



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade - FACE

Departamento de Administração

TEREZINHA LOURENÇO DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: diagnóstico de uma
empresa de Alimentos Sediada em Porto Nacional/TO**

Brasília – DF

2011

TEREZINHA LOURENÇO DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: diagnóstico de uma
empresa de Alimentos Sediada em Porto Nacional/TO**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Administração, na modalidade à distância, pela
Universidade de Brasília (UnB).

Professora Supervisora: Dra. Tatiane Paschoal

Professora Tutora: MSc. Maria Helena da Silva Martins

Brasília – DF

2011

Santos, Terezinha Lourenço dos.

Qualidade de Vida no Trabalho: diagnóstico de uma empresa de Alimentos Sediada em Porto Nacional - TO / Terezinha dos Santos, 2011.

51 fl.: il

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

Orientadora: Prof^a. MSc. Maria Helena da Silva Martins, Departamento de Administração.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Qualidade de Vida.

TEREZINHA LOURENÇO DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: diagnóstico de uma
empresa de Alimentos Sediada em Porto Nacional/TO**

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

TEREZINHA LOURENÇO DOS SANTOS

MSc. Maria Helena da Silva Martins
Professora-Orientadora

MSc. Victor Manuel Barbosa Vicente
Professor-Examinador

Dra. Tatiane Paschoal
Professor-Examinador

Brasília, 03 de Dezembro de 2011.

Dedico esse trabalho ao meu esposo Edilson Leite de Sousa e aos meus pais José Lourenço dos Santos e Corina José dos Santos, por me darem condições, apoio, carinho e compreensão. Aos meus amigos e demais familiares que sempre estiveram comigo nas horas de dificuldade e principalmente a Deus por guiar meus passos e me iluminar sempre.

Deixo registrado aqui meus sinceros agradecimentos a minha professora orientadora Maria Helena da Silva Martins, por me auxiliar com muita atenção, amizade, paciência e companheirismo este projeto.

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo identificar os programas que podem ser implantados, contribuir para um melhor desenvolvimento qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso de uma empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, que visa diagnosticar uma situação da empresa com vistas a entender a relação entre as variáveis estudadas. Para isso utilizou de dados primários coletados a partir das respostas dos questionários aplicados com perguntas fechadas e abertas. E também através de fontes secundárias com uma pesquisa documental. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho serão mais adequados a realidade dos funcionários.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, Qualidade de Vida.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Definição da ideia da qualidade.....	19
Quadro 2: Indicadores de praticas administrativas orientadas para a QVT.....	22
Quadro 3: Modelo de QVT de Walton.....	25

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Idade dos entrevistados.....	30
Gráfico 02: Sexo dos entrevistados.....	31
Gráfico 03: Estado Civil dos entrevistados.....	31
Gráfico 04: Quantidade de Filhos dos entrevistados.....	32
Gráfico 05: Escolaridade dos entrevistados.....	32
Gráfico 06: Tempo na Empresa dos entrevistados.....	33
Gráfico 07: Função na Empresa dos entrevistados.....	34
Gráfico 08: PQVT de ginástica laboral.....	34
Gráfico 09: PQVT de atividades esportivas.....	35
Gráfico 10: PQVT de ambiente para descanso.....	35
Gráfico 11: PQVT de sala de TV e jogos eletrônicos.....	36
Gráfico 12: PQVT de encontros familiares.....	36
Gráfico 13: PQVT de lazer em grupo.....	37
Gráfico 14: PQVT de jogos internos.....	37
Gráfico 15: PQVT de massagem relaxante.....	38
Gráfico 16: PQVT de yoga.....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.).....	39
Tabela 2: Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.).....	40
Tabela 3: Quanto às informações sobre segurança e saúde.....	40
Tabela 4: Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa.....	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

PQVT – Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Formulação do Problema.....	15
1.2	Objetivo Geral	16
1.3	Objetivos Específicos.....	16
1.4	Justificativa	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1	Evolução da Administração de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas.....	18
2.2	Administração da Qualidade	19
2.3	Estratégias e Qualidade de Vida no Trabalho.....	20
2.4	Qualidade de Vida.....	20
2.5	Qualidade de Vida no Trabalho	21
2.6	Modelos de Avaliação de QVT.....	23
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	27
3.1	Tipo de pesquisa.....	27
3.2	Caracterização da organização pesquisada	27
3.3	Participantes da pesquisa	28
3.4	Instrumentos de pesquisa	28
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	28
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
4.1	Tratamentos dos resultados.....	30
4.2	Perfil dos entrevistados.....	30
4.2.1	O perfil dos entrevistados em relação à idade.....	30
4.2.2	O perfil dos entrevistados quanto ao sexo	31
4.2.3	O perfil dos entrevistados em relação ao estado civil	31
4.2.4	O perfil dos entrevistados em relação à quantidade de filhos.....	32
4.2.5	O perfil dos entrevistados em relação à escolaridade	32
4.2.6	O perfil dos entrevistados quanto ao tempo de trabalho na empresa..	33
4.2.7	O perfil dos entrevistados em relação às funções que os mesmos exercem na empresa.....	33
4.3	Identificação dos programas de qualidade de vida no trabalho	34
4.3.1	Ginástica Laboral	34

4.3.2	Atividades Esportivas.....	35
4.3.3	Ambiente para descanso	35
4.3.4	Sala de TV e Jogos Eletrônicos	36
4.3.5	Encontros Familiares	36
4.3.6	Lazer em Grupo	37
4.3.7	Jogos Internos	37
4.3.8	Massagem Relaxante	38
4.3.9	Yoga	38
4.4	Níveis de satisfação dos funcionários em relação à empresa	39
4.4.1	Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.)	39
4.4.2	Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.)	39
4.4.3	Quanto às informações sobre segurança e saúde.....	40
4.4.4	Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa.....	41
4.5	O que é Qualidade de Vida no Trabalho.....	41
4.6	O que é um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho	42
4.7	Programas de Qualidade de Vida no Trabalho sugeridos.....	42
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	43
5.1	Conclusões	43
5.2	Recomendações	45
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
	Anexo A: Carta de Apresentação para a Empresa.....	48
	Anexo B: Carta de Apresentação para os funcionários.....	49
	Anexo C: Questionário sobre Programas de Qualidade de Vida no Trabalho	50

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho nasceu de uma inquietação em entender um pouco mais sobre as empresas tocantinenses pelo fato de ser um Estado com poucos anos de criação. Neste contexto, há necessidade de desenvolver estudos acerca de como são tratados os profissionais e quais as suas expectativas em relação qualidade de vida, se eles são reconhecidos pelos seus trabalhos de forma justa e se realmente são recompensados pela a sua dedicação no trabalho.

Atualmente a sociedade moderna vem procurando entender o que acontece nas organizações seja de pequeno, médio ou grande porte, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de seus funcionários.

A empresa escolhida para analisar a percepção da realidade de vida e a existência de programas e esforços no sentido de melhorar a vida de seus funcionários é uma empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO.

A QVT vem ganhando importância no âmbito das organizações e espaços nas discussões acadêmicas empresariais. No qual o acirramento da competição e da competitividade impõe, a qualquer custo, a necessidade de se refletir sobre as influências das organizações na sociedade; uma maior conscientização do trabalhador, do consumidor e do cidadão, a respeito da importância da qualidade de vida no trabalho, das novas condições do mercado de trabalho e, sobretudo, quanto às questões ambientais e de responsabilidade social, que colocam imensos desafios a gestão organizacional nesses novos tempos.

A QVT passou a ser uma exigência não só dos profissionais, mais também dos consumidores. Portanto, este é um fator fundamental para o desenvolvimento e a sobrevivência das empresas em um mercado cada vez mais competitivo. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho, reside ao fato de passarmos mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas, trabalhando.

As empresas modernas vêm procurando cada vez mais investir na qualidade de seus produtos e serviços, e assim proporcionar melhores condições de trabalho dentro de uma relação social que possibilite uma qualidade de vida para empregados. Neste contexto centenas de empresas preocupadas com a questão, e principalmente com a saúde dos seus trabalhadores, têm utilizado algumas

estratégias para oferecer estas condições aos seus colaboradores, como por exemplo: a ginástica laboral, período de descanso dentro da rotina do trabalho, trabalho em equipe, encontros familiares, lazer em grupos, jogos internos, maior participação do trabalhador na organização e nas tomadas de decisões no processo de produção, divisão do lucro, bolsa de estudo, seguro de vida, plano de saúde e outros.

O principal ativo das empresas é a sua força de trabalho, sendo necessária uma Gestão de Pessoas eficiente, para que os colaboradores possam dispor a trabalhar em prol delas para alcançar os seus objetivos. Em contrapartida essas pessoas esperam receber salários justos, ou seja, compatível com a sua formação, função e benefícios que possam melhorar a sua qualidade de vida dentro e fora da empresa.

1.1 Formulação do Problema

O presente estudo têm como foco compreender a QVT dos funcionários para entender o que os motiva a produzir o seu trabalho de forma a cumprir os objetivos organizacionais. No entanto, as empresas precisam empreender grandes esforços, no sentido de atender, de forma mais satisfatória, as necessidades dos funcionários seja físicas, psicológicas, sociais, profissionais e intelectuais. Neste contexto de trabalho, os funcionários tornam-se cada vez mais exigentes, informados e procuram melhor qualidade de vida no trabalho.

Este trabalho propõe contribuir para as estratégias organizacionais relacionadas a uma melhor qualidade de vida dos funcionários.

O problema de pesquisa é: Quais as estratégias dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho que são inicialmente reconhecidos, pelos os funcionários, como eficazes para a melhoria de condições de saúde dos entrevistados na empresa?

1.2 Objetivo Geral

Analisar quais as estratégias dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho que são inicialmente reconhecidos, pelos os funcionários, como eficazes para a melhoria de condições de saúde dos entrevistados.

1.3 Objetivos Específicos

Compreender o sentido de QVT para os funcionários.

Identificar os programas implementados para melhoria de condições da saúde dos entrevistados.

Identificar, a partir dos relatos os programas que podem ser usados pela empresa para a melhoria de condições da saúde dos entrevistados.

1.4 Justificativa

A presente pesquisa busca entender, quais as estratégias dos programas de QVT podem melhorar a vida de seus colaboradores dentro da empresa. Proporcionando uma interação melhor no ambiente organizacional entre gerente e empregados de níveis operacionais da empresa, no qual o trabalho possa ficar mais agradável e prazeroso a todos.

No contexto atual, as organizações precisam ter estratégias claras e sustentadas por uma gestão com amplo envolvimento e participação de todos os profissionais. Portanto, é preciso estabelecer um compromisso com a força de trabalho da empresa, baseado no respeito mútuo.

Hoje, as empresas vêm procurando implantar os programas de QVT, na esperança de promover um envolvimento e uma motivação maior no ambiente de trabalho, e assim proporcionar um aumento da produtividade. A atividade física no

âmbito da empresa é uma questão relacionada à promoção de saúde, não apenas como ausência de doença, mas como estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Este trabalho procura responder algumas dúvidas quanto a real eficiência dos programas QVT para as pessoas que realmente à usam. Sabendo escolher os programas certos para implementar e compreender se administradores estão fazendo a coisa certa, ou seja, se os funcionários precisam é mesmo disto ou não.

A pesquisa vai procurar mostrar como os programas de Qualidade de Vida no Trabalho existentes poderão ser usados pela a empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO, para proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável aos seus colaboradores. Com isso, levando os profissionais e pesquisadores a entender como a escolha de programas certos pode aumentar a satisfação e a qualidade de vida dos colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução da Administração de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas

Ao longo dos anos a administração vem mudando o que acontece com tudo que se cria, pois é preciso evoluir para se tornar cada vez melhor. Isso a fez ficar mais fácil de lidar, principalmente para os profissionais da área. Já para os profissionais brasileiros houve um grande avanço quando aconteceu a abertura de um dos primeiros cursos de Administração de Recursos Humanos aplicados no Brasil, com disciplinas bastante diferenciadas dos demais cursos existentes.

Quando surgiu o departamento de RH no início do século XX segundo DESSLER (2003), eles controlavam as admissões e demissões feitas pelos supervisores, dirigiam o departamento de pagamentos e administravam planos de benefícios. Quando a tecnologia em áreas, como testes e entrevistas começou a surgir, o departamento de RH passou a desempenhar um papel maior na seleção, treinamento e promoção de funcionários.

Os departamentos de recursos humanos exercia um papel fundamental dentro das empresas dividindo funções, que antes eram exercidas pelos próprios supervisores, assim surgindo outros departamentos dentro das organizações.

De acordo com GIL (2010) houve a evolução das áreas designas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos, sendo hoje Gestão de Pessoas. Sendo que “A Gestão de Pessoas abrange amplo leque de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho etc.” (GIL, 2010 p. 24).

Uma maior valorização do capital humano, na gestão de pessoas torna-se mais propícia para criar um clima organizacional, na qual a valorização da educação continuada e programas de incentivo, faz-se necessário para retenção de bons profissionais.

2.2 Administração da Qualidade

Na administração a qualidade procura uma uniformidade ou padronização dos problemas. Quando falamos em qualidade, significa a aplicação dos talentos e esforços para produzir os resultados mais elevados.

Segundo MAXIMIANO (2008), a ideia de qualidade tem uma história muito antiga, desde os filósofos gregos aos chineses, dos renascentistas aos engenheiros e fabricantes da Revolução Industrial. Muitas pessoas preocupam-se com este assunto. A qualidade é uma palavra que faz parte do dia-a-dia e desempenha um papel importante em todos os tipos de organizações e em muitos aspectos da vida das pessoas.

A definição das ideias da qualidade pode ser feitas através do Quadro 1, que vai ser apresentado as ideias e suas definições.

Quadro 1: Definição da ideia da qualidade.

Excelência	<ul style="list-style-type: none"> • O melhor que se pode fazer. O padrão mais elevado de desempenho em qualquer campo de atuação.
Valor	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade como luxo. Maior número de atributos. Utilização de materiais ou serviços raros, que custam mais caro. • Valor é relativo e depende da percepção do cliente, seu poder aquisitivo e sua disposição para gastar.
Especificações	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade planejada. Projeto do produto ou serviço. Definição de como o produto ou serviço deve ser.
Conformidade	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de identidade entre o produto ou serviço e suas especificações.
Regularidade	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformidade. Produtos ou serviços idênticos.
Adequação ao Uso	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade de projeto e ausência de deficiências.

Fonte: Adaptado de Maximiano 2008, p. 157.

A administração da qualidade, procura garantir a satisfação dos clientes e ao mesmo tempo garantir os interesses econômicos da empresa, afinal à obtenção da qualidade depende da participação e do apoio de todos.

2.3 Estratégias e Qualidade de Vida no Trabalho

A implantação de estratégias de programas de Qualidade de Vida no Trabalho costuma apresentar muitas dificuldades, pois envolve custos para as empresas e tem como objetivo principal os empregados e não a empresa em si, o que torna difícil conseguir a adesão da alta administração das empresas.

Segundo Gil (2010, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

A participação dos funcionários na tomada de decisão sobre quais as estratégias de QVT que serão adotadas é de suma importância para a organização, pois mostra o quanto eles são valiosos para a organização. Isso motiva os seus funcionários mesmos antes da implantação destes programas.

2.4 Qualidade de Vida

A Qualidade de Vida envolve fatores relacionados à saúde, tais como, o bem-estar físico, psicológico, emocional e mental. Há também outros elementos não relacionados à saúde, como exemplos temos: a família, amigos, emprego ou outras circunstâncias da vida.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, Qualidade de Vida é um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações.

A Qualidade de Vida existe para gerar estratégias com o intuito de promover um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo e à empresa, conscientizando sobre como sua saúde está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

Alcançar uma boa qualidade de vida é o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar, equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória, no qual profissionais de diversos segmentos dedicam-se a arte de descobrir novas formas e maneiras de obter uma vida melhor.

2.5 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organizações, que se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448), o conceito de qualidade de vida no trabalho implica:

[...] profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensados pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passa obrigatoriamente pela QVT.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma consequência da compreensão e abrange as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação, sendo uma poderosa arma de competitividade do mercado, melhorando o desempenho e a produtividade, além do aumento da confiabilidade do cliente com a empresa.

A QVT evidencia os colaboradores como detentores de merecida importância, dentro da organização que envolve diversos níveis, onde são abordados como parceiros e, não mais como recursos humanos, mas integrando indivíduos à organização de forma harmoniosa, mantendo sua integridade física e mental, valorizando-o literalmente como pessoa, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do trabalhador.

Chiavenato (2004, p.448) define que a QVT “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”.

No mundo do trabalho ocorreram inúmeras mudanças, não só no processo produtivo devido inovações tecnológicas, mas no impacto causado na saúde do trabalhador, tanto na esfera física como psíquica.

Maximiano (2008, p.271) disse que “a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser avaliada a partir da satisfação dos funcionários e das práticas da empresa. Sendo classificadas em quatro categorias principais organizacional, social, psicológica e biológica, que pode ser apresentada no Quadro 2.

Quadro 2: Indicadores de práticas administrativas orientadas para a QVT.

CATEGORIAS DE INDICADORES	INDICADORES ESPECÍFICOS
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamento ético dos funcionários. • Planos de carreira igualitários. • Clareza das políticas e procedimentos.
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento na educação formal dos funcionários. • Benefícios familiares. • Atividades culturais e esportivas.
Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização do funcionário. • Apoio psicológico. • Desafio e outros fatores motivacionais.
Biológica	<ul style="list-style-type: none"> • Ginástica laboral. • Controle dos acidentes de trabalho. • Conforto físico e eliminação da insalubridade. • Controle de doenças.

Fonte: Adaptado de Maximiano 2008, p. 273.

Segundo Chiavenato (2004, p. 449), a QVT envolve alguns componentes como:

1. A satisfação com o trabalho executado.
2. As possibilidades de futuro na organização.
3. O reconhecimento pelos resultados alcançados.
4. O salário percebido.
5. Os benefícios auferidos.
6. O relacionamento humano dentro do grupo e da organização.
7. A liberdade e responsabilidade de tomar decisões.
8. As possibilidades de participar.

A QVT visa proporcionar um ambiente favorável ao bem-estar de todos, numa tentativa de humanizar as relações pessoais entre os funcionários e o trabalho nas empresas, conduzindo a melhorias na execução das tarefas e o consequente aumento do nível de satisfação do funcionário com a empresa.

2.6 Modelos de Avaliação de QVT

Os modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho procuram mostrar o que os funcionários gostariam que fossem oferecidos para eles em quanto profissional, dentro da organização onde trabalham.

De acordo Nadler e Lawler *apud* Chiavenato (2004, p.450), o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho se fundamenta em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Para Hackman e Oldhan *apud* Chiavenato (2004, p.450), o modelo de QVT estar dedicado ao desenho de cargos em sete dimensões:

1. *Variedade de habilidades.* O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimento e competências da pessoa.
2. *Identidade da tarefa.* O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoas possa perceber que produz um resultado palpável.
3. *Significado da tarefa.* A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
4. *Autonomia.* A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
5. *Retroação do próprio trabalho.* A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.
6. *Retroação extrínseca.* Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquico ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
7. *Inter-relacionamento.* A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Um outro modelo ainda segundo Chiavenato (2004) é do Walton, conforme o Quadro 3.

Quadro 3: Modelo de QVT de Walton.

Fatores de QVT:	Dimensões:
Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Renda (salário) adequada ao trabalho • Equidade interna (compatibilidade interna) • Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho • Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Significado da tarefa • Identidade da tarefa • Variedade de habilidades • Retroação e retroinformação
Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidades de carreira • Crescimento profissional • Segurança do emprego
Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades • Relacionamentos interpessoais e grupais • Senso comunitário
Garantias constitucionais	<ul style="list-style-type: none"> • Respeitos às leis e direitos trabalhistas • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social de vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social pelos produtos/serviços • Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Adaptado de Chiavenato 2004, p. 452.

Através, destes três modelos percebe-se a importância da empresa valorizar os seus colaboradores, enfatizando as condições físicas e psicológicas dos mesmos, possibilitando oportunidades de estarem em sintonia com os objetivos da empresa. Assim, ao investir em melhores condições de vida no trabalho e do colaborador, a empresa estará investindo indiretamente na elaboração de seus produtos, garantindo uma melhor qualidade e produtividade.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Esta pesquisa teve início a partir de um estudo exploratório do tema QVT para entender o que pode ser feito pelas as pessoas no ambiente de trabalho, e posteriormente na sua vida fora da empresa.

Este trabalho utilizou como técnica de pesquisa uma abordagem quantitativa com o uso da aplicação de questionário com perguntas fechadas e abertas. Também foi feita a análise do ambiente de trabalho como as condições físicas das instalações da empresa.

3.1 Tipo de pesquisa

Quanto aos procedimentos ou meios de pesquisa os dados foram coletados de fontes primárias e secundárias. A coleta de dados primários foi realizada por meio de um levantamento do perfil dos funcionários da empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO via contato pessoal e através da realização de uma entrevista semi-estruturada. Os levantamentos em fontes secundárias foram feitos através de pesquisa documental.

Os questionários foram aplicados com um grupo de funcionários, cada um recebeu um questionário para ser respondido individualmente, ou seja, não foi permitida a troca de informações entre eles durante a entrevista, para não serem influenciados em suas respostas.

3.2 Caracterização da organização pesquisada

A empresa de alimentos sediada em Porto Nacional - Tocantins é uma filial de grande porte que atua no setor de estocagem e secagem de soja para exportações.

Criada em março de 2004 veio fortalecer o comércio local, e atrair novos investimentos para o município.

A empresa atualmente conta com 7 (sete) funcionários: sendo quatro na área administrativa e três na estocagem e preparo da soja para ser colocada nos caminhões, para então ser transportada até o Porto Franco no Maranhão, onde será exportada para outros países.

3.3 Participantes da pesquisa

A população da pesquisa é: 7 (sete) funcionários de todas as áreas que trabalham na empresa, com escolaridade, habilidade e conhecimento variados.

3.4 Instrumentos de pesquisa

Foi aplicado um questionário, procurando entender que tipo de programa pode ser implantado na empresa para melhorar a sua vida, sugerindo uma pontuação de 1 a 5, sendo: 1 nada importante e 5 extremamente importante.

Também foi observado o ambiente físico da empresa para ver quais são as condições de trabalho dos funcionários e, se há algo que contribua para piorar qualidade de vida dos mesmos. Além de ser feita perguntas abertas sobre QVT.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os procedimentos de coletas e análise dos dados foram feitos pelo levantamento de percepções, por meio de questionário. Através da tabulação dos dados informados e descrição das respostas.

Foi analisado o discurso dos funcionários sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho, programas de qualidade de vida no trabalho e ações que podem ser implantadas para melhoria da sua qualidade de vida no trabalho.

Nos dados documentais a análise ocorreu com pesquisa aos documentos da empresa, sendo feito a análise e os levantamentos dos conteúdos. Com pesquisa na internet, seleção dos conteúdos mais relevantes e que foram publicados recentemente sobre a temática.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo será apresentado os resultados produzidos pela a pesquisa realizada com os funcionários da empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO.

4.1 Tratamentos dos resultados

Foi realizada a entrevista com 07 (sete) funcionários, no qual todos responderam o questionário, contando com a participação 100% do universo pesquisado.

4.2 Perfil dos entrevistados

4.2.1 O perfil dos entrevistados em relação à idade

Dos entrevistados 43% têm entre 18 a 25 anos, 29% têm entre 26 e 35 anos, 14% entre 36 e 46 anos e 14% com 47 anos ou mais.

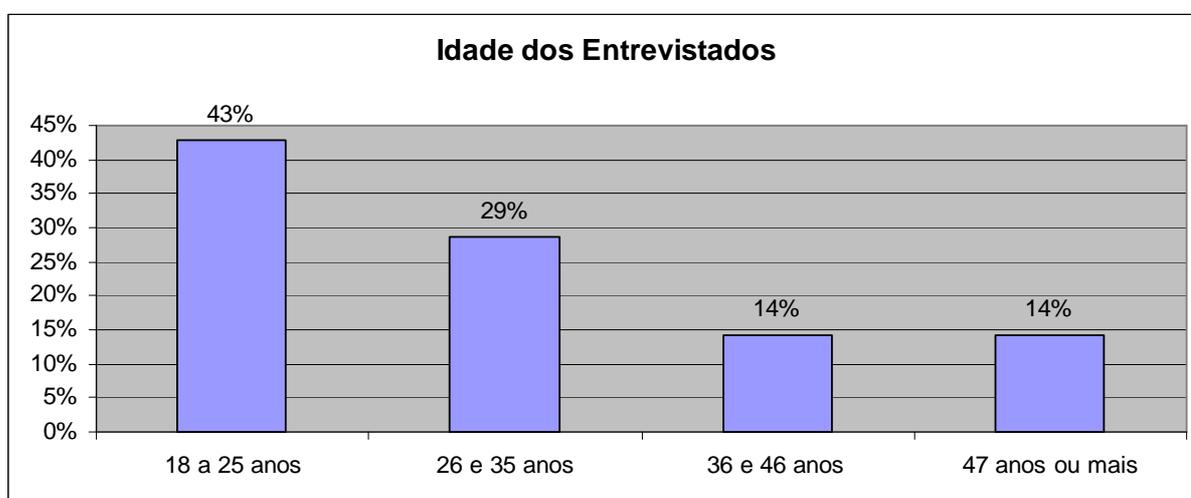


Gráfico 01: Idade dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.2 O perfil dos entrevistados quanto ao sexo

Conforme observamos no gráfico abaixo, em relação ao sexo, temos uma mulher representando 14%; e seis homens totalizando 86% dos entrevistados.

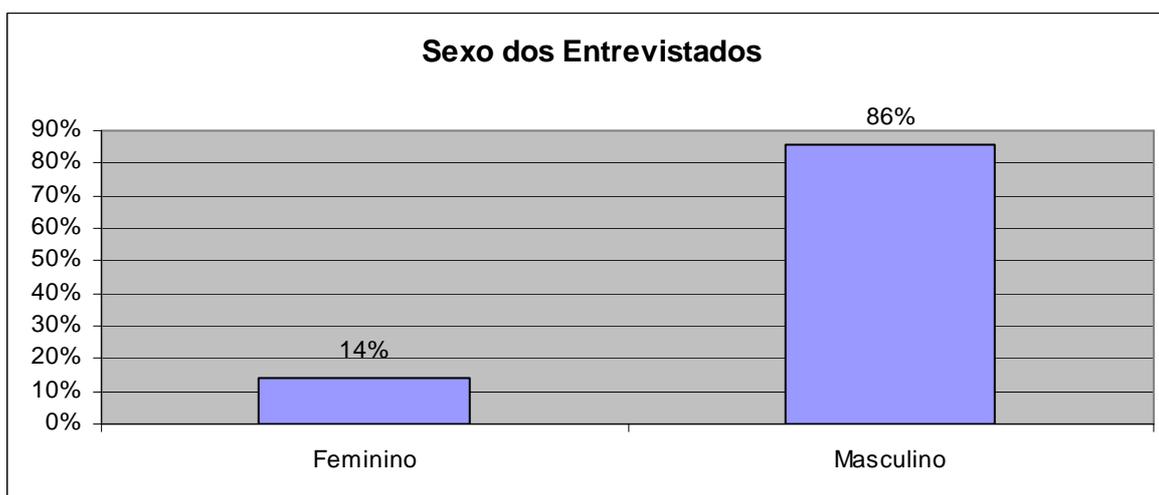


Gráfico 02: Sexo dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.3 O perfil dos entrevistados em relação ao estado civil

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, em relação ao estado civil, temos cinco casado representando 71%; e dois solteiros representando 29% dos entrevistados.

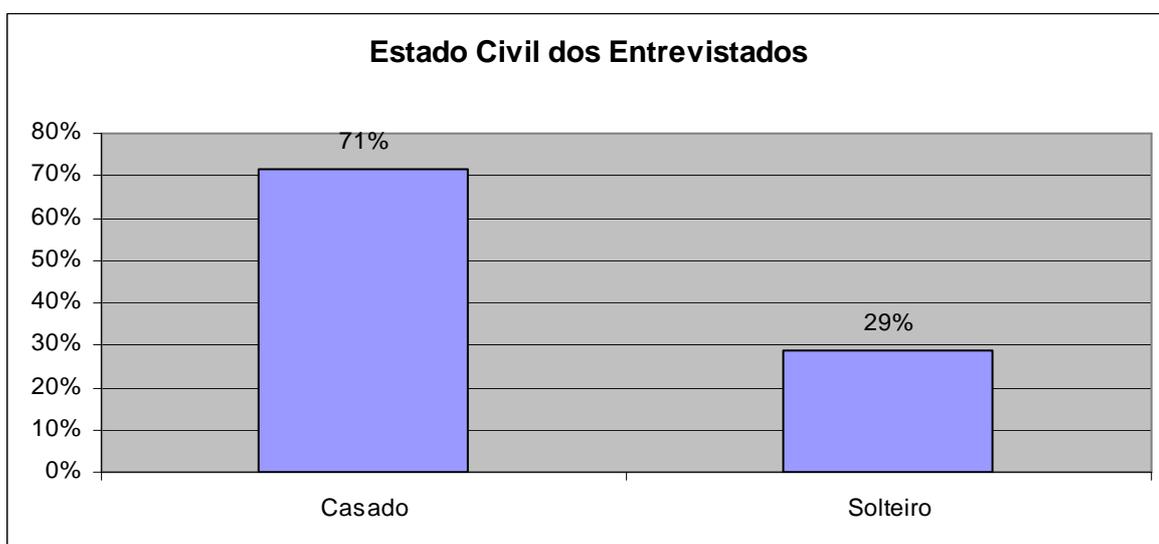


Gráfico 03: Estado Civil dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.4 O perfil dos entrevistados em relação à quantidade de filhos

No gráfico abaixo podemos observar, em relação à quantidade de filhos, que: 29% dos entrevistados não têm filho; dois têm um filho representando 29%, dois têm dois filhos representando 29% e um tem três filhos totalizando 14% dos entrevistados.

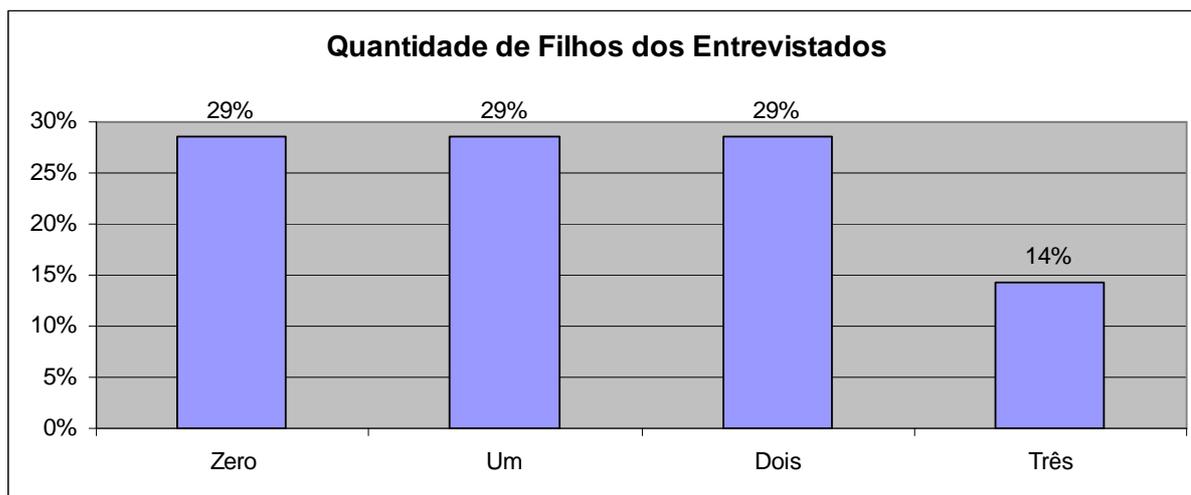


Gráfico 04: Quantidade de Filhos dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.5 O perfil dos entrevistados em relação à escolaridade

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, em relação à escolaridade, temos dois com ensino superior representando 29% e cinco com ensino médio totalizando 71% dos entrevistados.

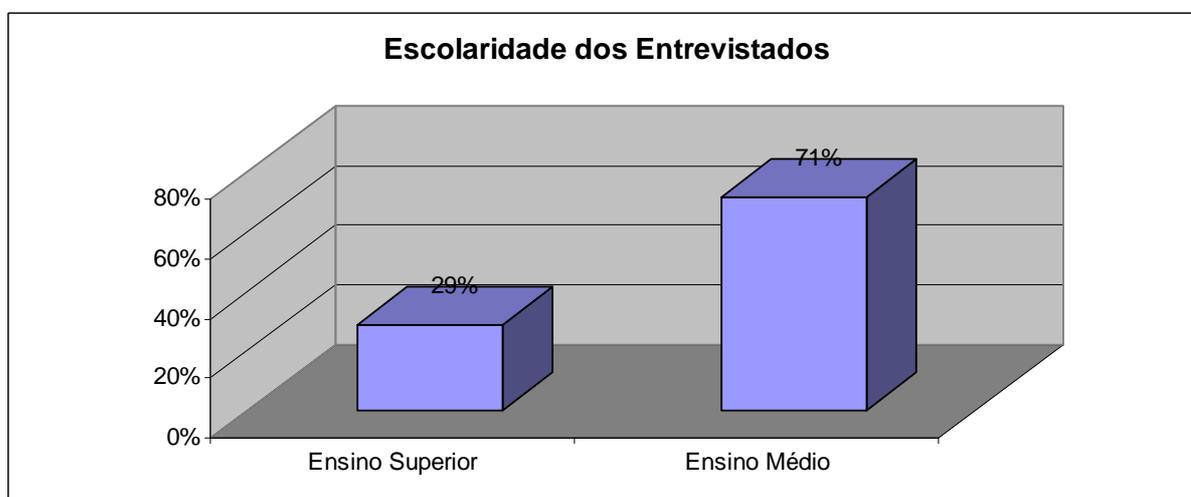


Gráfico 05: Escolaridade dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.6 O perfil dos entrevistados quanto ao tempo de trabalho na empresa

De acordo com o que podemos observar no gráfico abaixo, em relação ao tempo de trabalho na empresa temos: 29% têm entre 6 meses a 1 ano; 29% têm entre 1 a 5 anos; 14% têm entre 5 a 10¹ anos; 14% têm entre 10 a 15 anos; e 14% têm entre 15 anos ou mais.

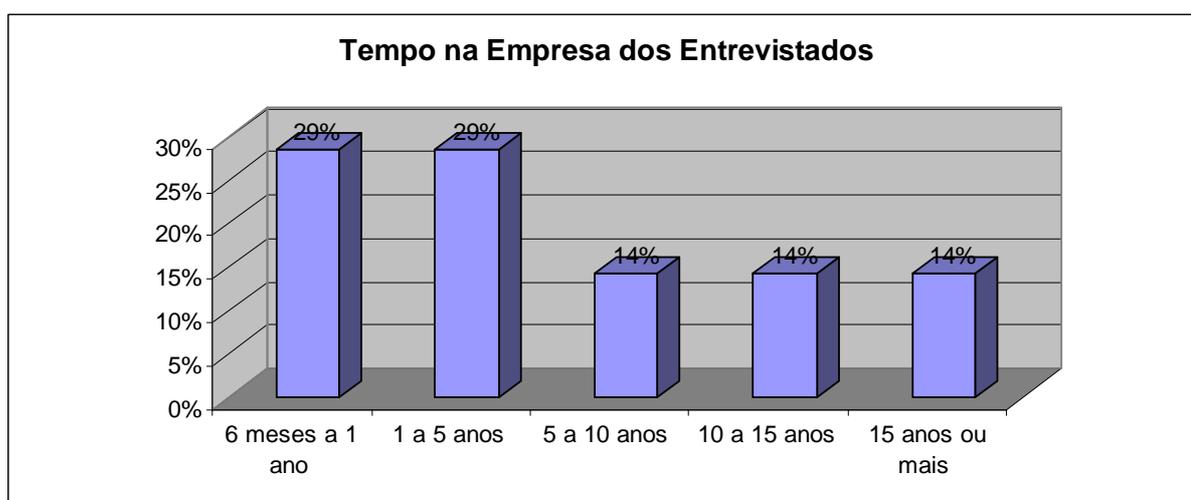


Gráfico 06: Tempo na Empresa dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.2.7 O perfil dos entrevistados em relação às funções que os mesmos exercem na empresa

As funções dentro da empresa dos participantes da pesquisa são: um coordenador silo² representando 14%; dois operadores classificadores representando 29%; um assistente administrativo representando 14%; um balanceiro representando 14%; um auxiliar administrativo representando 14%; e um encarregado de silo³ representando 14% dos entrevistados.

¹ Os funcionários que têm mais de sete anos de tempo na empresa são, de outras unidades da empresa.

² Responsável pelo planejamento, execução, organização, supervisão e controle das atividades de armazenagem, para cumprimento dos objetivos da produtividade, segurança e custo da soja.

³ Responsável pelo planejamento, coordenação e controle das atividades operacionais de recebimento, beneficiamento, estocagem e expedição do produto final, no caso a soja.

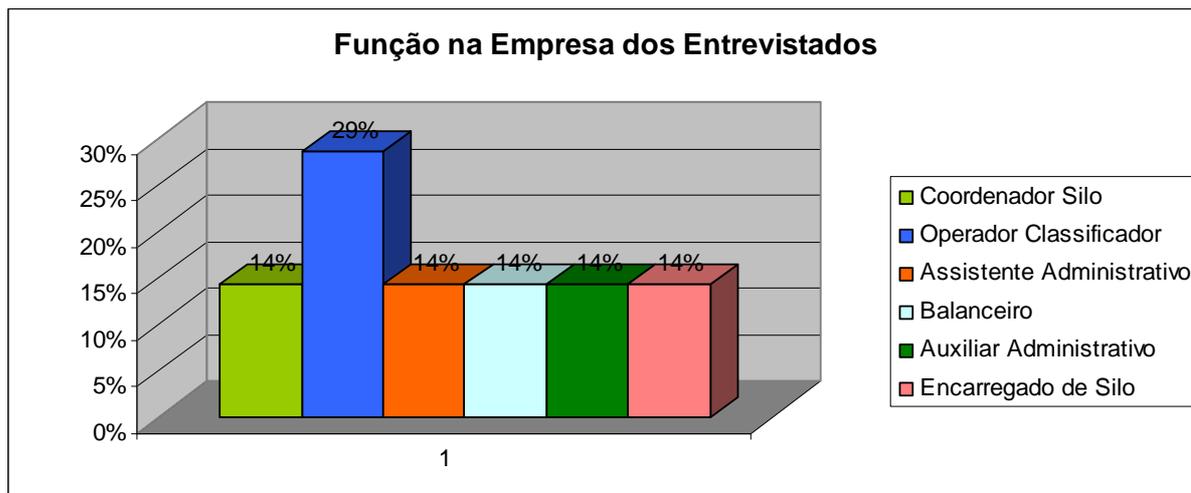


Gráfico 07: Função na Empresa dos entrevistados

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3 Identificação dos programas de qualidade de vida no trabalho

4.3.1 Ginástica Laboral

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 57% consideram a ginástica laboral muito importante; 29% pouco importante; e 14% nada importante.

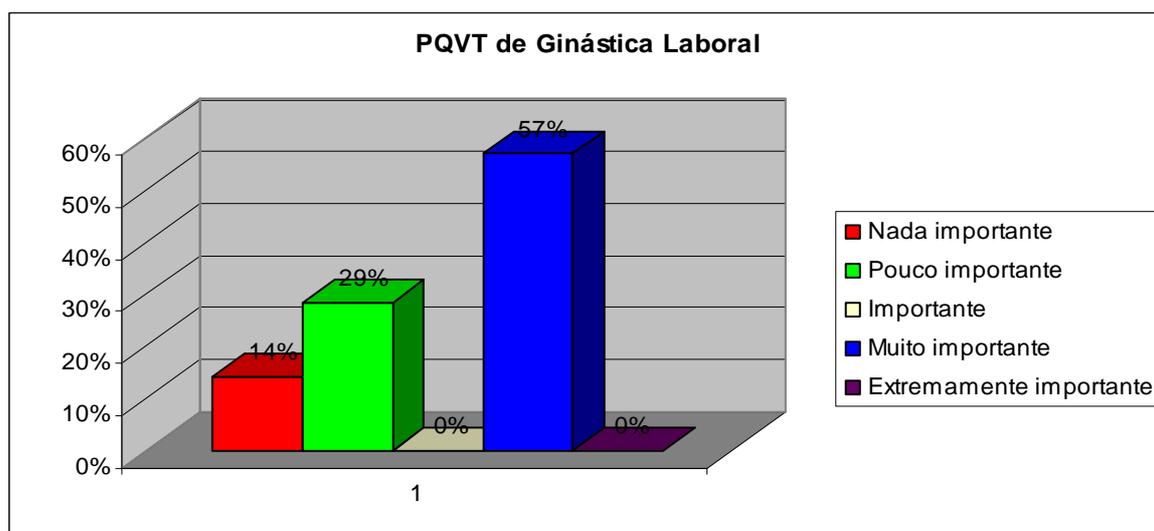


Gráfico 08: PQVT⁴ de ginástica laboral

Fonte: Dados coletados na pesquisa

⁴ Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.3.2 Atividades Esportivas

De acordo com os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 43% consideram as atividades esportivas importante; 29% muito importante; 14% nada importante; e 14% pouco importante.

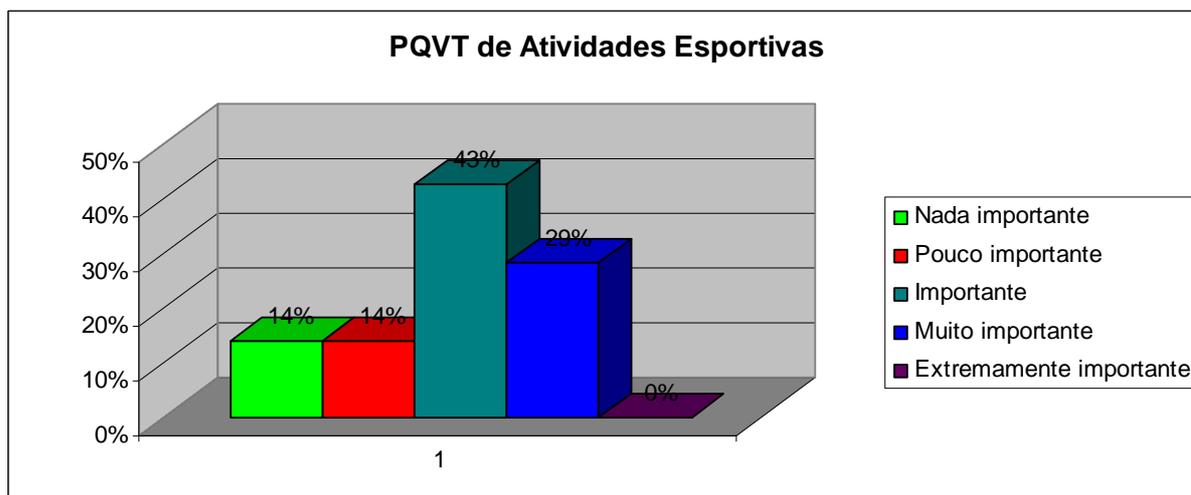


Gráfico 09: PQVT de atividades esportivas

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.3 Ambiente para descanso

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 29% consideram o ambiente para descanso muito importante; 29% importante; 14% nada importante; 14% pouco importante; e 14% extremamente importante.

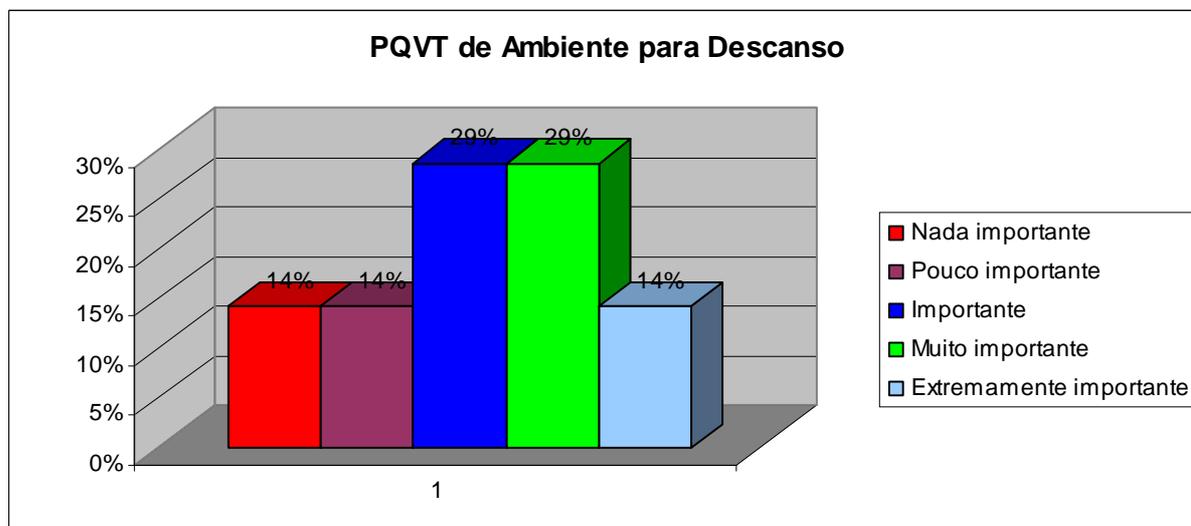


Gráfico 10: PQVT de ambiente para descanso

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.4 Sala de TV e Jogos Eletrônicos

Nos dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados informaram que 43% consideram a sala de TV e jogos eletrônicos pouco importantes; 29% importante; 14% nada importante; e 14% muito importante.

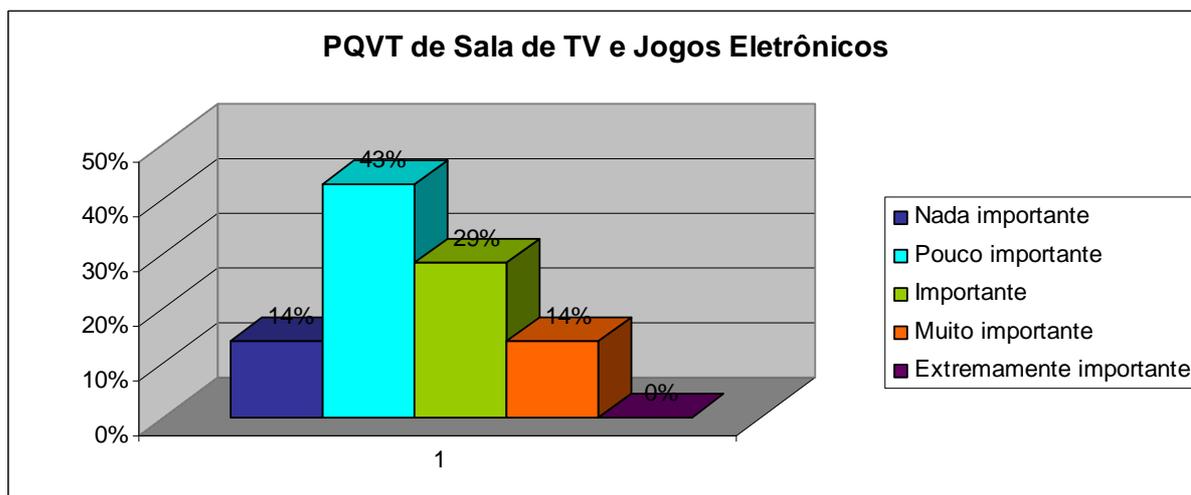


Gráfico 11: PQVT de sala de TV e jogos eletrônicos

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.5 Encontros Familiares

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 57% consideram os encontros familiares extremamente importantes; 29% muito importante; e somente 14% pouco importante.

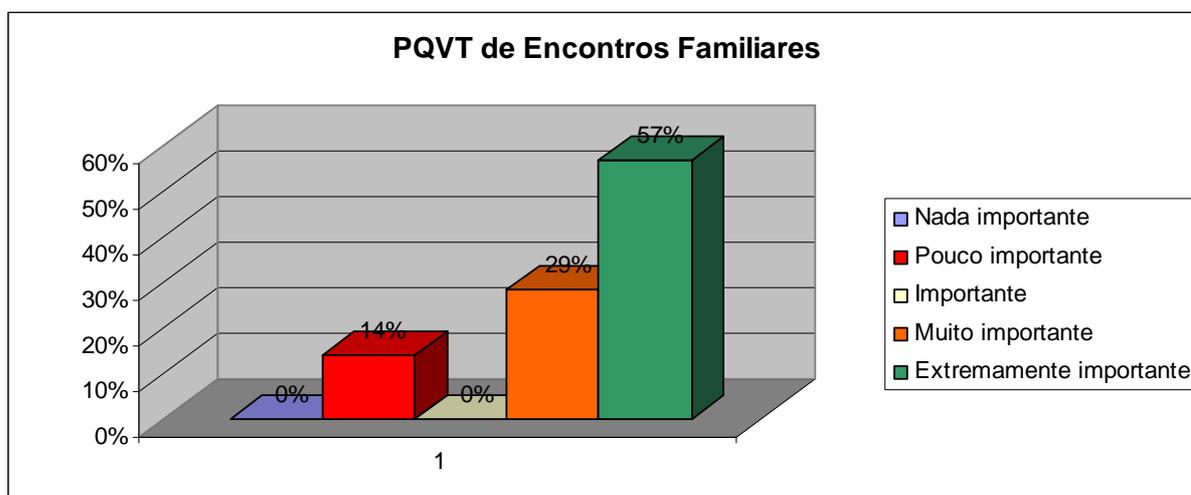


Gráfico 12: PQVT de encontros familiares

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.6 Lazer em Grupo

Conforme os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 43% consideram lazer em grupo muito importante; 29% importante; 14% nada importante; e 14% extremamente importante.

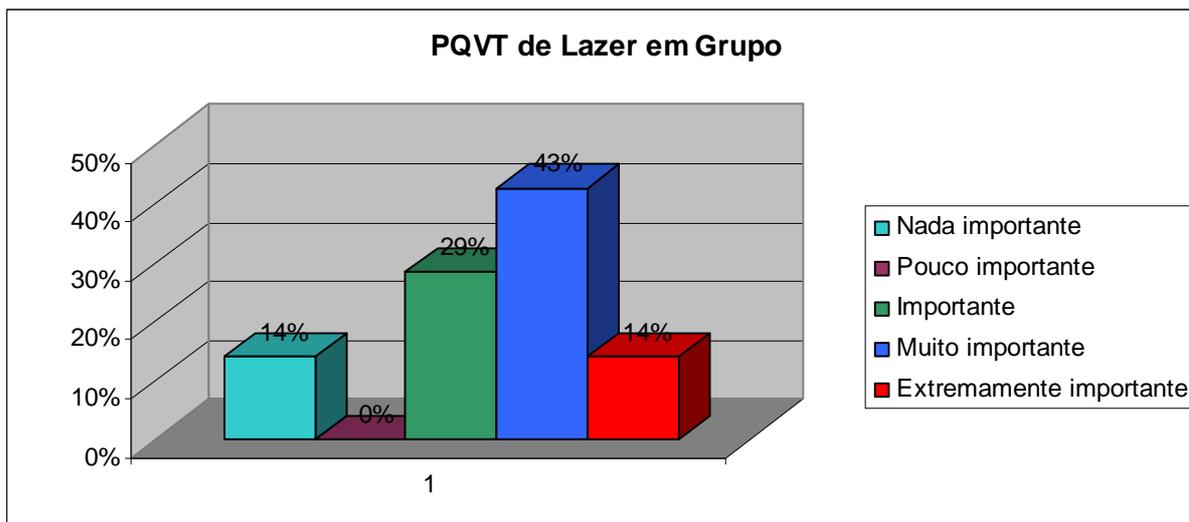


Gráfico 13: PQVT de lazer em grupo

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.7 Jogos Internos

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 29% consideram os jogos internos importante; 29% pouco importante; 14% muito importante; 14% extremamente importante; e 14% nada importante.

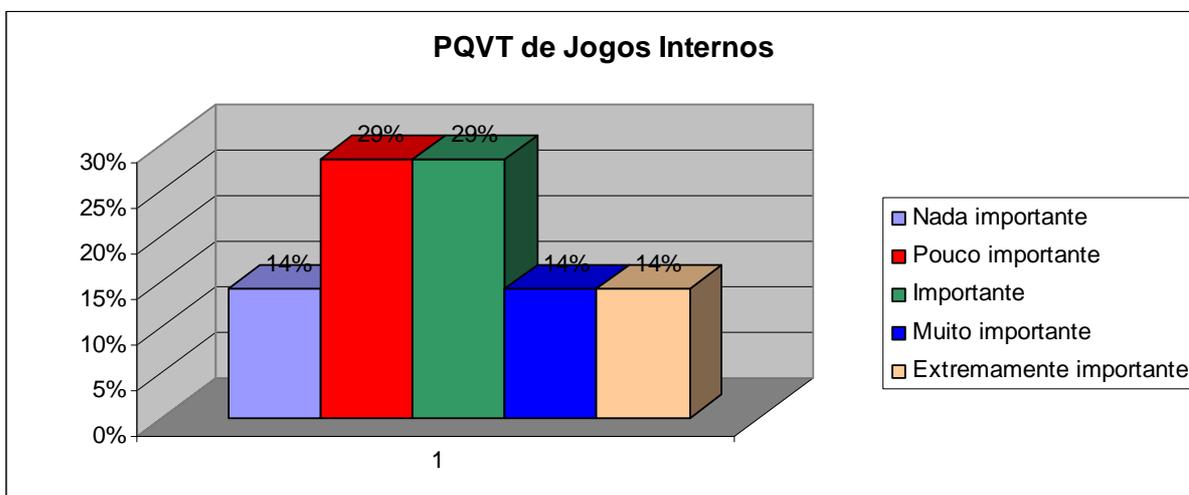


Gráfico 14: PQVT de jogos internos

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.8 Massagem Relaxante

De acordo com os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 43% consideram a massagem relaxante pouco importante; 29% importante; 14% nada importante; e 14% extremamente importante.

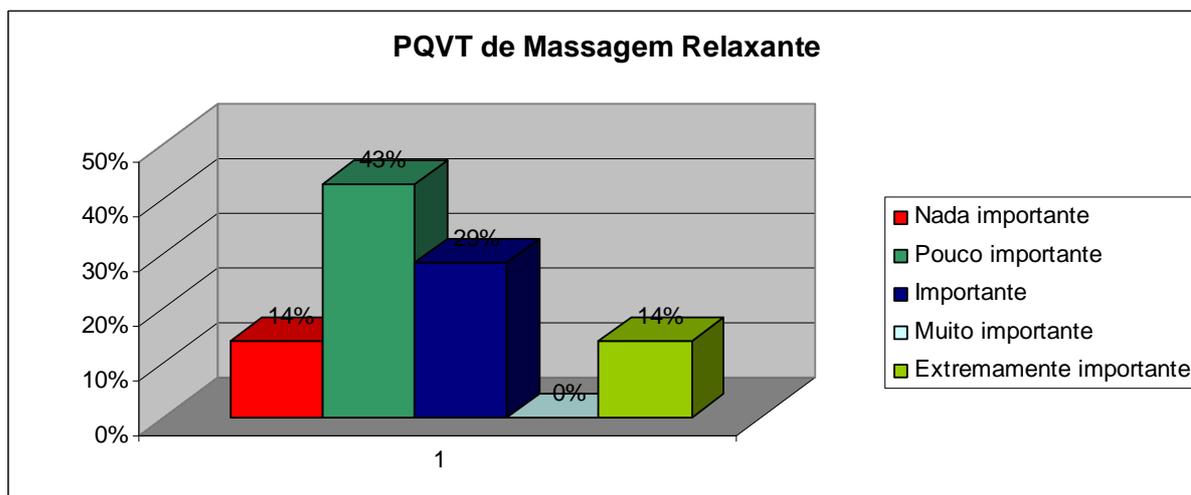


Gráfico 15: PQVT de massagem relaxante

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.9 Yoga

Segundo os dados apresentados no gráfico abaixo, dos entrevistados 43% consideram a yoga pouco importante; 29% importante; 14% nada importante; e 14% muito importante.

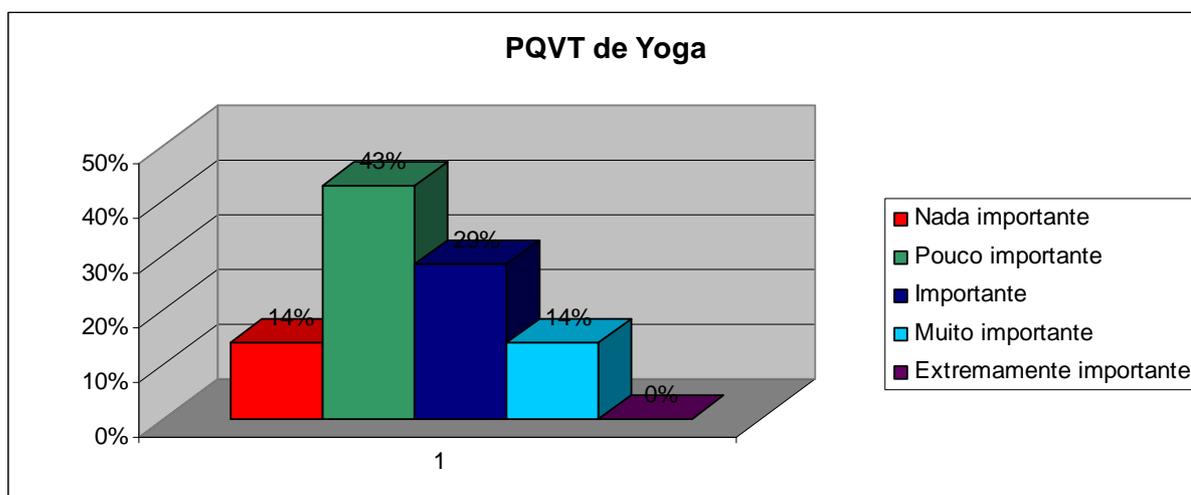


Gráfico 16: PQVT de yoga

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.4 Níveis de satisfação dos funcionários em relação à empresa

4.4.1 Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.)

Conforme os dados apresentados na tabela 1, dos entrevistados 43% consideram em relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.) extremamente importante; 29% muito importante; e 29% importante.

Tabela 1: Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.)

Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.)	Média (%)
Nada importante	0 – 0,0%
Pouco importante	0 – 0,0%
Importante	2 – 29%
Muito importante	2 – 29%
Extremamente importante	3 – 43%
TOTAL	100%

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.4.2 Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.)

Segundo os dados apresentados na tabela 2, dos entrevistados 43% consideram o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.) extremamente importante; 29% muito importante; e também 29% consideram importante.

Tabela 2: Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.)

Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.)	Média (%)
Nada importante	0 – 0,0%
Pouco importante	0 – 0,0%
Importante	2 – 29%
Muito importante	2 – 29%
Extremamente importante	3 – 43%
TOTAL	100%

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.4.3 Quanto às informações sobre segurança e saúde

Conforme os dados apresentados na tabela 3, dos entrevistados 57% consideram as informações sobre segurança e saúde extremamente importante; e 43% muito importante.

Tabela 3: Quanto às informações sobre segurança e saúde

Quanto às informações sobre segurança e saúde	Média (%)
Nada importante	0 – 0,0%
Pouco importante	0 – 0,0%
Importante	0 – 0,0%
Muito importante	3 – 43%
Extremamente importante	4 – 57%
TOTAL	100%

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.4.4 Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa

Segundo os dados apresentados na tabela 4, dos entrevistados 43% quando compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa informaram que estão muito satisfeito; 29% satisfeito, 14% extremamente satisfeito; e 14% pouco satisfeito.

Tabela 4: Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa

Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa	Média (%)
Nada satisfeito	0 – 0,0%
Pouco satisfeito	1 – 14%
Satisfeito	2 – 29%
Muito satisfeito	3 – 43%
Extremamente satisfeito	1 – 14%
TOTAL	100%

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.5 O que é Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo um dos entrevistados QVT é ter um excelente ambiente de trabalho, condições de atendimento médico e odontológico, ou seja, planos de saúde que atenda tais necessidades. Além de respeito, valorização pessoal, profissional e salário digno que atenda as necessidades do trabalhador.

Dos entrevistados, 3 afirmaram que trabalhar com segurança significa para eles Qualidade de Vida no Trabalho.

Já três dos entrevistados QVT é ter bons salários, estarem realmente trabalhando na profissão em que gostam de exercer, serem bem tratados, estarem

em um ambiente de trabalho em que se sintam bem, podendo desfrutar de alguns momentos de lazer com a família no período de folga do trabalho, e que haja um bom relacionamento com os seus colegas.

4.6 O que é um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Para alguns dos entrevistados os programas de qualidade de vida no trabalho é ter assistência médica e odontológica, um ótimo ambiente de trabalho, poder manter uma qualidade de vida tipo: casa confortável; alimentação de qualidade, lazer e poder adquirir patrimônio através do seu trabalho. Saber relacionar o trabalho com a vida familiar.

Outros acreditam que seja programas que visam melhorar os relacionamentos entre setores, criando um clima de harmonia entre os mesmos. Fazendo com que os colaboradores possam sentir-se confortáveis no ambiente de trabalho.

Conforme um dos entrevistados PQVT são programas que podem melhorar as suas vidas, fazendo com que tirem as tensões geradas pelo o trabalho, trazendo assim melhorias para o ambiente citado.

4.7 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho sugeridos

Segundos os entrevistados os programas que poderiam ser implantados na empresa para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho seriam os seguintes:

1. Atividades físicas (ginástica laboral; competições)
2. Confraternização entre os colegas com participação da família, encontros familiares e lazer em grupo; e
3. Treinamentos dos funcionários.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 Conclusões

Quando se fala em implantar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, precisamos analisar quais as reais necessidades dos funcionários para um melhor desempenho funcional dos mesmos na organização. Análise feita através de pesquisa constatou os programas que são inicialmente reconhecidos como eficazes: encontros familiares; ginástica laboral; lazer em grupo; ambiente para descanso; atividades esportivas; e jogos internos.

Os dados levantados na pesquisa indicam, como estratégias não reconhecidas como eficientes pelos entrevistados, a disponibilização pela empresa de sala de TV e jogos eletrônicos, yoga e massagem relaxante. Pode-se inferir desses resultados que o fato da maioria dos funcionários serem pessoas casadas, com filhos, e de idade adulta, tenha direcionado essa resposta.

Quanto aos níveis de satisfação dos funcionários em relação à empresa, alguns aspectos estão bem satisfatórios como: as informações sobre segurança e saúde; os benefícios (plano de saúde, seguro, etc.); e o seu ambiente de trabalho como condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.) para eles suprirem as suas necessidades no momento.

E também em alguns casos quando comparado os seus vencimentos com de outros profissionais com atividades semelhantes, já se mostram bastantes satisfeitos.

Para Chiavenato (2004, p. 448), o conceito de qualidade de vida no trabalho implica:

[...] profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensados pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passa obrigatoriamente pela QVT.

Para os entrevistados QVT é ter um excelente ambiente de trabalho, condições de atendimento médico e odontológico, ou seja, planos de saúde que atenda tais necessidades. Além de possibilitar respeito, valorização pessoal, profissional e salário digno que atenda as necessidades do trabalhador; trabalhar com segurança; estarem realmente trabalhando na profissão em que gostam de exercer, estarem em um ambiente em que se sintam bem, podendo desfrutar de alguns momentos de lazer com a família no período de folga do trabalho, e que haja um bom relacionamento com os seus colegas.

A pesquisa conclui que os programas de qualidade de vida no trabalho para os entrevistados é ter assistência médica odontológica, ótimo ambiente de trabalho, poder manter uma qualidade de vida tipo: casa confortável, alimentação de qualidade, lazer e poder adquirir patrimônio, através do seu trabalho. Saber relacionar o trabalho com a vida familiar; melhores relacionamentos entre setores, criando um clima de harmonia. Fazendo com que os colaboradores possam sentir-se confortáveis no ambiente de trabalho; e como consequência melhora na qualidade de vida, fazendo com que tirem as tensões geradas pelo trabalho, trazendo assim melhorias para o ambiente citado.

Assim, para se ter um bom programa de Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário o alinhamento dos objetivos e planos, a utilização das ferramentas da qualidade para subsidiar a melhoria dos processos e também as relações interpessoais, desenvolvendo pessoas mais criativas e com potencial dentro da empresa, gerando, assim, produtos e serviços de qualidade. Além disso, um programa de Qualidade de Vida no Trabalho é vital para criar um ambiente harmônico e equilibrado, e trazer mais reconhecimento e orgulho por trabalhar na empresa e conseqüentemente melhores resultados.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho que os funcionários querem que sejam implantados são: atividades físicas (ginástica laboral, competições); confraternização entre os colegas com participação da família, encontros familiares, lazer em grupo e treinamentos dos funcionários.

Para concluir, espera-se que este trabalho contribua para a universidade, pelo menos como uma fonte de ideias para novos trabalhos de conclusão.

5.2 Recomendações

O presente estudo foi realizado em uma fase inicial, de forma que novos estudos são recomendados para dar continuidade ao trabalho realizado. Sugere-se a expansão da pesquisa após ser implantados os programas de qualidade de vida no trabalho para saber se estes programas são realmente eficazes para melhorar a qualidade de vida dos funcionários da empresa de alimentos sediada em Porto Nacional/TO.

Percebe-se que mais trabalhos sobre a QVT precisam ser desenvolvidos de forma a abranger mais aspectos do ambiente organizacional para a melhoria de vida dos funcionários em geral.

Enfim, as recomendações sugeridas não esgotam os temas, apenas visam ressaltar a necessidade de mais pesquisas sobre o tema estudado. Para que possa desenvolver alternativas para melhorar o ambiente de trabalho dos funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUNGE Alimentos S.A. Acessado em 03 de Maio de 2011. Disponível em: <[http:// www.bunge.com.br](http://www.bunge.com.br)>.

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

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** Tradução Cecília Leão Oderich; revisão técnica Irene Kazumi Miura. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DAVID, Lamartine Moreira Lima e BRUNO-FARIA, Maria de Fátima. **Qualidade de vida no trabalho:** construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. Rev. adm. Da USP. 2007, vol. 42, n. 4, pp. 431-442.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana e TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal:** o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psic.: Teor. e Pesq. 2009, vol.25, n.3, pp. 319-327.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, 2010.

GUIDELLI, Nilo Sergio e BRESCIANI, Luis Paulo. **Inovação e qualidade de vida no trabalho:** uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. Rev. adm. da USP. 2010, vol. 45, n. 1, pp. 57 – 69.

MATIAS-PEREIRA, José. **Metodologia científica.** Manual de pesquisa científica. Brasília: (FACE/UNB), 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2008.

MONACO, Felipe de Faria e GUIMARAES, Valeska Nahas. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho:** o caso da Gerência de Administração dos Correios. Rev. adm. contemp. 2000, vol.4, n.3, pp. 67-88.

TIMOSSI, Luciana da Silva. et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações.** Prod. 2010, vol.20, n.3, pp. 471-480. Epub 21-Maio-2010.

Anexo A: Carta de Apresentação para a Empresa

Nome: Terezinha Lourenço dos Santos

Endereço: Rua Itagipuru, Quadra 05, Lote 23A, Setor Umuarama

Bunge Alimentos S.A

PORTO NACIONAL, 06 DE JUNHO DE 2011

Prezado Senhor: Luiz Osvaldo Pezutti

Sou aluna da Graduação em Administração à Distância da Universidade de Brasília e estou desenvolvendo um projeto de pesquisa sobre: Programas que podem ser implantados para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para a realização deste trabalho, necessitamos da colaboração de organizações para autorizar a coleta de dados junto a seus colaboradores. Diante do interesse que tem surgido na literatura científica e pela necessidade prática de se compreender melhor a realidade das organizações brasileiras, estamos nos dirigindo a esta organização para verificar a possibilidade de colaboração com esta pesquisa. Necessitamos das organizações apenas a autorização para que um pesquisador se dirija aos seus funcionários e aplique um questionário que tem duração média de aplicação de 15 minutos. O horário, data e forma de aplicação poderão ser negociados.

Agradeço desde já a atenção e aguardo retorno quanto à viabilidade deste trabalho.

Meus contatos são:

E-mail: *terezinha.lourenco1@uol.com.br*

Telefones: (63) 3363-4304/8405-9481

Atenciosamente,

Terezinha Lourenço dos Santos

Anexo B: Carta de Apresentação para os funcionários

Prezado funcionário,

Esta é uma pesquisa da Universidade de Brasília sobre Programas que podem ser implantados para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho. Para viabilizá-la procuramos a sua organização para realizar esse levantamento. Todos os funcionários foram solicitados a participar desta pesquisa. Estou me dirigindo a você para solicitar a sua colaboração respondendo ao questionário em anexo. Sua colaboração é fundamental para o sucesso deste trabalho.

O objetivo deste trabalho é saber quais os programas de QVT vocês gostariam que implantasse na empresa. A sua participação é voluntária. Se você decidir participar ou não, isto não afetará a sua relação atual ou futura com a equipe de pesquisa ou com a sua instituição. Quero que você se sinta inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Se você aceitar participar, pedimos que você responda um questionário que terá duração de aproximadamente 15min. Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. **Não escreva seu nome em qualquer lugar** do questionário.

Para que não haja influência nas respostas de outros funcionários que talvez estejam respondendo ao mesmo questionário, solicitamos também que você não comente suas respostas com colegas de trabalho.

Por favor, responda conforme as instruções e **não deixe nenhuma questão em branco**.

Qualquer dúvida entre em contato com Terezinha Lourenço dos Santos via e-mail *terezinha.loureno1@uol.com.br* ou pelo telefone (63) 8405-9481.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

Terezinha Lourenço dos Santos

Anexo C: Questionário sobre Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Dados dos participantes:

Idade: _____ Sexo: _____ Escolaridade: _____

Profissão: _____ Função: _____

Quanto tempo trabalha na empresa _____ Estado civil: _____

Quantidade de filhos: _____ Você estuda: _____

O que: _____

Este questionário vai procurar entender o que mais importante para os funcionários desta organização quando se fala em programas que podem ser implantados para melhorar a qualidade vida no ambiente de trabalho.

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o programa em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

COMO OS PROGRAMAS PODEM AJUDAR NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, esse motivo é:

Programas	1	2	3	4	5
Ginástica laboral					
Atividades esportivas					
Ambiente para descansos					
Sala de TV e jogos eletrônicos					
Encontros familiares					
Lazer em grupos					

Jogos internos					
Massagem relaxante					
Yoga					

NÍVEIS DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM RELAÇÃO À EMPRESA:

Perguntas	1	2	3	4	5
Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.), que você tem direito, você está?					
Com o seu ambiente de trabalho, as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, etc.), você está?					
Quanto às informações sobre segurança e saúde que você recebe, você está?					
Quando você compara o seu salário com de outras pessoas que fazem as mesmas atividades em outra empresa?					

1- O que é qualidade de vida no trabalho para você?

2- O que é um programa de qualidade de vida no trabalho para você?

3- Quais ações você avalia como importantes para melhoria da sua qualidade de vida no trabalho?
