



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade  
Departamento de Administração

LETÍCIA MUNIZ ALVES

**Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho em uma  
Empresa Júnior da Universidade de Brasília: um Estudo  
Exploratório**

Brasília – DF

2011

LETÍCIA MUNIZ ALVES

**Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho em uma  
Empresa Júnior da Universidade de Brasília: um Estudo  
Exploratório**

Monografia apresentada ao  
Departamento de Administração como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: MSc. Rodrigo R.  
Ferreira

Brasília – DF

2011

Alves, Letícia Muniz.

Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa Júnior da Universidade de Brasília: um Estudo Exploratório/ Letícia Muniz Alves. – Brasília, 2011.

58 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2011.

Orientador: Prof. Msc. Rodrigo R. Ferreira, Departamento de Administração.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Empresa Júnior. 3. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. I. Título.

LETÍCIA MUNIZ ALVES

**DIAGNÓSTICO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
EM UMA EMPRESA JÚNIOR DA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA: um Estudo Exploratório**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da  
aluna

**Letícia Muniz Alves**

Mestre, Rodrigo R. Ferreira  
Professor Orientador

Doutor, Francisco Antônio Coelho Júnior  
Professor-Examinador

Brasília, 04 de julho de 2011

Dedico aos meus pais, que sempre me dão forças e nunca duvidam da minha capacidade, e às minhas avós, com quem posso dividir este momento. A conquista é tanto de vocês quanto minha.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço:

Ao Professor Rodrigo R. Ferreira, por aceitar ser meu orientador e me ajudar quando eu mais precisava. Sem seu apoio este trabalho não existiria.

A Paula e Nayara, por sua grande demonstração de amizade.

A todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram no desenvolvimento deste estudo.

## RESUMO

Esta pesquisa abordou a percepção de qualidade de vida no trabalho dos membros da uma empresa júnior, mais especificamente na empresa júnior do curso de Administração da Universidade de Brasília, a AD&M Consultoria Empresarial. Para tanto, se aplicou o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT), instrumento desenvolvido a partir da abordagem preventiva de QVT, em uma amostra composta por trinta e três membros da AD&M. Tal abordagem foca nas causas do estresse e nos indicadores críticos presentes no contexto de produção, buscando diminuir as manifestações dos problemas de qualidade de vida no trabalhador. O trabalho foi guiado pelos objetivos: aplicar o IA\_QVT em uma empresa júnior da UnB e descrever os fatores positivos e negativos relacionados à percepção de QVT dos participantes. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatísticas descritivas tais como frequência, média e desvio-padrão. De acordo com os resultados obtidos, se notou a predominância de bem-estar na Empresa Júnior. Contudo, este resultado positivo não implica que deixaram de ser detectados fatores que requerem maior atenção na organização estudada, no sentido de melhorar a qualidade de vida daqueles que atuam naquela empresa.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Empresa Júnior.  
Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1: Organograma da AD&M Consultoria Empresarial.....	25
Figura 2: Parâmetros Básicos de Análise .....	29

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Principais respostas à questão 1.....	33
Quadro 2: Principais respostas à questão 2.....	34
Quadro 3: Principais respostas à questão 3.....	36
Quadro 4: Exemplos de críticas e sugestões ao levantamento.....	36

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tempo de permanência dos membros na EJ em meses .....	26
Tabela 2: Índices estatísticos do IA_QVT .....	37
Tabela 3: Índices estatísticos do fator Condições de Trabalho .....	38
Tabela 4: Índices Estatísticos do fator Organização do Trabalho .....	40
Tabela 5: Índices estatísticos do fator Relações Socioprofissionais .....	41
Tabela 6: Índices estatísticos do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional	43
Tabela 7: Índices estatísticos do fator Elo Trabalho-Vida Social.....	45

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	12
1.1	Formulação do problema .....	14
1.2	Objetivo Geral .....	14
1.3	Objetivos Específicos .....	14
1.4	Justificativa .....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	16
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Perspectivas Teóricas .....	16
2.1.1	Abordagem Assistencialista de QVT .....	16
2.1.2	Abordagem Preventiva de QVT .....	18
2.2	Empresas Juniores: Breve Descrição Conceitual e Histórica .....	20
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	23
3.1	Tipo e descrição da pesquisa .....	23
3.2	Caracterização da organização .....	24
3.3	População e amostra .....	25
3.4	Instrumento de pesquisa .....	27
3.5	Procedimentos de coleta de dados .....	30
3.6	Procedimentos de análise de dados .....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	31
4.1	Resultados Qualitativos .....	31
4.2	Resultados Quantitativos .....	37
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	47
	REFERÊNCIAS .....	50
	Apêndice – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho .....	52

## 1 INTRODUÇÃO

Analisar as empresas e o papel exercido pelos indivíduos dentro delas não é uma proposta recente. Partindo da pioneira abordagem taylorista, que se preocupava com a Organização Científica do Trabalho (OCT) e com a análise e divisão do trabalho dos operários, passando pela abordagem humanística, a qual introduz uma preocupação com as pessoas e os grupos sociais dentro das organizações (CHIAVENATO, 2000), as teorias e práticas administrativas se modificaram para se adaptar a dinâmica realidade em que estão inseridas as organizações. Tal realidade se caracteriza pela

[...] aceleração de mudanças no mundo do trabalho, com destaque para o ritmo intenso das inovações tecnológicas na sociedade da informação, o crescente conteúdo de conhecimento agregado à produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e os processos de produção que mudam em alta velocidade (ALVES; FERREIRA; TOSTES, 2009, p. 320).

A realidade organizacional pressupõe a existência da competitividade e a conseqüente busca por novas formas de mantê-la, seja por meio da fidelização dos clientes, da satisfação dos clientes internos e externos, da flexibilidade, da preocupação com a responsabilidade socioambiental, entre outros. Para ser competitiva, a empresa precisa manter e, preferivelmente, aumentar sua produtividade aliada ao bem-estar dos trabalhadores. Para tanto, se percebe um crescente interesse nos ativos intangíveis e a influência que os mesmos exercem no resultado produtivo, como pode ser visto no seguinte trecho:

Há algumas décadas, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como o conhecimento nelas desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nelas trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis (LIMONGI-FRANÇA; OLIVEIRA, 2005, p. 3).

No âmbito das empresas júnior, esse contexto não é diferente. Elas também almejam ser competitivas e produtivas, mas se diferenciam das demais empresas por apresentarem algumas características limitadoras. Devido ao fato de ser composto por alunos de graduação ainda em formação, seu quadro de pessoal é menos capacitado. Além disso, possuem um número reduzido de funcionários e,

muitas vezes, não dispõem de conhecimento e ferramentas apropriados para a gestão empresarial.

É no contexto da realidade organizacional anteriormente descrito que se insere a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT). A QVT é um tema de estudo recente. Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), é a partir da década de 70 que esta temática passou a ser considerada objeto de preocupação e investimento nas grandes corporações. Um novo paradigma organizacional prescreve que não basta garantir a qualidade final de produto e serviços. É preciso, também, se preocupar com a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho e com o seu bem-estar (ALVES; FERREIRA; TOSTES, 2009).

Grande parte dos estudos relativos a esta temática, incluindo trabalhos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Limongi-França (2005), tratam da relação entre bem-estar e produtividade nas organizações e buscam formas de compensar o desgaste do trabalhador para que este produza mais. À abordagem de QVT que trabalha com a compensação do desgaste sem se eliminar sua fonte, se dá o nome de assistencialista. Outra abordagem, denominada preventiva, mais recente e menos trabalhada que a anteriormente citada, procura agir nas causas do mal-estar no trabalho, removendo-as ou atenuando-as no contexto de produção.

Este trabalho adota a abordagem preventiva, proposta por Ferreira (2006a), e tem como objetivo geral avaliar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos membros de uma empresa júnior da Universidade de Brasília. Em sua primeira parte, a introdução, são apresentados o problema, os objetivos e as justificativas da pesquisa. O referencial teórico foi segmentado em dois grandes temas: 1) Qualidade de Vida no Trabalho e 2) Empresas Juniores, sendo o primeiro dividido em abordagem assistencialista e abordagem preventiva. Na terceira parte, relativa aos métodos e técnicas de pesquisa, são descritos o tipo de pesquisa adotado, a empresa a ser estudada, os participantes do estudo, o instrumento de pesquisa que será utilizado e os procedimentos de coleta e análise de dados. A quarta parte apresenta os resultados da pesquisa e a discussão dos mesmos e se divide em 1) Resultados Qualitativos e 2) Resultados Quantitativos. Em seguida, se encontram as conclusões e considerações. O referencial bibliográfico e o apêndice finalizam este estudo.

## **1.1 Formulação do problema**

Com base no contexto descrito na Seção anterior, foi definida a seguinte pergunta de pesquisa: Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos membros de uma empresa júnior da Universidade de Brasília?

## **1.2 Objetivo Geral**

O objetivo geral deste trabalho é avaliar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos membros de uma empresa júnior da Universidade de Brasília.

## **1.3 Objetivos Específicos**

- ✓ Aplicar o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) em uma amostra dos membros de uma Empresa Júnior da Universidade de Brasília.
- ✓ Descrever os fatores positivos e negativos relacionados à percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes.

## **1.4 Justificativa**

Ao se pesquisar o assunto qualidade de vida no trabalho, desenvolve-se conhecimento que abrange e afeta as pessoas inseridas no mercado de trabalho. Quando a QVT de uma Empresa Júnior é avaliada, os resultados obtidos, possivelmente, trarão a melhoria dos serviços oferecidos pela empresa à sociedade, a qual acarretará em melhor satisfação de seus clientes, e a melhoria da QVT dos alunos que fazem parte da empresa. Além disso, as empresas juniores poderão transmitir o conhecimento obtido por meio desta pesquisa para os micro e pequenos

empresários com quem tem contato, difundindo as práticas de qualidade de vida no trabalho entre a comunidade.

Em termos práticos, o estudo sugerido pretende fornecer à empresa pesquisada subsídios para a redução de indicadores críticos a serem levantados, os quais impactam negativamente o bem-estar dos alunos. Pretende oferecer informações que auxiliem a obter melhora do bem-estar dos seus membros, se for o caso, e, conseqüentemente, resultados positivos em sua produtividade. Academicamente, a pesquisa proposta tem seu valor na tentativa de auxiliar a construção do conhecimento em abordagem contra-hegemônica de QVT (FERREIRA, 2009a) e expandir o número de estudos que adotam o enfoque preventivo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Apresenta-se, a seguir, o referencial teórico adotado na pesquisa. Ele foi dividido em duas partes principais, sendo uma relativa à Qualidade de Vida no Trabalho e a outra às Empresas Juniores (EJs). Primeiramente, se apresentam as abordagens Assistencialista e Preventiva de QVT, seguidas por uma breve descrição conceitual e históricas das EJs.

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Perspectivas Teóricas**

Observa-se, na literatura, a existência de duas abordagens distintas de qualidade de vida no trabalho. Uma perspectiva clássica, de caráter assistencialista, e, outra, em contraposição, de caráter preventivo.

#### **2.1.1 Abordagem Assistencialista de QVT**

Grande parte dos estudos e dos autores mais conhecidos e citados dentro da temática Qualidade de Vida no Trabalho pertence à abordagem assistencialista. Alves, Ferreira e Tostes (2009, p. 320 apud, WALTON 1973) afirmam que “a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT.” Os mesmos autores também citam Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979), os quais falam sobre a humanização das formas de gestão do trabalho, sendo que, para os primeiros, a QVT está relacionada à motivação interna, à satisfação no cargo e ao enriquecimento do cargo.

Também se conceitua QVT como:

[...] um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (LIMONGI-FRANÇA; OLIVEIRA, 2005, p. 3 apud ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Nas definições acima apresentadas, se observam algumas das características da concepção dominante de QVT, de acordo com Ferreira (2006a). Para ele a abordagem assistencialista baseia-se em:

- ✓ **Foco no indivíduo** – o trabalhador é responsável por sua QVT, logo, ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil e aumentar sua resistência às adversidades organizacionais e sua disposição para trabalhar de forma mais satisfatória, de modo que o ambiente em que ele está inserido e o contexto de produção de bens e serviços não precisem ser modificados.
- ✓ **Caráter assistencial** – as atividades dos programas de QVT compensam o desgaste vivenciado pelos trabalhadores e pretendem amenizar os males do trabalho, enquanto as fontes da fadiga permanecem intocadas. O caráter assistencialista é reforçado pela taxa de adesão dos trabalhadores a iniciativas dessa natureza (ginástica laboral, finanças pessoais, entre outros); nota-se que a adesão é, inicialmente, alta e, com o passar de pouco tempo, sofre uma forte queda.
- ✓ **Ênfase na produtividade** - as metas devem ser alcançadas a qualquer custo, fazendo com que as atividades de QVT passem a ser mais uma forma de aumentar a produtividade, sem levar em consideração o bem-estar sustentável dos trabalhadores.

Quando a qualidade de vida no trabalho deixa de ser material de estudo/conhecimento teórico e passa a ser parte do dia-a-dia das organizações, o que, normalmente, se vê são ações consideradas anti-estresse. Na prática, a QVT se traduz em atividades físico-corporais como: aikido, alongamento, caminhada, capoeira, dança de salão, ginástica laboral, massagens terapêuticas, tai-chi-chuan e yoga; eventos coletivos como coral, cursos diversos, doação de sangue, feiras, festas e palestras; e atividades de suporte psicossocial como preparação para a aposentadoria, grupos de apoio, incentivo ao estudo e inclusão (ALVES; FERREIRA; TOSTES, 2009).

A realização dessas atividades que alteram a rotina de trabalho, mas que não agem nas fontes do desgaste, constitui um dos limites da concepção assistencialista. Isso porque tais atividades, que são concebidas exclusivamente por dirigentes e gestores, não fazem diferenciação de cargos, funções, tipos de tarefas

executadas, características biopsicossociais dos trabalhadores dando uma mesma “solução” a problemas com causas e características distintas. Outro limite é a dificuldade de conseguir adesão duradoura dos trabalhadores aos programas oferecidos, porque os mesmos, por exemplo, deixam de participar nos programas quando o volume de trabalho aumenta ou quando se sentem muito cobrados e pressionados.

Resumindo-se, o enfoque assistencialista é de natureza compensatória e paliativa, e é limitado pelas atividades antiestresse, pela busca de compensação do desgaste sem se eliminar sua fonte e por ter como variável de ajuste o indivíduo. “Nesse cenário, a QVT assistencial significa aumentar custos, perder a tão desejada competitividade e, principalmente, fazer coro com uma queixa freqüente de dirigentes e gestores: baixa adesão dos trabalhadores.” (FERREIRA, 2006b, p. 2).

### **2.1.2 Abordagem Preventiva de QVT**

Esta segunda não representa uma melhor opção quando comparada a abordagem anterior ou a solução para as limitações da mesma. Ela é uma forma diferente e mais recente de se ver a Qualidade de Vida no Trabalho, se baseando “em estudos, pesquisas e intervenções em instituições que se apóiam na abordagem da ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho” (FERREIRA et al., 2006, p. 149). Diferente da concepção assistencialista, que age nos efeitos do estresse, a concepção preventiva atua nas causas do estresse, buscando diminuir e até mesmo eliminar as manifestações dos problemas de qualidade de vida no trabalhador. Aqui, a variável de ajuste não é o indivíduo, e sim os indicadores organizacionais críticos, que devem ser removidos do contexto de produção.

Nessa concepção, a QVT é concebida como uma tarefa de todos na organização, devendo haver uma busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais. Dessa forma, a produtividade deixa de ser o foco exclusivo de QVT e passa a ser consequência (FERREIRA et al., 2006, p. 149).

Na literatura, muitas vezes quando se menciona a abordagem aqui tratada também se cita o campo da ergonomia da atividade. Embora o enfoque preventivo e a ergonomia da atividade compartilhem objetivos comuns e afinidades teóricas, não se deve considerá-los sinônimos.

A principal diferença entre os dois campos consiste no fato de que as abordagens de QVT, de modo geral, filiam-se a uma perspectiva analítica de natureza macroprocessual (foco no estudo da organização como um todo), enquanto a tradição de estudos e pesquisas em Ergonomia da Atividade alinha-se em uma perspectiva de natureza microprocessual (foco em setores específicos da organização nos quais se manifestam determinados problemas) (FERREIRA et al., 2006, p. 149).

O foco deste trabalho recai sobre o nível macro, pois investigará a percepção coletiva dos membros da EJ acerca de sua QVT. Não serão exploradas, portanto, as premissas de investigação micro, típicas da abordagem Ergonômica.

Para Ferreira (2006a), as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho advêm de cinco fatores interdependentes: a) condições de trabalho; b) organização do trabalho; c) relações socioprofissionais de trabalho; d) crescimento e reconhecimento profissional; e e) elo trabalho-vida social. Para o autor, a QVT é responsabilidade de todos, não só do indivíduo, do gestor ou do pessoal administrativo, e não tem um foco na produtividade, mas na busca de bem-estar, eficiência e eficácia nos ambientes organizacionais, opondo as perspectivas assistencialistas de foco no indivíduo e ênfase na produtividade.

Outra contraposição à perspectiva assistencialista é aquela que considera a diversidade existente na organização. Diferenças nos ambientes administrativos (estrutura, processos, tecnologias) e a variabilidade demográfica e sociotécnica (estrutura, processos e comportamentos) devem ser levados em conta para se desenvolver programas de QVT, os quais se tornam mais efetivos do que aqueles que seguem uma padronização indiscriminada.

Para guiar, mas não garantir, a boa execução dos programas de QVT com foco preventivo, Ferreira (2006a) apresenta cinco pressupostos:

- ✓ **mudança de mentalidade**, já que não se mudam práticas de forma conseqüente sem mudanças de consciências;
- ✓ **indissociabilidade entre produtividade e bem-estar**, que implica em conceber produtividade na sua acepção positiva, ou seja, como um dos

modos de ser feliz no contexto de trabalho, um meio de exercício do bem-estar;

- ✓ **modelo antropocêntrico de gestão do trabalho**, o qual considera os trabalhadores como os principais protagonistas dos resultados, promove o reconhecimento, estimula a criatividade e a autonomia na execução de tarefas, possibilita o desenvolvimento pessoal e coletivo e possibilita a participação nas decisões que afetam o bem-estar de todos;
- ✓ **cultura organizacional do bem-estar**, que se traduz na existência de uma política de comunicação que dê visibilidade para práticas bem sucedidas e promova a reflexão dos problemas existentes que comprometem a QVT e
- ✓ **sinergia organizacional**, que dita que a implantação de um programa de QVT deve ser transversal a toda estrutura organizacional e deve implicar efetivamente no compromisso de dirigentes, gestores, e todos especialistas envolvidos e, sobretudo, em parcerias intersetoriais e sindicais.

A presente pesquisa pode fornecer elementos para que os gestores e membros da AD&M fomentem essas premissas no contexto da EJ, de modo a conceber e consolidar uma espécie de cultura de QVT preventiva.

## 2.2 Empresas Juniores: Breve Descrição Conceitual e Histórica

De acordo com a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2004), se entende por Empresa Júnior um grupo formado e gerido por alunos matriculados em curso de graduação em uma instituição de ensino superior e que tem como objetivo fundamental o desenvolvimento profissional destes por meio de uma dinâmica empresarial presente no ambiente universitário, que busca se assemelhar à real vivência do mercado de trabalho. As EJs realizam projetos e serviços, preferencialmente para micro e pequenas empresas, terceiro setor e pessoas físicas, na área de atuação do curso de graduação a que se vinculam. Definindo mais precisamente,

[...] Empresa Junior é uma associação civil sem fins lucrativos, formada e gerida por estudantes de cursos superiores de graduação que deve ter como objetivos: promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados, o desenvolvimento econômico e social da comunidade, fomentar o espírito empreendedor de seus associados, promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho, e promover o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados. (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES, 2003, art 2º)

A existência de uma disposição por parte das EJs em se trabalhar com o grupo formado por micro e pequenas empresas, organizações do terceiro setor e pessoas físicas e não tanto com o grupo formado por grandes organizações pode ser entendida pelo conceito de empresa júnior acima apresentado. Isto porque ele apresenta o objetivo de desenvolver econômica e socialmente a comunidade, e a premissa de que as universidades devem interagir com a sociedade, em um exercício de contribuição mútua. Além disso, os serviços das empresas juniores podem ser mais vantajosos do que aqueles oferecidos no mercado. Tendo em vista o fato de não terem fins econômicos e de terem uma mão-de-obra ainda em formação, o custo final para o cliente é barateado, o que influencia a procura dos serviços das EJs por parte de micro e pequenos empresários, os quais dispõem de menos capital que as grandes organizações.

Para os alunos, empresa júnior é o local onde se põe em prática os conhecimentos teóricos e técnicos adquiridos na universidade, onde se tem um alto grau de liberdade para pensar e ser criativo, encontrando uma gestão democrática e participativa e pouca ou nenhuma burocracia. Lá, os graduandos se capacitam por meio de treinamentos, congressos e outras atividades semelhantes financiadas pela receita vinda dos projetos, a qual é reinvestida na própria empresa. Os membros adquirem e transmitem conhecimento, não só a seus colegas de trabalho, mas também a seus colegas de curso em sala de aula.

A organização dos estudantes dentro da empresa, segundo a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2004), geralmente segue uma macro-estrutura convencional, dividida em quatro grupos: Assembléia Geral, Conselho, Diretoria Executiva e Membros. O primeiro grupo constitui a instância máxima de deliberação da empresa; o segundo, geralmente, é composto por pessoas com mais experiência e condições de orientar a gestão em situações que demandam mais cautela; o terceiro é responsável pelo cumprimento dos objetivos planejados; e o último grupo formado por qualquer pessoa que possua vínculo com a empresa júnior.

A Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2004) aponta que, historicamente, a primeira Empresa foi estabelecida na L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques ET Commerciales de Paris (ESSEC), no ano de 1967. O conceito se difundiu pela França e, posteriormente pela Europa, resultando na criação da Confederação Européia de Empresas Juniores em 1990. Ele é introduzido no Brasil em 1987 pelo então diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira e posto em prática pela Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas em 1989, com a criação da Júnior GV. A evolução do movimento de empresas juniores no país é marcado pela realização do primeiro Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ) em 1993, e pela fundação da Brasil Júnior em 2003. A Confederação Brasileira de Empresas Juniores, também chamada de Brasil Júnior, é o órgão máximo regulador do Movimento Empresa Júnior no país e tem como finalidades, segundo a Brasil Júnior (2011), representar as empresas juniores em nível nacional e fazer do Movimento Empresa Júnior um agente de educação empresarial e gerador de novos negócios.

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A seguir, serão apresentados o tipo de pesquisa a ser utilizado no presente projeto, as características da empresa estudada, a AD&M Consultoria, e da amostra analisada, o instrumento de pesquisa aplicado e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

#### 3.1 Tipo e descrição da pesquisa

A pesquisa é de natureza empírica. O tipo de pesquisa aqui adotado foi o exploratório. Considerando os objetivos propostos neste trabalho, a pesquisa é classificada como descritiva e transversal. O primeiro porque objetiva descrever uma situação, dizer como é e como se manifesta determinado fenômeno (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006), o segundo porque os elementos serão medidos somente uma vez durante o processo de investigação (MONEY et al, 2005). O método de pesquisa utilizado é o *survey*, o qual é descrito como “a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas [...] por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário.” (FREITAS et al, 2000, p. 105 apud PINSONNEAULT; KRAEMER, 1993).

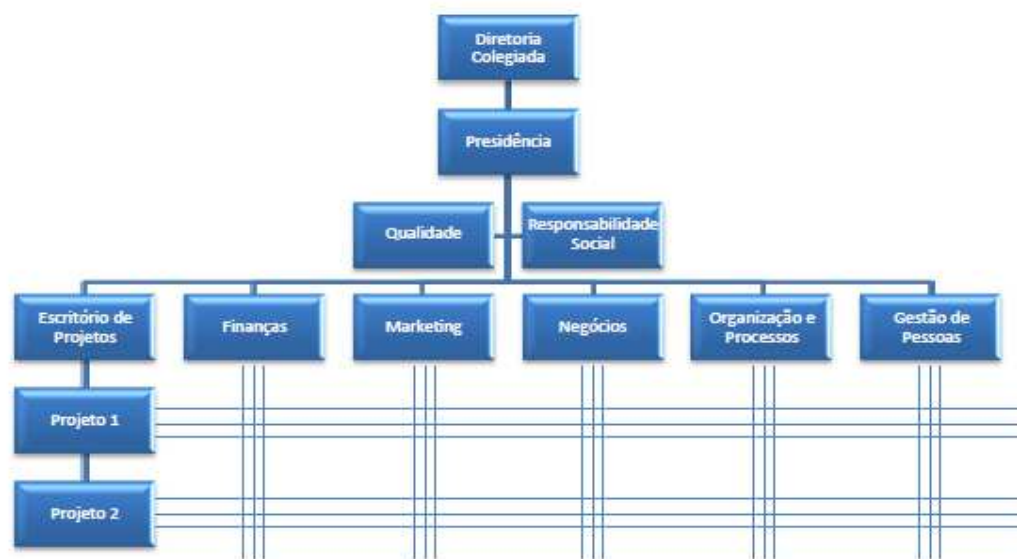
O questionário aplicado, Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, fornece mensurações em que números são usados diretamente para representar as propriedades de algo, os chamados dados quantitativos, e também descrições de coisas sem a atribuição direta de números, ou dados qualitativos (MONEY et al, 2005), logo a pesquisa é mista (Quali/Quanti). Quanto à classificação dos dados coletados, estes foram primários.

### **3.2 Caracterização da organização**

A AD&M Consultoria Empresarial, EJ do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB) e primeira EJ da região Centro-Oeste, foi fundada em fevereiro de 1992 com o nome CJr/UnB e formalmente estabelecida em 13 de novembro de 1993, quando se realizou sua primeira Assembléia Geral. Adotou seu nome atual a partir de 2007, quando já contava com experiência em mais de 300 projetos e capacidade de provê-los com excelência. Premiações recebidas, como o Prêmio de Melhor Empresa de Serviços do Distrito Federal (MPE) e o reconhecimento como a Melhor Empresa Júnior do Brasil pelo Prêmio Interação Universidade-Empresa, promovido pelo Instituto Euvaldo Lódi, em parceria com a Confederação Nacional da Indústria, confirmam a qualidade dos serviços de Consultoria prestados pela AD&M.

As atividades da empresa são norteadas por sua missão de "Formar profissionais preparados para o mercado que contribuam para o desenvolvimento da sociedade, por meio da vivência empresarial e de soluções de consultoria em gestão, gerando valor para os clientes e UnB."; bem como pela visão de "Ser reconhecida como formadora de gestores preparados para o mercado e potencializar a performance dos clientes, garantindo a continuidade dos resultados".

Os serviços de consultoria prestados são direcionados a empresas de pequeno e médio porte, localizadas no Distrito Federal e Entorno, sendo oferecidas a estas soluções empresarias nas áreas de Gestão de Pessoas, Marketing, Finanças e Organização & Processos. Para realizar tais serviços, a AD&M conta com cerca de 50 membros, que se organizam de acordo com o seguinte organograma:

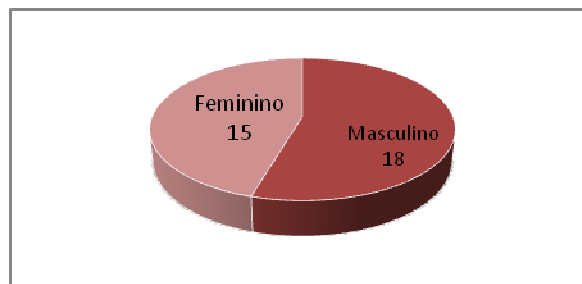


**Figura 1: Organograma da AD&M Consultoria Empresarial**

Fonte: Dados Internos da AD&M.

### 3.3 População e amostra

A população alvo do estudo é formada pelos quarenta e sete membros que compunham a empresa júnior do curso de Administração da Universidade de Brasília quando este estudo foi desenvolvido. Foi adotada uma amostra não-probabilística de conveniência, composta por pessoas dispostas a participar da pesquisa. Participaram da pesquisa 33 membros da AD&M, sendo 18 do sexo masculino, 13 do sexo feminino (Gráfico 1), todos solteiros, com graduação incompleta e idade média de 20 anos.



**Gráfico 1: Distribuição de freqüências do sexo dos respondentes**

Fonte: Dados da pesquisa

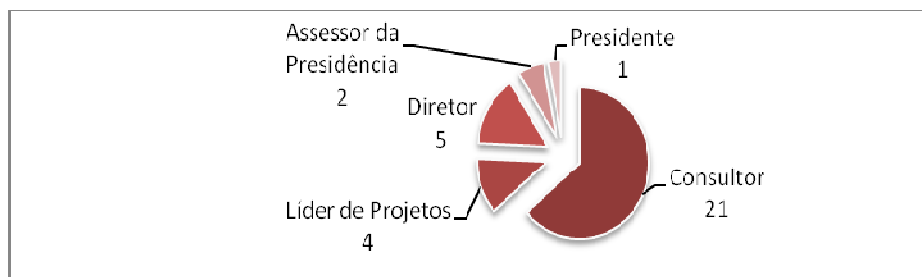
A média de tempo de permanência na empresa, apresentada na Tabela 1, foi de 15 meses e o desvio-padrão foi 8. O maior tempo de permanência observado foi de 31 meses e o menor de 3 meses, sendo que 2 pessoas não informaram seu tempo de permanência na AD&M.

**Tabela 1: Tempo de permanência dos membros na EJ em meses**

<b>Média</b>	15
<b>Mediana</b>	14
<b>Moda</b>	7
<b>Desvio Padrão</b>	8
<b>Variância</b>	56
<b>Mínimo</b>	3
<b>Máximo</b>	31
<b>Amplitude</b>	28
<b>Válidos</b>	31
<b>Missing</b>	2

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao cargo, os participantes se dividiram em cinco grupos, como pode ser visto no Gráfico 2. Responderam ao questionário o presidente da EJ, 2 assessores da presidência, 5 diretores, 4 líderes de projeto e 21 consultores.



**Gráfico 2: Distribuição de frequências dos cargos dos respondentes**

Fonte: Dados da pesquisa

### 3.4 Instrumento de pesquisa

De acordo com um dos objetivos deste estudo, o instrumento de pesquisa aplicado é o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT), um instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações desenvolvido por Ferreira (2009a).

É um instrumento de pesquisa, de natureza quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert) e qualitativa (quatro questões abertas), que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma dada organização (ERGOPUBLIC, 2009a).

O questionário permite realizar um diagnóstico rápido de como os trabalhadores percebem a QVT na organização onde trabalham, gera subsídios para a criação de uma política de QVT condizente com as necessidades dos respondentes e identifica indicadores de QVT que auxiliam na gestão dos Programas de QVT. É composto por 61 itens organizados em cinco fatores e por quatro questões abertas. São estas: 1) “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...”, 2) “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais bem-estar é...”, 3) “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais mal-estar é...”, 4) “Comentários e sugestões”.

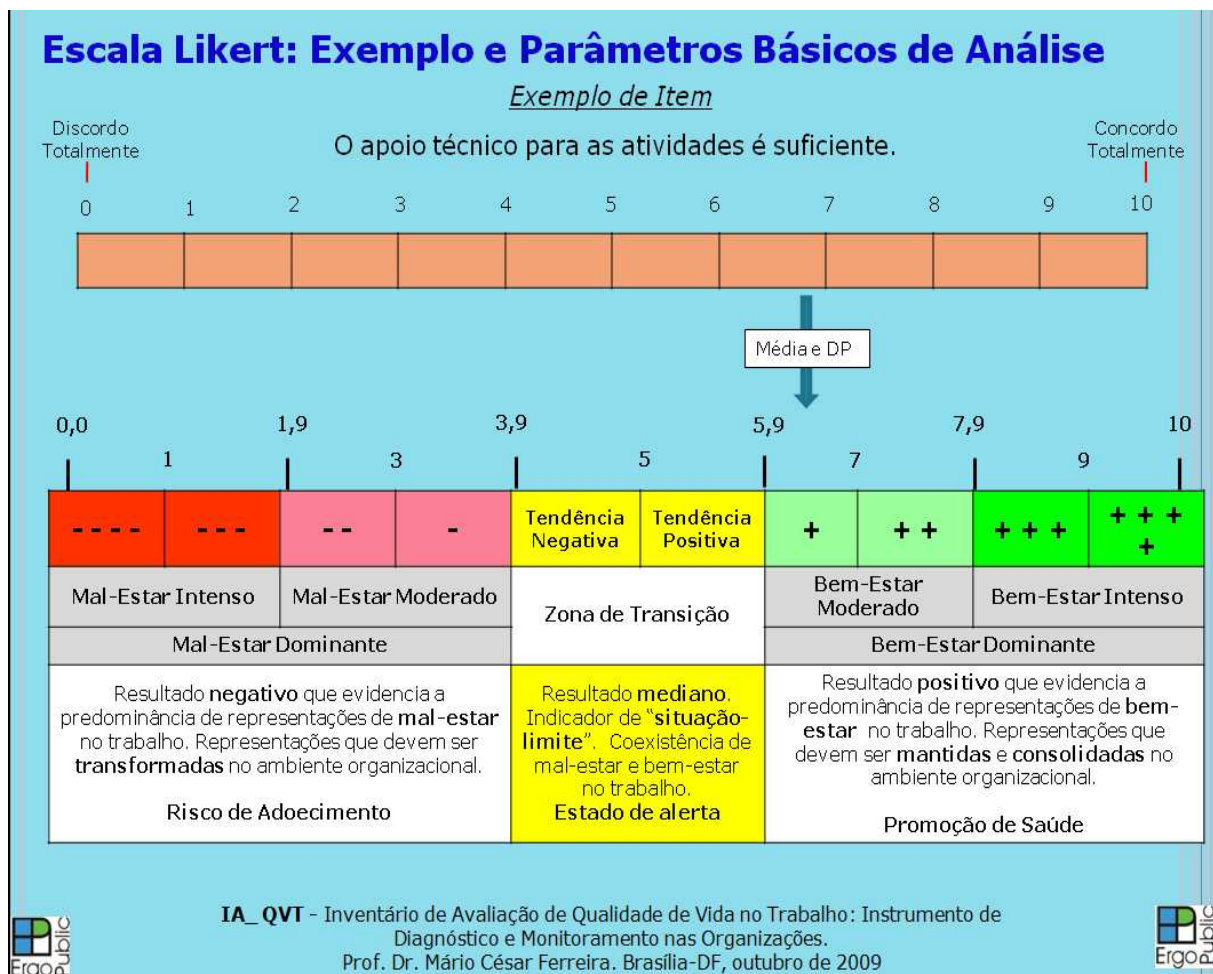
O instrumento de pesquisa desenvolvido por Ferreira (2009) também apresenta cinco fatores que estruturam conceitualmente a QVT de viés preventivo. Segundo ErgoPublic (2009a), são eles:

- ✓ Condições de Trabalho (alfa de cronbach = 0,90): Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de 12 itens. Exemplo: “O local de trabalho é confortável”.
- ✓ Organização do Trabalho (alfa de cronbach 0,73): Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 9 itens. Exemplo: “No [nome do órgão], as tarefas são repetitivas”

- ✓ Relações Sócio-Profissionais de Trabalho (alfa de cronbach 0,89): Expressa as interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão) ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 16 itens. Exemplo: “É comum o conflito no ambiente de trabalho”.
- ✓ Reconhecimento e Crescimento Profissional (alfa de cronbach 0,91). Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, eqüidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 14 itens. Exemplo: “Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho”.
- ✓ Elo Trabalho-Vida Social (alfa de cronbach 0,80): Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 10 itens. Exemplo: “Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que em minha casa”.

Todos os itens estão associados a uma escala do tipo Likert de 11 pontos, onde 0 = discordo totalmente e 10 = concordo totalmente. Para interpretação dos resultados, foi utilizada uma espécie de cartografia, que, com base na média e no desvio-padrão de cada item, fator e da escala global, fornece uma base teórica de classificação da percepção dos participantes no que diz respeito à sua QVT. Quando a média está localizada no intervalo 0,0 – 3,9 se diz que tal resultado está na zona de mal-estar dominante, o que representa um risco de adoecimento. Valores entre 4,0 e 5,9 estão dentro da zona de transição, indicando um estado de alerta, enquanto valores entre 6,0 e 10 fazem parte da zona do bem-estar dominante, onde há uma promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Vale apontar que a cartografia de interpretação dos resultados, apresentada na Figura 2, é teórica e não possui comprovação empírica. As três zonas acima citadas compõem os intervalos de interpretação, os quais foram propostos de forma arbitrária pelo autor do inventário.



**Figura 2: Parâmetros Básicos de Análise**

Fonte: Adaptado de IA\_QVT – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho: Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento nas Organizações. FERREIRA, Mário César. Brasília – DF, 2009.

Quanto à validação do instrumento, de acordo com a ErgoPublic (2009b), os cinco fatores que compõe a parte quantitativa do inventário explicam 43,83% do total do constructo QVT. Já em relação a parte quantitativa do IA\_QVT, se realizou uma análise do componentes principais e de fatoriabilidade da matriz (extração dos eixos principais PAF e rotação oblímin). O KMO foi de 0,94 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo.

### **3.5 Procedimentos de coleta de dados**

A coleta de dados se realizou por meio da aplicação do Inventário Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, os quais foram auto-administrados individualmente e em formato impresso. A entrega dos mesmos aos participantes ocorreu no dia 27 de maio de 2011 e eles foram recolhidos até o dia 03 de junho de 2011, sendo que 70% dos membros da EJ responderam os questionários. Antes da coleta, se formalizou um pedido de autorização para realização da pesquisa.

### **3.6 Procedimentos de análise de dados**

Para analisar os dados quantitativos obtidos se empregou o programa Microsoft Excel, com o qual foram geradas estatísticas descritivas como: frequências, médias e desvio-padrão. Dentre os itens que compõem o IA\_QVT, há aqueles que possuem uma semântica negativa, contrária a escala de interpretação, logo, sua inversão é necessária para que os resultados fiquem padronizados na escala teórica de interpretação. Todos os valores destes itens de semântica negativa foram invertidos. São os itens: 5, 10, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 56, 57 e 59.

Para análise dos dados qualitativos, foi usada técnica baseada em análise de conteúdo. Nesta técnica, inicialmente, foram digitalizados os formulários. Em seguida, se realizou uma leitura flutuante para conhecimento do conteúdo. Após, e por fim, foram agrupados os discursos similares ou destacados aqueles que versavam sobre conteúdos diferentes. Optou-se por não adotar nenhum autor de referência sobre análise de conteúdo (Bardin ou Silverman, por exemplo) pois a técnica empregada neste estudo não é de domínio exclusivo de nenhum deles, caracterizando-se, portanto, como uma técnica variante específica para esta pesquisa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa. De início, serão descritos os resultados qualitativos compostos pelas respostas obtidas às quatro questões abertas e, em seguida, serão apresentados os resultados quantitativos relativos aos sessenta e um itens do IA\_QVT.

### 4.1 Resultados Qualitativos

Seguindo a ordem da disposição das questões no questionário, a primeira questão é relativa àquilo que o indivíduo entende como QVT, a segunda às causas de bem-estar no trabalho na AD&M e a terceira às causas de mal-estar. A última questão é um espaço para críticas e sugestões sobre o levantamento.

Dentre os resultados obtidos da questão 1 (Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...), alguns deles expostos no Quadro 1, grande número de respostas definem QVT como um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além desta definição, outros pontos observados nas respostas tabuladas foram:

- ✓ A percepção de que o trabalho não pode afetar negativamente outros aspectos da vida pessoal: *“Ter a possibilidade de “não viver para o trabalho”, que outras atividades da minha vida não sejam afetadas pelo meu trabalho.”*.
- ✓ A preocupação com a saúde: *“Ter condições de executar minhas atividades sem causar danos a minha saúde.”*.
- ✓ Ter qualidade de vida no trabalho é se sentir bem, estar feliz e confortável com o que faz: *“Sentir-me bem fisicamente, emocionalmente e psicologicamente ao realizar as minhas atividades diárias.”*.
- ✓ O relacionamento com colegas de trabalho é um dos fatores que compõem a QVT: *“Sentir-me bem no ambiente de trabalho, ter equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de ter um bom relacionamento com as pessoas ao meu redor.”*.

- ✓ A necessidade de executar atividades prazerosas ou que gerem satisfação: *“Ter um ambiente agradável para se trabalhar, com atividades que gerem satisfação e que prezem pela saúde e bem-estar dos colaboradores.”.*
- ✓ O papel do trabalho como fonte de aprendizado e aperfeiçoamento: *“Poder executar minhas atividades com qualidade e satisfação, acreditando que tenho liberdade para ser criativo e pró-ativo. É fundamental, também, que meu trabalho seja fonte constante de aprendizado e aperfeiçoamento.”.*
- ✓ O ambiente físico e a infra-estrutura devem ser apropriados: *“Realizar atividades que lhe tragam prazer e um propósito. É ter um bom ambiente físico (bem iluminado, climatizado, sem barulhos e bem equipado) para que se possam realizar as atividades da melhor forma.”.*
- ✓ O respeito no ambiente de trabalho: *“Ter um ambiente adequado para o desenvolvimento do meu trabalho e colegas, sejam eles chefes ou subordinados, que me respeitem e respeitem minhas diferenças.”.*
- ✓ Atribuições, funções, obrigações e metas dos funcionários devem ser bem definidas: *“Ter equilíbrio nas suas atividades, ter suas funções e metas bem definidas, além de uma infra-estrutura adequada as suas atividades.”.*
- ✓ Os limites dos funcionários devem ser respeitados: *“Equilíbrio entre as atividades, respeitando os limites dos funcionários.”.*

Questão 1: Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...

1. *“Equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, com dedicação e muito trabalho, mas ao mesmo tempo com níveis reduzidos de stress e tempo para atividades pessoais.”*
2. *“Sentir-me bem no ambiente de trabalho, ter equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de ter um bom relacionamento com as pessoas ao meu redor.”*
3. *“Ter condições de executar minhas atividades sem causar danos a minha saúde.”*
4. *“Realizar as tarefas determinadas de forma saudável, sem exageros.”*
5. *“Poder executar minhas atividades com qualidade e satisfação, acreditando que tenho liberdade para ser criativo e pró-ativo. É fundamental,*

*também, que meu trabalho seja fonte constante de aprendizado e aperfeiçoamento.”*

6. *“Ter equilíbrio nas suas atividades, ter suas funções e metas bem definidas, além de uma infra-estrutura adequada as suas atividades.”*
7. *“Ter um ambiente agradável para se trabalhar, com atividades que gerem satisfação e que prezem pela saúde e bem-estar dos colaboradores.”*
8. *“Ter um espaço profissional de realização pessoal.”*
9. *“Ter a possibilidade de “não viver para o trabalho”, que outras atividades da minha vida não sejam afetadas pelo meu trabalho.”*

**Quadro 1: Principais respostas à questão 1**

Fonte: Dados da pesquisa

A recorrente definição observada de QVT como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional está alinhada ao pensamento de Walton (1973), quando o autor diz que QVT depende do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida. Para muitos respondentes, a qualidade de vida no trabalho influi na qualidade da vida como um todo, logo, o lado profissional não deve afetar negativamente aspectos da vida pessoal. Já para outros participantes da pesquisa, a definição de QVT se alinha com o pensamento de Ferreira (2006), segundo o qual o foco não está na produtividade, mas sim, em parte, na busca do bem-estar.

Na questão 2, “Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Bem-Estar é...”, foram apontados como fatores de bem-estar no trabalho o relacionamento com os colegas de trabalho e a possibilidade de trabalhar com amigos, como indica o item 4 do Quadro 2. Outros fatores foram o reconhecimento, item 6, e a oportunidade de desenvolvimento, crescimento ou aprendizagem dentro da AD&M, itens 1 e 2. Também foram apresentados como fatores de bem-estar:

- ✓ Realizar tarefas importantes e desafiadoras: *“Trabalhar com amigos; executar tarefas novas e desafiadoras; sentir que estou crescendo pessoalmente e profissionalmente.”*
- ✓ Ter visibilidade no mercado de trabalho: *“Oportunidade de crescimento e visibilidade no mercado de trabalho.”*

- ✓ Ter um horário flexível: *“O tipo de trabalho que realizo, a possibilidade de me programar (horas flexíveis) e, principalmente, as pessoas.”.*
- ✓ Trabalhar sem remuneração: *“Saber que as pessoas que trabalham na organização e fazem um bom trabalho o fazem voluntariamente.”.*
- ✓ Conseguir cumprir uma agenda de trabalho: *“Ter executado todas as tarefas que defini para o final do dia. É perceber a evolução do conhecimento e da postura profissional, não só minha, mas também das outros membros.”.*

Questão 2: Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Bem-Estar é...

1. *“Pensar nas atividades que realizo, no quanto posso crescer profissionalmente, no quanto estou aprendendo, na forma como posso gerar valor para a empresa, os clientes e a sociedade e em aplicar a teoria que aprendo na universidade.”*
2. *“Acreditar que a empresa onde trabalho me oferece condições de crescimento profissional e pessoal diferenciado em comparação a outras possibilidades disponíveis no mercado.”*
3. *“Saber que as pessoas que trabalham na organização e fazem um bom trabalho o fazem voluntariamente.”*
4. *“Saber que os colegas de trabalho são amigos; saber que estou aprendendo muito.”*
5. *“Trabalhar com pessoas da minha idade e alcançar desafios.”*
6. *“É o reconhecimento do meu esforço e desempenho para crescer profissionalmente e da minha contribuição para o crescimento da AD&M.”*
7. *“Ter executado todas as tarefas que defini para o final do dia. É perceber a evolução do conhecimento e da postura profissional, não só minha, mas também das outros membros.”*

**Quadro 2: Principais respostas à questão 2**

Fonte: Dados da pesquisa

Já as causas de mal-estar foram levantadas na questão 3 (Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Mal-Estar é ...), cujas respostas mais relevantes se encontram no Quadro 3. O fator mais mencionado como relacionado a vivências de mal-estar foi a sobrecarga, que está presente na seguinte afirmação: “A sobrecarga de atividades que acaba gerando um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos membros.” Outros fatores obtidos foram:

- ✓ Necessidade de trabalhar fora do horário de trabalho: *“Quantidade excessiva de trabalho; dificuldade de fazer atividades pessoais e também da UnB; ter que trabalhar nos finais de semana e fora do horário de trabalho.”*
- ✓ Prejudicar o desempenho acadêmico: *“Trabalhar a ponto de prejudicar meu desempenho acadêmico e não dispor de tempo livre para atividades pessoais.”*
- ✓ Prejudicar-se para desempenhar o trabalho: *“Não dormir direito para finalizar as atividades. É o trabalho no final de semana e a falta de tolerância quando a maior parte da sua vida não é ocupada pela AD&M.”*
- ✓ Não cumprir prazos: *“Não conseguir gerenciar as demandas que assumi; perder prazos; pessoas que não correspondem às expectativas; falta de reconhecimento direto (exemplo: meu diretor me passar um bom feedback, me parabenizar por uma atividade)”*
- ✓ Não ter tempo para atividades não profissionais: *“Deixar de fazer coisas pessoais. Gosto muito de trabalhar, mas pareço só fazer isso.”*

Questão 3: Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Mal-Estar é ...

1. *“Deixar de fazer coisas pessoais. Gosto muito de trabalhar, mas pareço só fazer isso.”*
2. *“Prazos muito curtos; quantidade exagerada de trabalho; necessidade de trabalhar nos fins de semana; ter uma vida muito corrida que impacta em outras questões, como ter uma alimentação adequada e não realizar atividades físicas; pressão por alcançar resultados excelentes em um tempo muito curto; acabar deixando a UnB em segundo plano pelas cobranças da EJ.”*

3. *“Saber que tenho mais atividades a serem executadas do que meu próprio tempo disponível.”*
4. *“A sobrecarga de atividades que acaba gerando um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos membros.”*
5. *“Não conseguir gerenciar as demandas que assumi; perder prazos; pessoas que não correspondem às expectativas; falta de reconhecimento direto (exemplo: meu diretor me passar um bom feedback, me parabenizar por uma atividade.”*
6. *“Ver que os outros acham muito ruim quando não priorizo alguma atividade da UnB, mesmo estando convicto de que estou fazendo escolhas coerentes. Exemplo: faltar uma matéria que não me agrega, por já saber o conteúdo ou porque o professor é ruim, para trabalhar em algo que me agrega.”*
7. *“Não dormir direito para finalizar as atividades. É o trabalho no final de semana e a falta de tolerância quando a maior parte da sua vida não é ocupada pela AD&M.”*

**Quadro 3: Principais respostas à questão 3**

Fonte: Dados da pesquisa

Percebeu-se uma relação entre os causadores de bem-estar e/ou mal-estar e as definições de QVT oferecidas pelos participantes. Ou seja, muitos dos indivíduos conceituavam qualidade de vida no trabalho empregando elementos que eles depois apontaram como fonte de bem ou mal-estar.

Por último, o Quadro 4 apresenta algumas críticas e sugestões sobre o levantamento oferecidas pelos respondentes. Grande parte das sugestões foi relativa ao aperfeiçoamento do questionário.

**Questão 4: Críticas e sugestões sobre o levantamento:**

1. *“Muito extenso. Questão 59 pouco clara, pois o conflito pode ser positivo.”*
2. *“Muito pertinente.”*
3. *“Achei as questões bem similares.”*

**Quadro 4: Exemplos de críticas e sugestões ao levantamento**

Fonte: Dados da pesquisa

## 4.2 Resultados Quantitativos

Nesta Seção será mostrado, primeiramente, o resultado global de QVT na AD&M e, em seguida, os resultados de cada um dos cinco fatores avaliados no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. As informações geradas incluem média, mediana e moda, e a medida de dispersão desvio-padrão.

Observando-se os dados encontrados, é percebida a predominância de bem-estar na EJ, que representa 87,88% das respostas aferidas. O restante das respostas se encontra na Zona de Transição (12,12%), sendo que não houve resultado interpretado como Mal-Estar Dominante, o que pode ser verificado no Gráfico 3.



**Gráfico 3: Distribuição de freqüências dos resultados do IA\_QVT**

Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 2: Índices estatísticos do IA\_QVT**

<b>Média</b>	6,93
<b>Mediana</b>	7,10
<b>Moda</b>	7,38
<b>Desvio Padrão</b>	0,75
<b>Variância</b>	0,56
<b>Mínimo</b>	5,18
<b>Máximo</b>	8,07

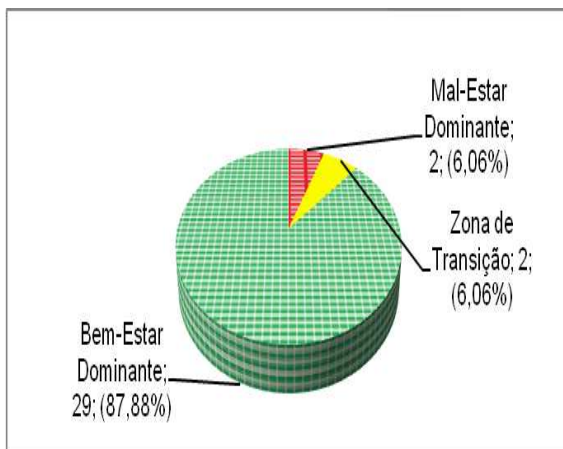
Fonte: Dados da pesquisa

Vale mencionar que, dentre os resultados classificados na zona de Bem-Estar Dominante, a maioria se localiza no intervalo denominado Bem-Estar Moderado. Composto, ainda, a análise dos resultados, se encontrou a média de 6,93 e o desvio-padrão de 0,75, de acordo com a Tabela 2. Esta média representa uma avaliação geral da qualidade de vida no trabalho da EJ.

Os resultados quantitativos forneceram um valor numérico que representa a percepção dos participantes no que diz respeito à QVT. Assim, a média geral 6,93 é compreendida como um resultado positivo para a AD&M e evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho, de acordo com a

cartografia adotada. Entretanto, este resultado positivo não significa a ausência de pontos que necessitam ser reforçados. Portanto, cada fator deve ser analisado.

Seguindo para a apresentação dos resultados dos fatores, o fator Condições de Trabalho tem esta avaliação segundo o Gráfico 4: 87,88% estão na zona de Bem-Estar Dominante, 6,06% na Zona de Transição e 6,06% na zona de Mal-Estar Dominante. Aferiu-se a média 7,15 e o desvio-padrão 1,56, como é visto na Tabela 3.



**Gráfico 4: Percepção de Condições de Trabalho na AD&M**

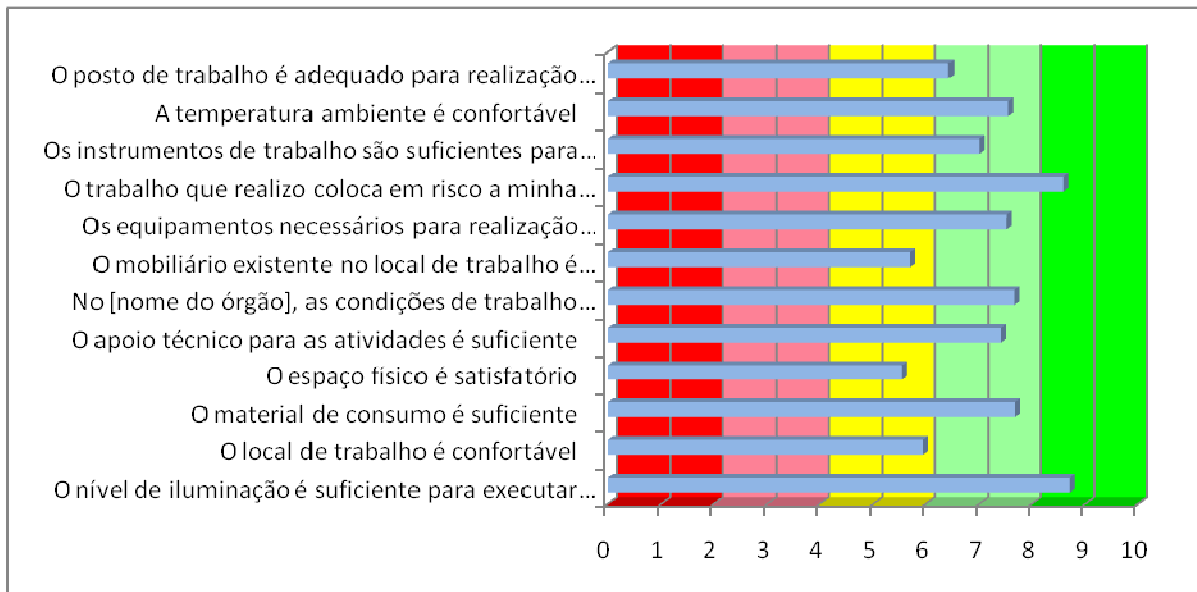
Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 3: Índices estatísticos do fator Condições de Trabalho**

<b>Média</b>	7,15
<b>Mediana</b>	7,36
<b>Moda</b>	7,08
<b>Desvio Padrão</b>	1,56

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere a Condições de Trabalho, conforme o Gráfico 5, os itens melhor avaliados foram “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades”, com média 8,70 e desvio-padrão 1,47, e “O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física” com média 8,58 e desvio-padrão 2,29. Já aqueles pior avaliados foram “O espaço físico é satisfatório”, média 5,55 e desvio-padrão 2,45, e “O mobiliário existente no local de trabalho é adequado”, média 5,7 e desvio-padrão 2,6.

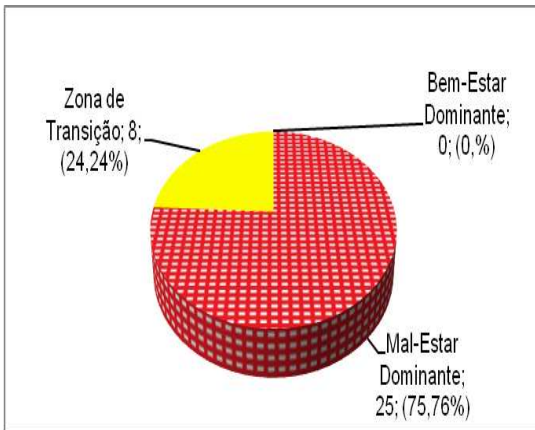


**Gráfico 5: Resultados dos itens do fator Condições de Trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa

Este primeiro fator tem resultado positivo e representa um bem-estar moderado dos membros da EJ. O nível de iluminação e a segurança física dos membros no ambiente de trabalho foram os pontos melhor avaliados, devendo ser mantidos. Por outro lado, o espaço físico e o mobiliário existente têm um resultado mediano, pois se encontram na Zona de Transição e indicam um estado de alerta. Portanto, é necessário providenciar mobiliário ergonômico e adequar o espaço físico às demandas do trabalho desenvolvido na EJ. Também é interessante buscar tornar o local de trabalho mais confortável.

O próximo fator, Organização do Trabalho, como se observa no Gráfico 6, concentra o maior número de resultados na zona de Mal-Estar Dominante (75,76%), mais especificamente no intervalo denominado Mal-Estar Moderado, e o restante na Zona de Transição (24,24%). A média do fator é 3,27 e seu desvio-padrão 1,15 (Tabela 4). Tal média, que claramente se difere das demais, reflete que este fator restou foi o pior avaliado dentre todos os demais.



**Gráfico 6: Percepção de Organização do Trabalho**

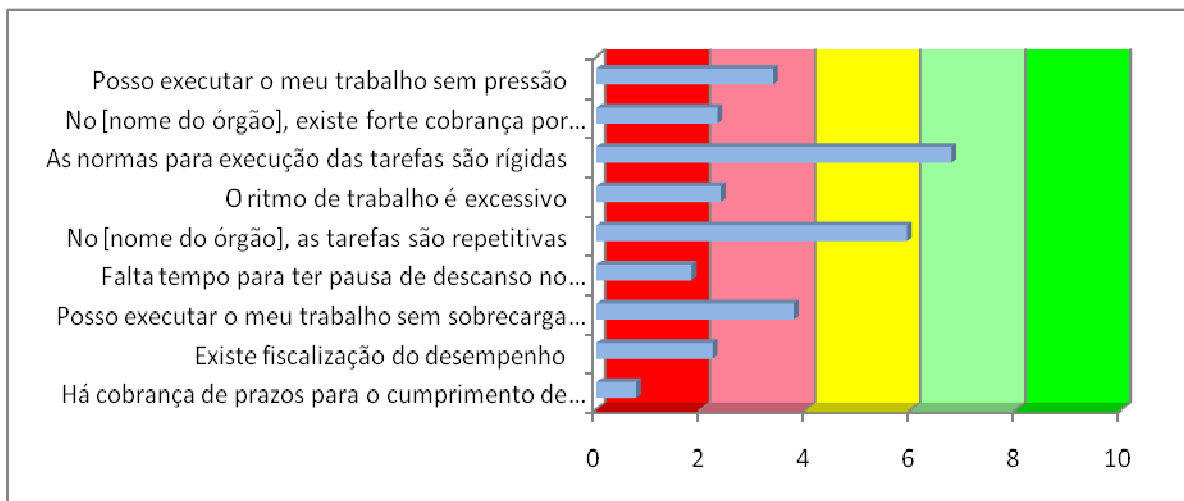
Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 4: Índices Estatísticos do fator Organização do Trabalho**

<b>Média</b>	3,27
<b>Mediana</b>	3,33
<b>Moda</b>	2,44
<b>Desvio Padrão</b>	1,15

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à avaliação dos itens, o único que se classifica na zona de Bem-Estar Dominante é “As normas para execução das tarefas são rígidas”, com média 6,76 e desvio-padrão 2,48. Os itens com a pior avaliação, em ordem decrescente, foram: “O ritmo de trabalho é excessivo”, com média 2,37 e desvio-padrão 2,16; “No [nome do órgão], existe forte cobrança por resultados”, média 2,3 e desvio-padrão 2,01; “Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho”, média 1,81 e desvio-padrão 2,39; e “Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas”, com o pior índice de avaliação, que recebeu a média 0,76 e desvio-padrão 0,83 (Gráfico 7).



**Gráfico 7: Resultados dos itens do fator Organização do Trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa

Organização do Trabalho teve resultado negativo. Enquanto os outros quatro fatores apresentaram médias entre 7,15 e 8,01 e resultados que se enquadravam na zona de Bem-Estar Dominante, o presente fator possui uma média significativamente distante das demais (3,27) e nenhum resultado na zona anteriormente citada. Por isso, Organização do Trabalho foi o fator de pior classificação nesta pesquisa. Salvo dois itens, relativos à rigidez das normas de execução das tarefas e às tarefas repetitivas, os demais representam risco de adoecimento. Sugere-se à EJ trabalhar e melhorar, em um primeiro momento, os pontos pior avaliados em todo o estudo. Eles estão relacionados à: pressão, cobrança, ritmo de trabalho excessivo, pausa de descanso no trabalho, sobrecarga, fiscalização de desempenho e cobrança de prazos. Vale mencionar que estes causadores de mal-estar apontados pelos resultados das questões quantitativas estão de acordo com aqueles apontados em diversas respostas das questões qualitativas, se destacando a sobrecarga.

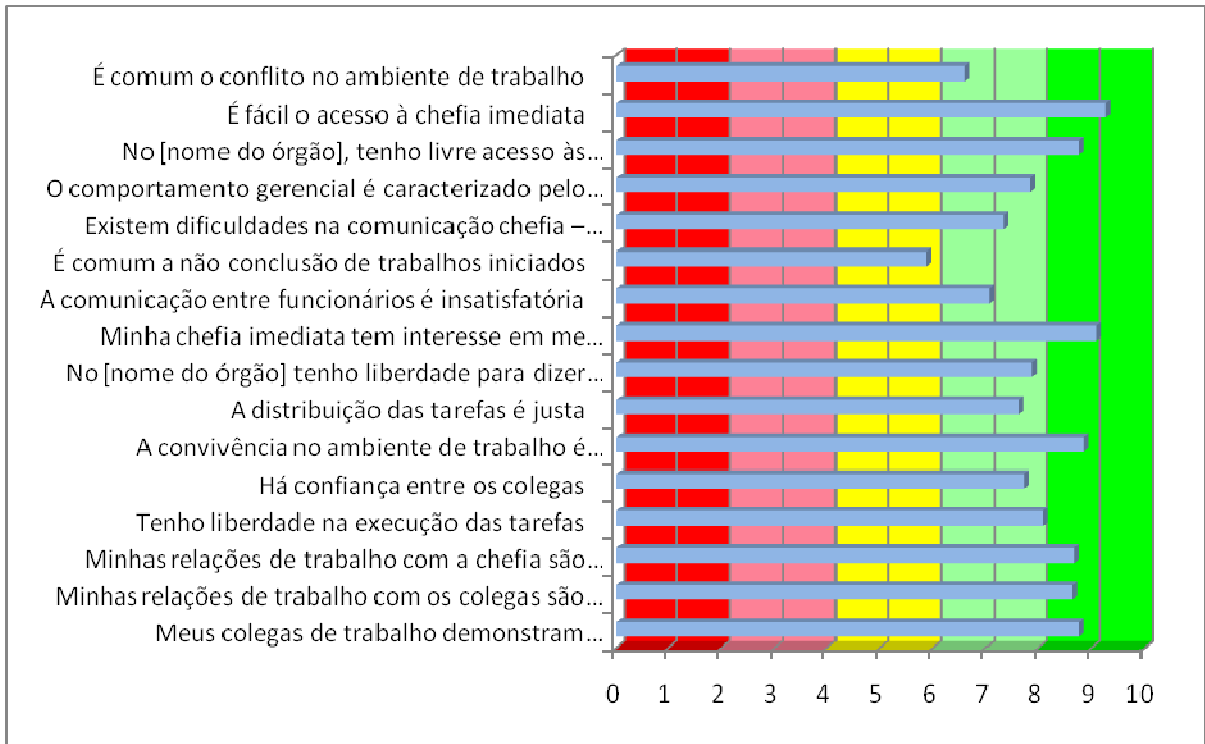
Relativamente ao fator Relações Socioprofissionais, a zona de Bem-Estar Dominante engloba 100% dos resultados obtidos, com maior incidência no intervalo 8,0 – 10, denominado Bem-Estar Intenso. Neste fator a média encontrada foi de 8,01 e o desvio-padrão 0,81, como aponta a Tabela 5, valendo ressaltar que esta média evidencia o fator como o melhor classificado dentre todos aqueles avaliados.

**Tabela 5: Índices estatísticos do fator Relações Socioprofissionais**

<b>Média</b>	8,01
<b>Mediana</b>	8,13
<b>Moda</b>	8,31
<b>Desvio Padrão</b>	0,81

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto aos itens avaliados, somente “É comum a não conclusão de trabalhos iniciados”, com média 5,88 e desvio-padrão 2,89, se encontra na Zona de Transição, como é observado no Gráfico 8. Já “É comum o conflito no ambiente de trabalho” se posiciona na segunda pior colocação, recebendo média 6,61 e desvio-padrão 2,77. No entanto, “É fácil o acesso à chefia imediata” obteve a melhor avaliação, com média 9,27 e desvio-padrão 1,07.

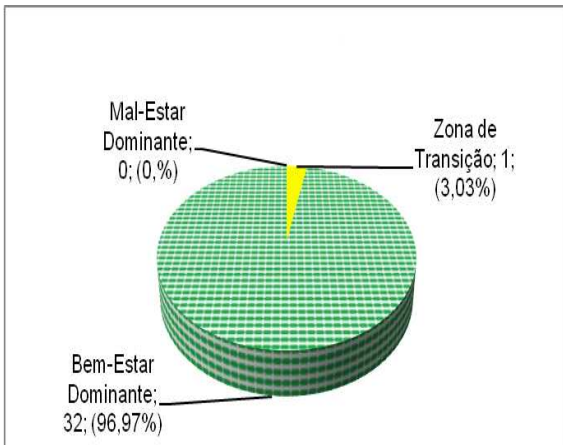


**Gráfico 8: Resultados dos itens do fator Relações socioprofissionais**

Fonte: Dados da pesquisa

Assim como Elo Trabalho-Vida Social, o terceiro fator apresentou todos os seus resultados na zona de Bem-Estar Dominante. Entretanto, Relações Socioprofissionais se posiciona como o fator melhor avaliado e o único a ter média localizada no intervalo denominado Bem-Estar Intenso, além de possuir o item com a segunda maior média verificada: “É fácil o acesso à chefia imediata”, média 9,27. Portanto, é indicado manter esta abertura da chefia com seus subordinados mas, em contrapartida, é importante avaliar por que muitos trabalhos iniciados não são concluídos, tendo em vista que o item “É comum a não conclusão de trabalhos iniciados” obteve a menor média dentro de Relações Socioprofissionais.

No penúltimo fator que compõe o inventário, qual seja Reconhecimento e Crescimento Profissional, o Gráfico 9 demonstra que o Bem-Estar Dominante foi a zona preponderante, havendo apenas uma dissidência no total de indivíduos avaliados, sendo que este único indivíduo tem seu resultado inserido na Zona de Transição. Reconhecimento e Crescimento Profissional obteve a média 7,51 e desvio-padrão 0,95 (Tabela 6).



**Gráfico 9: Percepção de Reconhecimento e Crescimento Profissional**

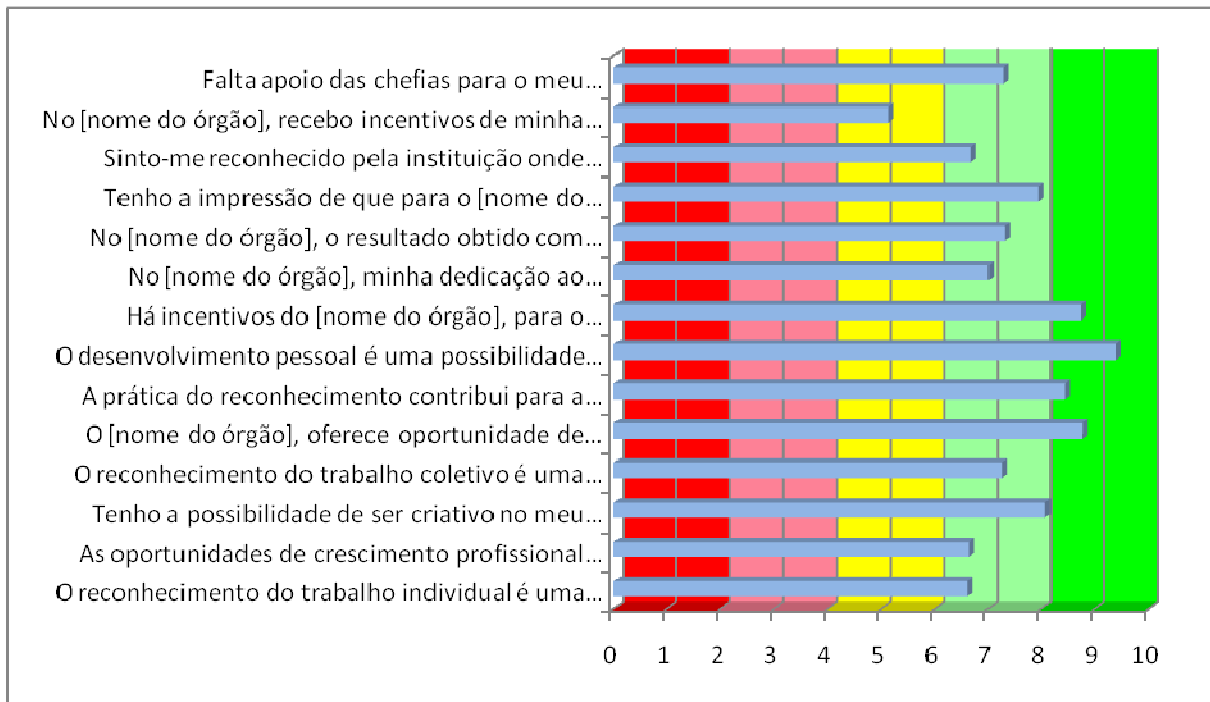
Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 6: Índices estatísticos do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional**

<b>Média</b>	7,51
<b>Mediana</b>	7,57
<b>Moda</b>	8,43
<b>Desvio Padrão</b>	0,95

Fonte: Dados da pesquisa

Nos itens ora tabulados e representados no Gráfico 10, encontramos “O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no [nome do órgão]” e “O [nome do órgão], oferece oportunidade de crescimento profissional” como aqueles melhor avaliados, pois receberam média 9,36 e desvio-padrão 1,08 e média 8,76 e desvio-padrão 1,77, respectivamente. Aqueles pior avaliados foram “As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos”, média 6,64 e desvio-padrão 2,80; “O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no [nome do órgão]”, média 6,61 e desvio-padrão 2,26; e “No [nome do órgão], recebo incentivos de minha chefia”, sendo este o único na Zona de Transição, pois possui média 5,12 e desvio-padrão 2,22.



**Gráfico 10: Resultados dos itens do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional**

Fonte: Dados da pesquisa

Também possui resultado positivo o fator Reconhecimento e Crescimento, sendo encontrado no intervalo Bem-Estar Moderado. Aponta-se como indicador de “situação-limite” a média 5,12 dada ao item relativo ao incentivo dos membros por parte da chefia, implicando na necessidade de capacitar a chefia para que ela esteja apta a melhor incentivar seus subordinados. É neste fator que se encontra o item melhor colocado dentre aqueles que compõem o inventário: “O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na AD&M”. As altas médias dos itens relacionados a desenvolvimento e crescimento condizem com os resultados qualitativos que apontam estes dois como grandes causadores de bem-estar no trabalho.

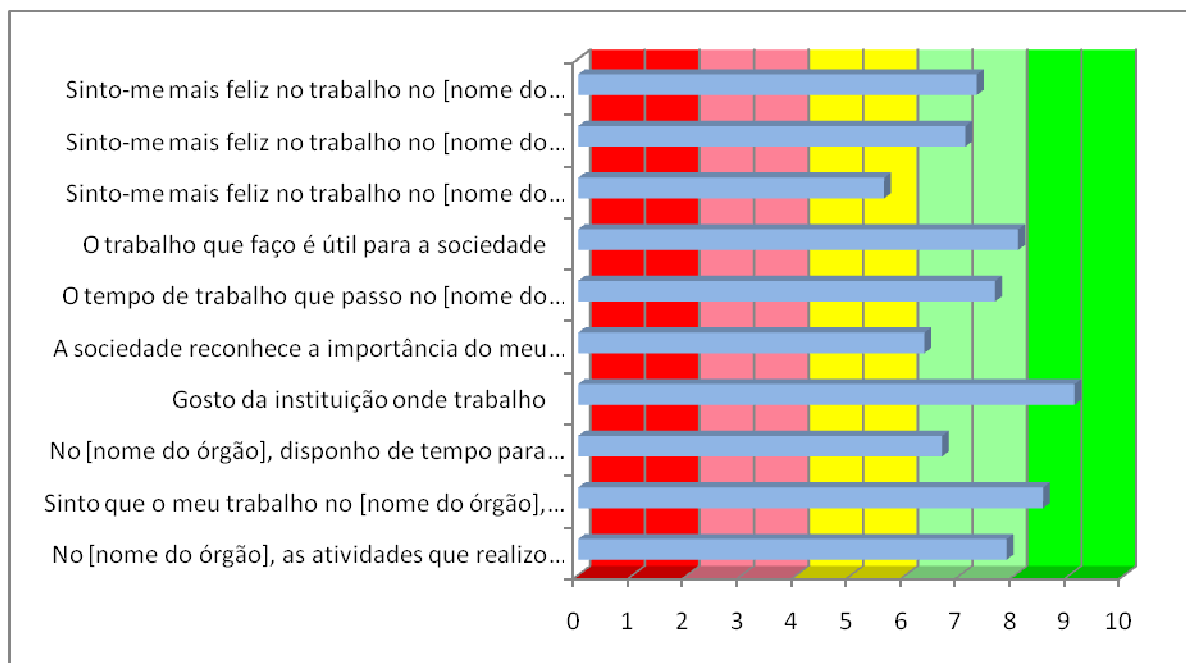
Adentrando no último Fator avaliado, denominado Elo Trabalho-Vida Social, cabe dizer que há uma concentração de resultados na zona de Bem-Estar Dominante, assim como ocorre com o fator Relações Socioprofissionais. E dentro desta zona, é o intervalo Bem-Estar Moderado que mais se evidencia. A média apresentada na Tabela 7 foi 7,42 e o desvio-padrão 0,72.

**Tabela 7: Índices estatísticos do fator Elo Trabalho-Vida Social**

<b>Média</b>	7,42
<b>Mediana</b>	7,30
<b>Moda</b>	7,50
<b>Desvio Padrão</b>	0,72

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o Gráfico 11, a classificação dos itens analisados identifica que “Gosto da instituição onde trabalho” e “Sinto que o meu trabalho no [nome do órgão], me faz bem” são aqueles melhor avaliados, de acordo com as médias 9,09 e 8,52 e desvios-padrão 1,21 e 1,31. Dentre aqueles que identificam o grau de felicidade se vê que “Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que em minha casa” possui média 5,61 e desvio-padrão 2,63; “Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que com a minha família” possui média 7,09 e desvio-padrão 2,73; e “Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que com os amigos” recebe média 7,3 e desvio-padrão 2,53.

**Gráfico 11: Resultados dos itens do fator Elo Trabalho-Vida Social**

Fonte: Dados da pesquisa

Finalizando a explanação de cada fator, Elo Trabalho-Vida Social teve todos os seus resultados na zona de Bem-Estar Dominante e se localiza, de acordo com a média 7,42, no intervalo Bem-Estar Moderado. Os membros da EJ gostam da instituição onde trabalham e sentem que seu trabalho lhes faz bem. É interessante mencionar que muitos membros se sentem mais felizes no trabalho na AD&M do que com a família ou amigos. No entanto, há um equilíbrio nas respostas relativas à preferência entre o local de trabalho e o domicílio, com aproximadamente metade dos respondentes preferindo o primeiro e a outra metade o segundo.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este trabalho investigou a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos membros de uma empresa júnior da Universidade de Brasília, mais especificamente, da AD&M Consultoria Empresarial, EJ do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB). Portanto, cumpriu-se o objetivo geral do estudo, assim como os específicos, já que foi aplicado nesta EJ da UnB um instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações, o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA, 2009), e aferidos fatores positivos e negativos relacionados à percepção dos participantes em relação a QVT.

Em termos práticos, o estudo permite que a empresa perceba que pontos devem ser trabalhados para trazer uma melhora da QVT e que pontos devem ser consolidados. Indica-se que a AD&M priorize medidas corretivas com relação aos pontos mais críticos: sobrecarga, pressão demasiada, altos níveis de cobrança, ritmo de trabalho excessivo, necessidade de trabalhar fora do horário de trabalho, ausência de pausas para descanso no trabalho, e cobrança de prazos. Em um primeiro momento, se sugere que a empresa reveja a quantidade de atividades atribuídas a cada trabalhador, pois a maior reclamação dos mesmos é a sobrecarga.

Também foram percebidas duas queixas freqüentes, a saber: não ter tempo para realizar atividades não profissionais e se prejudicar em virtude da dedicação demandada pela empresa. Os membros da AD&M sentem que, muitas vezes, abrem mão de seu tempo pessoal, não restando tempo para cuidar da saúde, para praticar atividade física e até mesmo, para se alimentar adequadamente. O tempo que deveria ser reservado ao lazer acaba se tornando, na verdade, um tempo empregado para se exercer atividades complementares ao trabalho. A pessoa passa a não ter um tempo dedicado ao ócio e cria a impressão de que sua vida se restringe ao trabalho, como pode ser percebido na resposta obtida: *“Ter a possibilidade de “não viver para o trabalho”, que outras atividades da minha vida não sejam afetadas pelo meu trabalho.”*

Dos resultados alcançados e das sugestões oferecidas para a melhora de pontos críticos se tira a conclusão de que as ações a serem tomadas devem ser referentes ao trabalho, e não ao indivíduo, ou seja, o indivíduo não será a variável de ajuste. Ele não deve se adaptar ao ambiente organizacional hostil, como teoriza a

abordagem assistencialista, mas sim os indicadores organizacionais críticos presentes no contexto de produção que devem ser ajustados.

Considerando a justificativa da relevância acadêmica, a qual propunha auxiliar a construção do conhecimento em abordagem contra-hegemônica de QVT e expandir o número de estudos que adotam o enfoque preventivo, se julga que este trabalho serviu mais como um instrumento de verificação da relevância desta abordagem do que para construir conhecimento relativo ao enfoque preventivo, mostrando que a utilização dos cinco fatores interdependentes consegue oferecer uma avaliação realista da QVT. Além disso, serve para difundir a abordagem preventiva e intenta atrair mais interesse para estudos futuros acerca do tema.

Ao tratar das limitações desta investigação, vale destacar que o tamanho da amostra (33 pessoas, que representam 70% dos membros da EJ) e o fato da pesquisa ser um estudo descritivo de dada empresa não permitem fazer generalizações para as demais EJs da Universidade de Brasília ou para EJs de outras universidades. Também não foi possível aplicar estatísticas inferenciais, as quais permitiriam investigar possíveis diferenças de percepção de QVT em função das variáveis de perfil (sexo, idade, estado civil, grau de escolaridade, cargo do respondente e tempo de permanência na empresa), o que representa outra limitação relativa ao baixo número de participantes. Recomenda-se replicar o estudo em outras empresas juniores e com amostras maiores, com o último permitindo o uso de estatísticas inferenciais para cruzamento dos dados.

Ademais, o recorte transversal não permite dizer se os resultados obtidos se devem a idiosincrasias do período de coleta de dados ou se eles realmente representam o padrão de QVT na AD&M. Portanto, é interessante que sejam posteriormente efetuados estudos longitudinais, os quais representaram mais fidedignamente a qualidade de vida no trabalho nesta EJ.

Outra limitação está presente no escopo da pesquisa, o qual não contemplou os possíveis desdobramentos do diagnóstico: política e programa de QVT. Por conseguinte, se devem realizar estudos que contemplem o diagnóstico, as políticas e os programas de QVT.

Por último, é de grande importância destacar que a sede da organização pesquisada neste estudo foi afetada por uma enchente antes da aplicação dos questionários, forçando uma mudança do espaço físico ocupado pela empresa. Esta

variável externa pode ter influenciado a percepção dos membros no que diz respeito à QVT na AD&M.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, L.; FERREIRA, M.C.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v.25, n.3, p.319-327, jul./set. 2009.
- BRASIL JÚNIOR. **Sobre nós**. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/sobre-nos.html>>. Acesso em: 14 maio 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES. **Código de ética do movimento empresa júnior**. Salvador, 2003.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES. **DNA Jr.** versão 1.0. Fortaleza: [s/n], 2004.
- ERGOPUBLIC. **Instrumento**: inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA\_QVT). 2009a. Disponível em: <[http://www.ergopublic.com.br/?pg=textos\\_gerais&id=4](http://www.ergopublic.com.br/?pg=textos_gerais&id=4)>. Acesso em: 19 maio 2011.
- ERGOPUBLIC. **Biblioteca**: inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA\_QVT). 2009b. Disponível em: <[http://www.ergopublic.com.br/?pg=descricao\\_conteudo&id=387&categoria=8&subcat=14](http://www.ergopublic.com.br/?pg=descricao_conteudo&id=387&categoria=8&subcat=14)>. Acesso em: 19 maio 2011.
- FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho (QVT). In CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, v.1, p.219-222, 2006a.
- FERREIRA, M.C. **Ofurô corporativo**. 2006b. Publicado em portal da Universidade de Brasília em 14 mar. 2006.
- FERREIRA, R.R.; FERREIRA, M.C.; ANTLOGA, C.S.; BERGAMASHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração**, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./jun. 2009.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A.Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, São Paulo, v.35, n.3, p.105-112, jul./set. 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C.; OLIVEIRA, P.M. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v.4, n.1, Art.9, jan./jul. 2005. Disponível em:

<<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>>. Acesso em: 5 maio 2011.

MONEY, A.; BABIN, B.; HAIR Jr., J.F.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006.

## **Apêndice – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho**

O objetivo deste questionário é conhecer a sua opinião sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na empresa júnior.

Responda de forma SINCERA, assinalando, à direita de cada item, o grau de concordância que você tem com a afirmativa.

Esse levantamento de dados é de responsabilidade técnico-científica do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Os dados serão usados exclusivamente para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

A divulgação dos resultados será recomendada aos gestores da empresa júnior.

### **MUITO IMPORTANTE:**

- Sua participação é voluntária.
- Não é necessário se identificar.
- Os dados serão tratados de forma agrupada, sem qualquer identificação individual.
- Fique tranquilo(a), a confidencialidade de suas respostas está garantida.

Agradecemos pela sua contribuição. Por favor, não deixe questões em branco. Se desejar receber outras informações sobre o levantamento, envie mensagem para [leticiamuniz.bsb@gmail.com](mailto:leticiamuniz.bsb@gmail.com). Obrigada.

Letícia Muniz Alves

Graduanda em Administração na UnB

(61) 9808-1906.

Rodrigo R. Ferreira,

Professor do Departamento de Administração da UnB

(61) 9803-6551



#	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Na AD&M as atividades que realizo são fonte de prazer											
2	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades											
3	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na AD&M											
4	Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar											
5	Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas											
6	As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos											
7	Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho											

**Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...**



#	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	O local de trabalho é confortável											
9	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas											
10	Existe fiscalização do desempenho											
11	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na AD&M											
12	A AD&M oferece oportunidade de crescimento profissional											
13	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas											
14	Tenho liberdade na execução das tarefas											
15	O material de consumo é suficiente											
16	Sinto que o meu trabalho na empresa júnior me faz bem											
17	A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional											
18	O espaço físico é satisfatório											

**Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Bem-Estar é...**

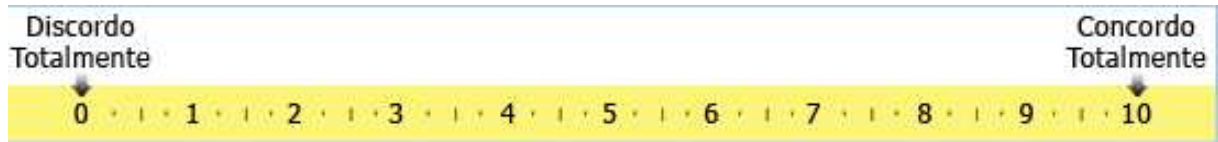


#	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na AD&M											
20	Na AD&M, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo											
21	Gosto da instituição onde trabalho											
22	Há incentivos da AD&M para o crescimento na carreira											
23	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho											
24	O apoio técnico para as atividades é suficiente											
25	Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas											
26	O tempo de trabalho que passo na AD&M me faz feliz											
27	Na AD&M, minha dedicação ao trabalho é reconhecida											
28	Há confiança entre os colegas											

**Quando penso no meu trabalho na AD&M, o que me causa mais Mal-Estar é...**







#	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	Existem muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado											
52	O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo											
53	Na AD&M, tenho livre acesso às chefias superiores											
54	Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas											
55	É fácil o acesso à chefia imediata											
56	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional											
57	Na AD&M, existe forte cobrança por resultados											
58	A temperatura ambiente é confortável											
59	É comum o conflito no ambiente de trabalho											
60	Posso executar o meu trabalho sem pressão											
61	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas											

### Críticas e sugestões sobre o levantamento:

**Idade:**

**Sexo:**

☐ Masculino    ☐ Feminino

**Estado Civil:**

☐ Casado(a)    ☐ Divorciado(a)    ☐ Companheiro(a)    ☐ Separado(a)  
☐ Solteiro(a)    ☐ União Estável    ☐ Viúvo(a)

**Escolaridade:**

☐ 2º grau completo    ☐ Graduação incompleta    ☐ Graduação Completa  
☐ Especialização    ☐ Mestrado    ☐ Doutorado

**Cargo:**

☐ Consultor    ☐ Líder de Projetos    ☐ Diretor  
☐ Assessor da Presidência    ☐ Presidente

**Tempo na empresa júnior (em meses):**