	10%	52,5%	37,5%	-	3,28	9,51
23	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da empresa tratar os colaboradores) da empresa?	-	7,5%	32,5%	45%	15%	3,68	7,38

Fonte: Dados da pesquisa

Na questão 20, em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente, têm-se um expressivo percentual de 65% (26) dos respondentes satisfeitos, 27,5% (11) muito satisfeitos, 5% (2) que se apresentam como nem satisfeitos nem insatisfeitos e apenas 2,5% (1) como insatisfeitos. A média aritmética foi de 4,18 e o desvio padrão 10,98.

A questão 21, você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade, apresenta-se com 47,5% (19) dos colaboradores satisfeitos, 30% (12) muito satisfeitos e 22,5% (9) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos. A média aritmética foi de 4,08 e o desvio padrão 8,15.

Verifica-se na questão 22, o quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem, que o maior percentual, 52,5% (21) dos

participantes da pesquisa não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, enquanto 37,5 % (15) se mostraram satisfeitos diante de 10% (4) que se mostraram insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,28 e o desvio padrão 9,51.

Já na questão 23, o quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da empresa tratar os colaboradores) da empresa, constata-se que 45% (18) dos respondentes mostram-se satisfeitos e 15% (6) muito satisfeitos. Mas, 32,5% (13) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 7,5% (3) de insatisfeitos. A média aritmética foi de 3,68 e o desvio padrão 7,38.

6.3.8 Fator 8 – Compensação justa e adequada

A Tabela 9 apresenta os resultados da pesquisa em relação ao fator compensação justa e adequada, a qual trata da equidade salarial.

Tabela 9 – Compensação justa e adequada

Questão	Escala	Muito Insat	Insat	Nem sat/ Nem insat	Sat	Muito Sat	Média Aritmética	Desvio Padrão
		1	2	3	4	5		
24	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	10%	22,5%	35%	32,5%	-	2,9	5,96
25	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	5%	17,5%	57,5%	20%	-	2,93	9,03
26	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	15%	35,5%	32,5%	20%	-	2,58	5,43
27	O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	-	20%	27,5%	47,5%	5%	3,38	7,58

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que na questão 24, o quanto você está satisfeito com o seu salário, entre as opções mais significativas, destacam-se 35% (14) dos respondentes nem satisfeitos nem insatisfeitos e 32,5 % (13) se mostraram satisfeitos. Contudo, faz-se importante destacar que a soma do grau de insatisfação também é de 32,5% (13). A média aritmética foi de 2,9 e o desvio padrão 5,96.

Em relação aos percentuais referentes à questão 25, o quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas, constata-se que 57,5% (23) dos colaboradores não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 17,5% (7) estão insatisfeitos além de 5% (2) que estão muito insatisfeitos. A média aritmética foi de 2,93 e o desvio padrão 9,03.

Quanto à questão 26, o quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa, entre as opções mais significativas, destacam-se

32,5% (13) dos respondentes nem satisfeitos nem insatisfeitos assim como 32,5 % (13) se mostraram insatisfeitos e 15% (6) estão muito insatisfeitos, com apenas 20% (8) mostrando-se satisfeitos. A média aritmética foi de 2,58 e o desvio padrão 5,43.

Já na questão 27, o quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece, 47,5% (19) demonstraram estar satisfeitos, enquanto 27,5% (11) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 20% (8) afirmam estar insatisfeitos e 5% (2) estão muito satisfeitos. A média aritmética foi de 3,38 e o desvio padrão 7,58.

Com isso, em relação à compensação justa e adequada, observa-se que a insatisfação ficou em média 31,4% em relação às questões apresentadas, e se somarmos os percentuais de insatisfação com os 38,1% daqueles que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, isso representa um grau elevado que pode influenciar negativamente na QVT, visto que, em média, neste fator apenas 31,25% estão satisfeitos.

6.4 ANÁLISE DO GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A QVT PARA OS COLABORADORES

6.4.1 – Grau de satisfação em relação à QVT na empresa

Na Tabela 10 demonstra-se os resultados da pesquisa em relação ao grau de satisfação dos colaboradores em relação à QVT na empresa.

Tabela 10 – Grau de satisfação em relação à QVT na empresa

28. De maneira geral qual seu grau de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho nesta empresa?						
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Média Aritmética	Desvio Padrão
1	2	3	4	5	3,73	12,86
-	2,5%	22,5%	75%	-		

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos percentuais referentes à questão 28 que questiona de maneira geral qual o grau de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho nesta empresa, constata-se que 75% (30) dos colaboradores estão satisfeitos, o que demonstra um elevado grau de satisfação.

Contudo, faz-se importante também mencionar que 22,5% (9) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 2,5% (1) afirmam estar insatisfeitos, então deve-se avaliar possíveis melhorias capazes de aumentar ainda mais o grau de satisfação na empresa. Já a média aritmética foi de 3,73 e o desvio padrão 12,86.

6.4.2 – Análise da motivação e dos fatores para manter a motivação dos colaboradores

Conforme apresentado na Tabela 11 pode-se verificar o grau de motivação dos investigados.

Tabela 11 – Grau de motivação

29. De maneira geral você se sente motivado a trabalhar nesta empresa?		
Motivado	Não Motivado	Sem resposta
70%	12,5%	17,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Levando em consideração que o grau de motivação dos respondentes da pesquisa foi de 70% (28) conclui-se que a grande maioria sente-se motivado a trabalhar na empresa, enquanto 12,5% (5) se mostrou desmotivado. Já 17,5% (7) optaram por não responder a questão.

O principal interesse gerencial nessa motivação como afirma Silva (2008) é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de modo eficiente e eficaz. Essa motivação para o alcance dos objetivos leva ao desempenho, que é o fator crítico no contexto organizacional.

Se questionou ainda: o que você considera como fator ou fatores principais para manter a motivação?

Dentre as inúmeras respostas destacam-se: a valorização dos colaboradores com oportunidades de crescimento na empresa e a nível pessoal; reconhecimento; melhores salários; possibilidade de participação nos lucros, bonificações, benefícios e metas; atenção e preocupação com os funcionários; comprometimento; organização; um bom ambiente de trabalho, com melhores equipamentos, mais limpeza dos setores bem como dos banheiros e mais janelas; trabalho em equipe com equipe unida e ótimo convívio entre os funcionários; colegas atenciosos e inteligentes sempre dispostos a ajudar; a família e a carreira.

Os respondentes também elencaram o clima organizacional positivo; a confiança; ter menos regras; menos câmeras; mais liberdade para tomada de decisões com mais espaço para participar e opinar nas decisões; poder estar sempre aprendendo e se desenvolvendo como profissional e adquirindo mais conhecimento; interatividade no ambiente organizacional; auxílio no transporte; auxílio médico; auxílio educacional; estudos/FIES; avaliação de desempenho, recebendo retorno sobre o que de certo se está fazendo ao invés de apenas ser chamado sobre erros e também uns não receberem críticas por causa dos outros, criticar especificamente quem precisa; trabalhar com projetos e situações inovadoras; trabalhos não repetitivos que intrigam a estudar e buscar informações e ainda sentem-se motivados pelos desafios apresentados pela empresa.

Então, diante desses diversos fatores expostos pelos colaboradores para manter essa motivação pode-se buscar estudar formas de melhorar tais condições para que dessa forma os mesmos continuem motivados e assim possam ajudar cada vez mais a empresa em seus desafios. Para tanto analisa-se também na sequência algumas propostas dos respondentes.

6.4.5 – Análise das respostas dos colaboradores acerca de propostas para melhoria da QVT

A seguir expõe-se as respostas dos investigados quanto a propostas para melhorar a qualidade de vida no trabalho deles.

As propostas dos colaboradores foram no sentido de mais integrações e momentos de descontração; palestras motivacionais; auxílio saúde e convênio com farmácia; ter uma psicóloga para atender quem precisar; melhor estrutura do local de trabalho, com ambiente mais limpo e amplo, num ambiente menos tumultuado e mais agradável; mais janelas; diminuição da carga de trabalho, não trabalhando aos sábados; flexibilização dos horários e locais de

trabalho; incentivar a prática de atividades físicas e esportes, através de convênio ou auxílio na mensalidade de uma academia ou patrocinar um horário em um centro esportivo para os funcionários como forma de lazer;

Os respondentes propuseram ainda que a empresa seja mais arrojada e moderna, utilizando novos conceitos de trabalho; melhorar a gestão do trabalho; reformulação dos gestores; ciclo de melhoria e evolução de rotina; valorização dos funcionários; melhores salários; mais clareza da situação financeira da empresa; plano de carreira; implantar algum tipo de participação nos resultados que geraria mais envolvimento fazendo todos pensarem como empresa e ainda fazer uma avaliação ergonômica, implantando tempo para ginástica laboral e alongamentos duas vezes na semana.

Assim, frente a diversas propostas de melhorias que podem melhorar a qualidade de vida dos colaboradores deve-se buscar atender dentro do possível a essas para que dessa forma os mesmos continuem motivados, já que como ressalta Maximiano (2000, p.347), “precisamos compreender os motivos que influenciam o desempenho das pessoas, “uma vez que o desempenho depende da motivação, a compreensão dos mecanismos da motivação para o trabalho é de extrema importância no estudo da administração das organizações”.

Na sequência faz-se as considerações finais acerca do presente estudo.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como principal objetivo responder ao problema de pesquisa: qual o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Lógica Informática em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho?

Salienta-se que o objetivo geral proposto no trabalho foi atingido, pois a pesquisa possibilitou verificar a satisfação dos colaboradores em relação à QVT e como pode-se observar nos resultados apurados, constata-se que 75% dos colaboradores estão satisfeitos, o que demonstra um elevado grau de satisfação.

Porém, faz-se importante também mencionar que 22,5% (9) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos além de 2,5% que estão insatisfeitos, perfazendo um total de 25% de insatisfação, que deve ser levado em consideração.

Ao se investigar a satisfação dos participantes da pesquisa em relação aos fatores que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho, verificou-se que o grau de satisfação em relação às questões apresentadas foi importante, o que nos permite concluir que, de modo geral, os colaboradores se encontram satisfeitos em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, constatando-se ainda que os fatores avaliados, em sua maioria, podem influenciar na melhoria da QVT na empresa investigada.

Entretanto, em algumas dimensões avaliadas dentro dos fatores investigados, há uma insatisfação, mostrando que algumas ações devem ser tomadas, verificando outras questões que precisam ser aperfeiçoadas e melhoradas, para que não influenciem negativamente a qualidade de vida no trabalho, pois como enfatiza Walton (1973) os programas voltados a qualidade de vida no trabalho devem ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere ao cargo, recebimento de feedbacks sobre desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Ao analisarmos os percentuais mais importantes de insatisfação em relação às questões apresentadas que foram manifestados especialmente no fator compensação justa e adequada, onde em relação as recompensas e participação nos resultados 80% encontram-se insatisfeitos, já quanto ao salário 67,5% também encontram-se insatisfeitos, o que

Então sugere-se que a organização reveja esse fator, e propõe-se como sugestão para aumentar a satisfação com relação a isso que seja revista a política salarial e estudada a possibilidade de implantar um plano de carreira ou algum tipo de participação nos resultados da empresa.

Mas, deve a empresa também dar atenção a alguns outros fatores como condições de segurança e saúde no trabalho, que teve um grande número de reclamações e sugestões, o fator utilização e desenvolvimento de capacidades e ainda o fator trabalho e espaço total de vida.

Como sugestão para aumentar a satisfação com relação as condições de segurança e saúde no trabalho, propõe-se: Fazer uma avaliação ergonômica nos setores; Implantar um tempo para ginástica laboral; Incluir na programação alongamentos duas vezes na semana; Manter convênio com farmácias ou ter um tipo de auxílio saúde; Melhorar a estrutura do local de trabalho, com ambiente mais limpo e amplo; Estudar a viabilidade de colocação de mais janelas.

Já uma sugestão para aumentar a satisfação quanto a utilização e desenvolvimento de capacidades, é implantar um sistema de avaliação de desempenho.

Em relação as oportunidades de crescimento e segurança propõe-se realizar palestras motivacionais além de manter o auxílio educação, pois como sugere Walton (1973) deve-se trabalhar na aplicação do conhecimento e das habilidades expandidas e recém-adquiridas nos trabalhos futuros dos colaboradores na organização.

Enquanto isso, visando aumentar a satisfação em relação ao trabalho e espaço total de vida sugere-se buscar alternativas para flexibilizar os horários e locais de trabalho.

Ainda, conclui-se que a pesquisa será de suma importância para a empresa, pois o estudo demonstra uma gama de informações que servirão de base para futuras discussões e debates sobre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, podendo se utilizar ainda das sugestões apresentadas anteriormente com o intuito de promover melhorias no ambiente de trabalho, visando o bem estar de todos que integram a empresa.

Diante do exposto é importante também mencionar a importância deste estudo para a acadêmica em virtude da nova experiência em uma empresa de segmento diferente dos quais já tinha tido contato e do grande aprendizado que o mesmo proporcionou, tanto profissional como pessoalmente, indo de encontro as expectativas da mesma em relação ao curso, onde visava agregar mais conhecimentos teóricos para que desta forma pudesse se desenvolver e buscar realizar melhorias na prática.

Por fim, enfatiza-se que devido à complexidade do tema e dos fatores analisados, esta pesquisa é apenas o passo inicial em relação a QVT na empresa e assim, sugere-se que a mesma mantenha uma avaliação constante acerca deste tema qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de fazer uma boa gestão da qualidade de vida, a fim de potencializar os fatores positivos e melhorar os negativos, buscando continuamente a satisfação de seus colaboradores e por conseguinte a maximização dos resultados para a organização, pois como expõe Boog et

al. (2002) o objetivo da gestão da qualidade de vida no trabalho é dar instrumentos para que líderes e gestores consigam garantir que seus empregados possuam boa qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

- BOOG, Gustavo e Magdalena et al (Org.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências: estratégias e tendências.** São Paulo: Gente, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 7. ed. compacta São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações.** São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 2ª ed., 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª Ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho.** 6ª.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.
- DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana a Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho.** 7ª.ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.,1996.
- FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. – 12. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.
- GIL, Antonio Carlos **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.
- HAIR JR., Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMUEL, Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional.** São Paulo: EPU, 1986. (14 reimpr 2010).
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO9000.** Tese (Doutorado em Administração). FEA-USP, São Paulo: 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho: Psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. – 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2005. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**: São Paulo: Futura 2000.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, Antônio César. **Introdução a Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007. (10 reimpr.).

MORE: **Mecanismo online para referências**, versão 2.0. Florianópolis: UFSC Rexlab, 2013. Disponível em: < <http://www.more.ufsc.br/> >. Acesso em: 23 de maio de 2019.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de desempenho: nova abordagem**. São Paulo: LTr, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2008.

ROBERT, Inez Maria de Fátima; ALVES, Vivian Nunes. **Relação entre doenças psicossomáticas e qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/relacao-entre-doencas-psicossomaticas-e-qualidade-de-vida-no-trabalho>> Acesso em: 25 de maio de 2019.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação e análise no nível gerencial**. 12ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

ROSSI, Ana Maria; et al. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas. 2009.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. – São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SPECTOR, Paul E.. **Psicologia nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIRGILLITO, Salvatore Benito. **Estatística aplicada à Administração Financeira**. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 2004.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What Is It?** EUA: Sloan Management Review, 1973. 15 v.

WALTON, R. E. **Qualidade de vida no trabalho e melhorias.** v 15., 1.ed., p . 11- 21, 1973.

APÊNDICE A – Questionário

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Prezado(a) colaborador(a),

Este questionário é parte integrante de uma pesquisa, ele fornecerá os subsídios para a construção do trabalho de conclusão do curso de Administração, pela Universidade Federal de Santa Maria, e através dos resultados obtidos poderão ser implementadas melhorias em relação à qualidade de vida no trabalho na Lógica Informática. Assim, solicito sua colaboração no preenchimento do questionário abaixo. Não é necessária sua identificação. Desde já agradeço sua atenção e colaboração.

Fabiane Veiverberg

Instrumento de coleta de dados do perfil sociodemográfico.

A. Marque um “X” na resposta que melhor lhe identifica:

1. Sexo: () Feminino () Masculino

2. Idade: () Até 20 anos () De 21 a 30 anos () De 31 a 40 anos () Acima de 41 anos

3. Estado Civil: () Solteiro(a) () Casado(a) () União estável () Separado/Divor. () Viúvo(a)

4. Escolaridade: () Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo
() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo
() Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo
() Outros (favor especificar) _____

5. Tempo de trabalho na empresa:

() Até 1 ano () De 1 a 5 anos () De 6 a 10 anos () De 11 a 15 anos () Mais de 15 anos

6. Setor/Função: _____

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo de Walton

Instruções:

Esta parte do questionário é uma adaptação da Escala de Avaliação de QVT segundo o Modelo de Walton sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho.

B. Quanto a sua satisfação em relação aos seguintes fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, assinale “X” em apenas uma das opções abaixo:

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

Nº	Questão	Escala				
Em relação as suas condições de segurança e saúde no trabalho:						
1	Em relação a sua jornada de trabalho (quantidade de trabalho) como você se sente?	1	2	3	4	5
2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	2	3	4	5
3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	1	2	3	4	5
Em relação a utilização e desenvolvimento de capacidades:						
5	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1	2	3	4	5
6	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	1	2	3	4	5
7	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	1	2	3	4	5
8	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1	2	3	4	5

Em relação as oportunidades de crescimento e segurança:						
9	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	1	2	3	4	5
10	O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações oferecidos pela empresa?	1	2	3	4	5
11	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	1	2	3	4	5
Em relação a integração social na organização:						
12	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
13	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
14	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	2	3	4	5
Em relação as garantias constitucionais:						
15	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	1	2	3	4	5
16	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?	1	2	3	4	5
17	Você está satisfeito com as normas e regras estabelecidas pela empresa?	1	2	3	4	5
Em relação ao trabalho e espaço total de vida:						
18	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	1	2	3	4	5
19	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	1	2	3	4	5
Em relação a relevância social da vida no trabalho:						
20	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
21	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	1	2	3	4	5
22	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	1	2	3	4	5

23	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da empresa tratar os colaboradores) da empresa?	1	2	3	4	5
Em relação a compensação justa e adequada:						
24	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	2	3	4	5
25	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	1	2	3	4	5
26	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	1	2	3	4	5
27	O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	1	2	3	4	5

28. De maneira geral qual seu grau de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho nesta empresa?

() Muito Insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito () Satisfeito () Muito satisfeito
/Nem insatisfeito

29. De maneira geral você se sente motivado a trabalhar nesta empresa? O que você considera como fator ou fatores principais para manter a motivação?

30. Na sua opinião o que poderia ser proposto para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho?

Muito obrigada!