



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

STÉFANY PAIVA DE JESUS FERREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção de  
trabalhadores em uma empresa de plano de saúde**

Brasília – DF

2023

STÉFANY PAIVA DE JESUS FERREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção de  
trabalhadores em uma empresa de plano de saúde**

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

Professor Orientador: Dr. Rodrigo  
Rezende Ferreira

Brasília – DF

2023

**STÉFANY PAIVA DE JESUS FERREIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: percepção de  
trabalhadores em uma empresa de plano de saúde**

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

**Stéfany Paiva de Jesus Ferreira**

Dr. Rodrigo Rezende Ferreira

Professor-Orientador

Dra, Débora Dorneles Barém

Professora-Examinadora

Dra, Siegrid Guillaumon Dechandt

Professora-Examinadora

Brasília, 18 de Dezembro de 2023

## AGRADECIMENTOS

A jornada acadêmica é uma trilha repleta de desafios, aprendizados e descobertas. E, ao chegar ao final deste percurso com a conclusão do meu Trabalho de Conclusão de Curso, sinto uma mistura de alívio, gratidão e realização.

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão ao meu orientador Dr. Rodrigo Rezende Ferreira, que com paciência, dedicação e conhecimento, me guiou nos momentos de dúvidas e incertezas, permitindo que eu explorasse o tema proposto com profundidade e rigor.

Aos professores e toda a equipe acadêmica, meu sincero agradecimento por compartilharem não apenas o conhecimento técnico, mas também por me inspirarem com suas trajetórias e paixão pela educação.

À Universidade de Brasília - UnB, sou imensamente grata por ter pavimentado o meu caminho na formação como Bacharel em Administração. Para mim, é uma realização de um sonho fazer parte desta renomada instituição, que tanto contribuiu para o meu desenvolvimento profissional.

Não posso deixar de agradecer aos meus colegas de curso, com quem compartilhei momentos inesquecíveis, estudos em grupo e risadas nos intervalos. Cada um de vocês contribuiu, de alguma forma, para a minha formação e para a pessoa que me tornei.

A minha família merece um agradecimento à parte. Pela paciência nos dias de ausência, pelo incentivo nos momentos de cansaço e pela celebração em cada pequena conquista. Vocês são minha base e o motivo de muitos dos meus esforços.

Também gostaria de expressar minha profunda gratidão aos colegas que contribuíram para esta pesquisa, tornando sua realização possível.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todos que estiveram presentes nesta trajetória. Cada conversa, crítica construtiva ou palavra de encorajamento foram fundamentais para a realização deste trabalho.

O TCC é apenas um capítulo, mas certamente um dos mais significativos, na história da minha vida acadêmica. A todos vocês, minha eterna gratidão.

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um campo de estudo que ocupa papel fundamental no bem-estar e na saúde dos trabalhadores e no desempenho das organizações. Este construto abrange a interação entre o ambiente de trabalho, as condições laborais, as relações profissionais, as práticas de gestão, a saúde física e mental dos colaboradores e os resultados da organização. A QVT tem evoluído ao longo do tempo, passando de uma abordagem assistencialista para uma perspectiva mais preventiva, principalmente no Brasil. As organizações reconhecem que investir na promoção do bem-estar de seus funcionários resulta também em maior produtividade, retenção de talentos e satisfação no trabalho. Adicionalmente, a forma como os seres humanos percebem o trabalho desempenha um papel crucial na determinação de sua Qualidade de Vida e saúde, assim como suas consequências para o desenvolvimento da organização. Neste contexto, este trabalho teve como objetivo analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de 55 funcionários, de perfil diversificado, de uma organização que oferece plano de saúde para servidores públicos federais. Os resultados revelaram que a maioria dos participantes tem uma percepção globalmente positiva de QVT em seu ambiente de trabalho. Especificamente, no que tange ao reconhecimento e crescimento no trabalho, a empresa implementa estratégias focadas em cargos e salários, além de possuir programas de treinamento, proporcionando aos colaboradores oportunidades para avançar em suas carreiras, acompanhadas por remunerações atrativas. Além disso, os colaboradores alegam que o ambiente é, globalmente, harmonioso, marcado pela confiança entre colegas. No entanto, também foram identificados desafios a serem enfrentados para melhorar a QVT dos participantes. Entre eles, destaca-se a sobrecarga de trabalho, que muitas vezes se estende ao ambiente doméstico, comprometendo o tempo livre e impedindo a execução diligente das tarefas profissionais. Os resultados deste estudo sugerem a necessidade de futuras pesquisas para comparar as condições de QVT entre setores público e privado, bem como investigar as relações entre a percepção de QVT e outras variáveis relevantes, como bem-estar e mal-estar, satisfação no trabalho, desempenho, práticas de gestão, entre outras. Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Bem-Estar; Mal-Estar; Custo Humano do Trabalho; Promoção da saúde.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IAQVT.....	33
Figura 2 – Escala Likert.....	34

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Estatísticas descritivas de média de idade:.....	28
Tabela 2 – Resumo das Estatísticas descritivas .....	35
Tabela 3 – Resultados descritivos do fator Condições de Trabalho.....	38
Tabela 4 – Resultados descritivos do fator Organização do Trabalho .....	40
Tabela 5 – Resultados descritivos do fator Resultados descritivos do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho .....	43
Tabela 6 – Resultados descritivos dos fatores reconhecimento e crescimento profissional .....	45

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

IA\_QVT – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar

SPSS – Statistical Package for Social Science for Windows

IQV – Indicadores de Qualidade de Vida

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	07
1.1	Contextualização .....	08
1.2	Formulação do problema.....	09
1.3	Objetivo Geral.....	10
1.4	Objetivos Específicos .....	10
1.5	Justificativa .....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho: desenvolvimento e perspectivas históricas	12
2.2	Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e teorias relacionadas .....	15
2.3	Estratégias e práticas que podem ser adotadas pelas organizações .....	21
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	25
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa .....	25
3.2	Caracterização da organização, setor ou área do objeto de estudo.....	25
3.3	Participantes da pesquisa.....	26
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	31
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	33
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	35
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	51
	REFERÊNCIAS.....	54
	APÊNDICES.....	58
	ANEXOS .....	61
	Anexo A – Evolução do conceito de QVT .....	61
	Anexo B – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados.....	61
	Anexo C – Escala Likert .....	62

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário organizacional atual, público ou privado, a competitividade é uma constante devido às mudanças contínuas e diversificadas no âmbito econômico, político, tecnológico, social e cultural. Diante desse contexto, as empresas buscam se adaptar e se atualizar, investindo em seus processos de trabalho para se manterem competitivas (ANDRADE, VEIGA, 2012).

A rotina de trabalho, mesmo em ambientes aparentemente inofensivos, pode se tornar desgastante, pois a pressão por eficiência, as cobranças constantes para o cumprimento de metas e a busca por alta produtividade podem levar a uma queda no desempenho dos indivíduos que, em conjunto, podem afetar o ambiente macro da organização. Esses fatores relacionados ao ambiente de trabalho e ao modo como a organização é gerida têm um impacto tanto físico quanto psicológico, tanto positivo quanto negativo no indivíduo, comprometendo a saúde e o bem-estar dos funcionários (FERREIRA, DIAS, 2017).

Compreender os fatores que impactam essa percepção do trabalhador a respeito do seu ambiente de trabalho é fundamental para promover uma organização saudável e sustentável, tanto para os colaboradores como para ela própria. Trabalhadores satisfeitos, motivados e, principalmente, saudáveis, tendem a ser mais produtivos, engajados e comprometidos com os objetivos da empresa.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange duas perspectivas interdependentes. Do ponto de vista das organizações, constitui um princípio de gestão organizacional que se manifesta por meio de um conjunto de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições, organização e relações socioprofissionais no trabalho. Essas medidas visam promover o bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e a prática da cidadania organizacional no ambiente de trabalho. Já no ponto de vista dos indivíduos, a QVT é expressa pelas representações globais que esses sujeitos constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos. Essas representações indicam a prevalência de experiências de bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e coletivo, oportunidades de crescimento profissional e respeito às características individuais. (FERREIRA, 2006b, p. 219).

É necessário promover a qualidade de vida no trabalho, porque as pessoas que compõem a organização precisam se sentir bem, estar felizes, motivadas, satisfeitas e saudáveis na organização, pois um profissional motivado se empenha mais



em cumprir as metas da organização e desempenha de forma satisfatória as suas atividades, trazendo assim ótimos resultados.

Neste contexto brevemente problematizado, esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de colaboradores de uma empresa de plano de saúde no Distrito Federal. Inicialmente, serão apresentados os principais conceitos e teorias sobre o tema, assim como alguns fatores que influenciam a QVT no ambiente de trabalho e propor estratégias de melhoria para as organizações. Em seguida, no Método, será delineada a abordagem metodológica utilizada para conduzir esta pesquisa. Ao final do trabalho, nos Resultados e Discussão, serão descritos os resultados obtidos em cada fator de QVT e expor uma visão geral sobre suas implicações para a organização e para os participantes. Nas conclusões finais, serão considerados os impactos da Qualidade de Vida no Trabalho, os desafios atuais e recomendações para melhorias.

## **1.1. Contextualização**

Com o avanço da globalização, as organizações públicas e privadas enfrentam uma competição acirrada. Nesse cenário, é fundamental enxergar a organização como uma entidade social criada e moldada de maneira artificial, constantemente adaptada para se manter ao longo do tempo, e com o propósito de alcançar objetivos específicos que atendam às necessidades de seus membros e da sociedade.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema de relevância crescente em um mundo onde o ambiente profissional desempenha um papel fundamental na vida das pessoas. A QVT refere-se à percepção do bem-estar, da satisfação e da qualidade de vida que os colaboradores experimentam em seu local de trabalho. Ela envolve uma série de fatores, desde o ambiente físico, a cultura da organização, as relações interpessoais, até os aspectos relacionados à tarefa e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

No contexto atual, no qual as pessoas passam grande parte do seu tempo no trabalho, a qualidade desse ambiente tem impacto direto na saúde física e mental, na motivação e no desempenho dos trabalhadores. Assim, a QVT não é apenas um

conceito abstrato, mas uma preocupação real para organizações que buscam promover a satisfação e o engajamento de seus funcionários.

A QVT também está relacionada às mudanças nas expectativas dos trabalhadores. À medida que a sociedade evolui, à medida que as exigências em relação ao trabalho mudam. Hoje, muitos colaboradores valorizam não apenas um salário decente, mas também um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento pessoal, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e um senso de propósito.

Além disso, pesquisas mostram que organizações que investem em QVT tendem a ter benefícios tangíveis, como maior produtividade, menor rotatividade de pessoal e uma recompensa atraente no mercado de trabalho. Portanto, a QVT não é apenas uma questão de ética, mas também de eficácia organizacional.

O objetivo principal de qualquer programa de Qualidade de Vida no Trabalho é promover uma organização mais humanizada. Isso envolve oferecer aos colaboradores um nível adequado de responsabilidade e autonomia em relação às suas funções, fornecer feedback regular sobre o desempenho, garantir tarefas complementares, diversificadas e enriquecedoras em termos de crescimento pessoal. Como resultado, espera-se um aumento significativo na produtividade (NOVAES, MONSORES, 2022).

Em resumo, a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito dinâmico e multifacetado que desempenha um papel crucial na vida dos trabalhadores e no sucesso das organizações. Ela está em constante evolução, impulsionada por mudanças sociais e econômicas, e continua a ser uma área de pesquisa e prática significativa em gestão de recursos humanos e psicologia organizacional.

## **1.2. Formulação do problema**

Tendo como base o contexto apresentado, o questionamento que deu origem a esse trabalho foi: Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de trabalhadores de uma empresa de plano de saúde no Distrito Federal?

### **1.3. Objetivo Geral**

Analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de colaboradores de uma empresa de plano de saúde no Distrito Federal.

### **1.4. Objetivos Específicos**

- Descrever a percepção dos participantes sobre o seu contexto de trabalho, entendido como condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento;
- Identificar a percepção dos participantes acerca das práticas de gestão no trabalho que eles vivenciam na organização;
- Descrever a percepção dos participantes sobre seus afetos positivos, negativos e sobre o desgaste proveniente do trabalho.
- Propor estratégias e práticas que pode ser adotada pela organização.

### **1.5. Justificativas**

Essa pesquisa teve como objetivo estudar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de trabalhadores de uma empresa de plano de saúde, pois esse fator têm um papel fundamental no bem-estar da sociedade em geral, em especial para os colaboradores da organização estudada.

Em uma perspectiva social, a realização de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho gera benefícios para os clientes e a sociedade atendidos pela organização. Ao priorizar a QVT, a empresa busca garantir um ambiente de trabalho saudável e motivador para seus colaboradores, refletindo diretamente na qualidade dos produtos e serviços oferecidos aos clientes e à sociedade relacionada.

Funcionários mais satisfeitos e engajados tendem a demonstrar maior comprometimento com suas tarefas e, conseqüentemente, proporcionam um atendimento mais eficiente e cordial. Além disso, a promoção da QVT demonstra o compromisso social da organização em respeitar o bem-estar dos trabalhadores enquanto indivíduo, contribuindo para uma sociedade mais justa e equilibrada mesmo fora do ambiente de trabalho.

Em uma perspectiva institucional, a organização poderá perceber diversos benefícios ao realizar o projeto sobre qualidade de vida no trabalho. Primeiramente, investir na QVT permitirá que a empresa desenvolva um ambiente interno mais harmonioso e produtivo, tornando as equipes de trabalho mais coesas e eficientes. Colaboradores satisfeitos e motivados tendem a ter um menor índice de absenteísmo e rotatividade, o que contribui para a redução dos custos com recrutamento e treinamento de novos trabalhadores, por exemplo. Além disso, a organização poderá atrair e reter talentos, tornando-se mais competitiva no mercado. Com funcionários saudáveis e engajados, a produtividade e a qualidade dos produtos ou serviços serão aprimoradas, repercutindo positivamente na imagem e na confiança da empresa.

Em termos de perspectiva acadêmica, a realização da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho contribuirá significativamente para a construção do conhecimento sobre o tema de QVT no contexto acadêmico, em especial para a realização de estudos que adotam uma abordagem preventiva de QVT. Através da coleta e análise de dados, será possível gerar novos *insights* e informações relevantes sobre a influência da QVT no desempenho dos funcionários e nos resultados organizacionais. Os resultados obtidos podem fornecer embasamento para a formulação e a melhoria de teorias e modelos relacionados à gestão da QVT e suas influências nas organizações. Além disso, a pesquisa permitirá a disseminação de boas práticas e estratégias que podem ser replicadas em outras empresas por meio de pesquisas futuras.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

A Qualidade de Vida no Trabalho é influenciada por uma variedade de fatores que podem afetar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Diversas teorias e modelos têm sido discutidos, buscando compreender esses fatores e sua relação com a Qualidade de Vida no Trabalho. Essa pesquisa, tem como objetivo discutir alguns dos principais fatores que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho com base em pesquisas e teorias relevantes e propor estratégias a fim de proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: desenvolvimento e perspectivas históricas**

Com o avanço do capitalismo e da globalização, houve um crescimento significativo do comércio e uma maior abertura das relações internacionais. Essa expansão resultou em um aumento considerável do número de agentes atendidos em diferentes partes do mundo, estabelecendo relações comerciais e ampliando suas operações em escala global. (CHESNAI, 1995).

A pesquisa relaciona à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ganhar destaque a partir da década de 1950. Nos Estados Unidos e na Inglaterra, os pioneiros dessa área de estudo foram Eric Trist e sua equipe do Tavistock Institute, em Londres, que lançaram as bases para uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com foco no bem-estar e satisfação do colaborador. No entanto, foi na década de 1960 que este movimento ganhou força, impulsionado pela crescente consciência da necessidade de aprimorar a organização do trabalho e de superar a crise do sistema Taylor-Fordista de produção. O movimento em prol da Qualidade de Vida no Trabalho teve sua primeira etapa até 1974, quando o foco se desviou para questões relacionadas à crise energética. As demandas pela sobrevivência das empresas relegaram as necessidades dos funcionários a um

segundo plano. Entretanto, em 1979, a QVT voltou ao centro das atenções, impulsionada principalmente pelo declínio da competitividade das forças americanas em comparação com suas rivais asiáticas. Essa queda na competitividade instigou a análise de práticas gerenciais adotadas em outros países e associação entre programas de produtividade e esforços para aprimorar a QVT (TOLFO, PICCININI, 2001).

No Brasil, o interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emergiu de maneira mais tardia, impulsionado pela necessidade de as empresas serem mais competitivas em um cenário de maior liberalização para a importação de produtos estrangeiros, e seguindo a tendência dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

Atualmente, estamos vivenciando uma rápida evolução tecnológica e uma busca constante por melhores resultados. Esta realidade está conduzindo o mundo a um momento de transição, no qual emerge um novo conceito de mercado e de serviço público. A competitividade se torna cada vez mais acirrada, incentivando a adoção de novas estratégias tanto no ambiente de trabalho como no cenário global, tanto no setor privado, que busca o lucro, quanto no setor público, que busca o excedente de recurso. Diante desse panorama, surge uma nova abordagem na gestão de QVT, que valoriza não apenas os resultados, mas também a qualidade de vida e a preservação da integridade e da saúde física e emocional do trabalhador. Essa mentalidade reflete uma compreensão de que o bem-estar dos colaboradores é fundamental para o sucesso organizacional a longo prazo.

Assim, na atualidade, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho não se restringe apenas a aspectos físicos, como condições ergonômicas e segurança, mas também abrange aspectos psicológicos, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou apoio social no ambiente de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho representa uma mudança significativa na forma como as organizações encaram seus colaboradores, reconhecendo que o sucesso não se resume apenas a resultados financeiros e desempenho, mas também da cultura organizacional que valoriza o bem-estar e a felicidade no ambiente de trabalho.

Walton (1973), um dos principais estudiosos da área, articula a seguinte conceituação: “A ideia de QVT fundamenta-se na humanização do trabalho e na

responsabilidade social da empresa, envolvendo a compreensão das necessidades e aspirações individuais por meio da prevenção do desenho de cargas e da aprendizagem das novas formas de trabalho, em conjunto com a formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e aperfeiçoamento do ambiente”.

O Quadro 1, abaixo, ilustra a evolução do conceito de QVT até aqui descrita.

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

**Quadro 1.** Quadro sempre a evolução do conceito de QVT. Fonte: NADLER & LAWLER, (apud FERNANDES, 1996)

A evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ao longo das décadas reflete as mudanças nas relações entre empregadores e colaboradores, bem como nas expectativas sociais em relação ao trabalho. O conceito de QVT passou por diferentes fases, moldadas por desenvolvimentos econômicos, sociais e tecnológicos. Aqui está uma visão geral dessa evolução:

### **1. Fase Inicial (Décadas de 1950 e 1960):**

Ênfase nas Condições Físicas: No início, a QVT estava centrada nas condições físicas do ambiente de trabalho. O foco estava em proporcionar instalações adequadas, segurança e higiene no local de trabalho.

## **2. Décadas de 1970 e 1980:**

Ampliação para o Ambiente Psicossocial: Nesse período, a QVT expandiu-se para incluir aspectos psicossociais. A ênfase começou a se voltar para as relações interpessoais, o reconhecimento no trabalho e a consideração das necessidades emocionais dos funcionários.

## **3. Décadas de 1990 e 2000:**

Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal: Com o aumento das demandas profissionais, a QVT passou a considerar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como essencial. Empresas começaram a adotar práticas que permitiam maior flexibilidade e apoio aos funcionários em suas responsabilidades familiares.

## **4. Décadas de 2010 e Além:**

Enfoque na Saúde Mental e Bem-estar: Com a crescente conscientização sobre saúde mental, a QVT evoluiu para incluir iniciativas que promovem o bem-estar psicológico dos colaboradores. Estratégias como programas de mindfulness, apoio emocional e ambientes de trabalho positivos tornaram-se mais proeminentes.

## **5. Era Pós-Pandemia (Atualidade):**

Adaptação a Novas Realidades do Trabalho: A pandemia acelerou mudanças no trabalho remoto e flexível. Agora, a QVT inclui considerações sobre a adaptabilidade a ambientes de trabalho híbridos, apoiando a saúde mental em contextos virtuais e promovendo a conectividade entre equipes dispersas.

A evolução da QVT reflete uma mudança de perspectiva, indo além das condições físicas para abranger aspectos emocionais, sociais e agora, digitais. É um reconhecimento de que a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito dinâmico que deve se ajustar às transformações sociais e organizacionais em curso.

## **2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e teorias relacionadas**

Walton (1973) propõe que a Qualidade de Vida no Trabalho visa humanizar as organizações de maneira ampla, criando espaços de discussão que envolvam gestores e colaboradores, com o objetivo de promover o desenvolvimento



educacional por meio de políticas e ações que fortaleçam a cultura da humanização e a gestão participativa.

Nesse contexto, as organizações que desejam se perpetuar, sobreviver e se destacar em um mundo globalizado e competitivo são aquelas que investem em mudanças culturais e políticas, abrangendo todas as necessidades relacionadas à motivação humana dos colaboradores.

De acordo com Freitas e Souza (2009), a Qualidade de Vida no Trabalho está intrinsecamente ligada à mobilização e ao comprometimento pessoal do colaborador, bem como ao seu bem-estar, visando alcançar as metas da qualidade total dentro da organização. Os avanços tecnológicos decorrentes da globalização, aliados à melhoria do comportamento organizacional e às exigências legais, tiveram um grande impacto no mundo do trabalho. Anteriormente, eram tolerados abusos que agora são considerados inaceitáveis. A falta de uma política humanizada no ambiente de trabalho, combinada à necessidade das empresas de produzir em larga escala, o descontrole das horas de trabalho e a falta de interesse no bem-estar dos colaboradores por parte das organizações como um todo contribuíram para ausência de QVT.

Segundo Rodrigues (1994), a Qualidade de Vida no trabalho (QVT) tem sido uma preocupação constante ao longo da história, embora com diferentes denominações e contextos. O objetivo principal dessa abordagem é proporcionar facilidade e bem-estar ao colaborador durante a realização de suas tarefas. Ao longo dos anos, esse conceito tem evoluído e passado por mudanças e compreendimentos diversos. Atualmente, as organizações estão cada vez mais conscientes da importância de criar um ambiente de trabalho humanizado. O clima organizacional é considerado um termômetro fundamental para o desempenho dos colaboradores. A busca pela satisfação e pelo comprometimento dos funcionários é um dos principais desafios enfrentados pelas empresas.

Um clima organizacional favorável, pautado na confiança e no respeito mútuo, é capaz de influenciar positivamente a motivação e produtividade dos funcionários. Quando os funcionários se sentem dedicados, espontâneos, satisfeitos e comprometidos com suas funções, tendem a contribuir de forma mais significativa e elevar seus níveis de produtividade.

Segundo Vasconcelos (2001), a construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre quando a empresa adota uma abordagem que considera tanto a

organização quanto as pessoas como um todo, o que é conhecido como abordagem biopsicossocial. Nessa perspectiva, a empresa não se limita apenas a aspectos físicos, psicológicos ou sociais, mas busca compreender e atender às necessidades dos colaboradores em todos esses níveis.

Ao desenvolver um comportamento político e cultural alinhado com essa abordagem, a organização cria um ambiente propício para promover a qualidade de vida no trabalho. Isso significa considerar não apenas as condições físicas e materiais do ambiente de trabalho, mas também aspectos psicológicos, como o suporte emocional e a valorização dos colaboradores, e aspectos sociais, como a promoção de um clima de cooperação e respeito mútuo. Ao analisar e atender às necessidades dos colaboradores nos três níveis: Físicos, psicológicos e social – a organização tem mais chances de alcançar seus objetivos e garantir a qualidade de vida no trabalho. Isso implica em oferecer condições adequadas de saúde e segurança, oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional, e um ambiente que promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A Qualidade de Vida no Trabalho é influenciada por diversos fatores que podem afetar o bem-estar, a satisfação e o desempenho dos colaboradores. Esses fatores podem ser divididos em três categorias principais: Fatores físicos, fatores psicológicos e fatores sociais:

**Fatores físicos:** Esses fatores referem-se às condições físicas do ambiente de trabalho e às características do trabalho em si. Alguns exemplos incluem:

**Condições de trabalho:** O ambiente físico deve ser adequado, fornecendo iluminação adequada, temperatura confortável, níveis de ruído controlados e boa ventilação. Condições inadequadas podem levar a desconforto, fadiga e até mesmo problemas de saúde.

**Carga de trabalho:** A quantidade e intensidade das tarefas atribuídas aos colaboradores podem influenciar diretamente a qualidade de vida no trabalho. Cargas excessivas de trabalho, prazos apertados e falta de recursos podem levar ao estresse, à exaustão e ao desgaste físico.

**Ergonomia:** A ergonomia é a adaptação do trabalho às características físicas e mentais dos colaboradores. Ela envolve o design adequado de estações de trabalho, móveis e equipamentos, visando minimizar lesões musculoesqueléticas e promover o conforto e a segurança no ambiente de trabalho.

Fatores psicológicos: Esses fatores estão relacionados à percepção subjetiva e emocional dos colaboradores em relação ao trabalho. Alguns exemplos incluem:

**Autonomia e controle:** A capacidade de tomar decisões, ter autonomia e controle sobre o próprio trabalho é fundamental para a qualidade de vida no trabalho. Colaboradores que têm maior autonomia geralmente apresentam maior satisfação e engajamento.

**Reconhecimento e recompensa:** O reconhecimento pelo trabalho realizado e a possibilidade de receber recompensas tangíveis ou intangíveis são fatores motivacionais importantes. A falta de reconhecimento pode levar à desmotivação e à insatisfação no trabalho.

**Equilíbrio trabalho-vida pessoal:** A capacidade de conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades pessoais e familiares é essencial para a qualidade de vida no trabalho. Políticas flexíveis de horário, licenças e programas de apoio aos colaboradores podem contribuir para esse equilíbrio.

**Fatores sociais:** Esses fatores referem-se às relações interpessoais no ambiente de trabalho e ao apoio social disponível. Alguns exemplos incluem:

**Relacionamentos interpessoais:** Ter um ambiente de trabalho harmonioso com boas relações entre colegas e líderes, contribui para a qualidade de vida no trabalho. A falta de apoio social e conflitos interpessoais podem gerar estresse e insatisfação.

**Cultura organizacional:** A cultura organizacional, os valores e as normas da empresa também desempenham um papel importante na qualidade de vida no trabalho. Uma cultura que valoriza a colaboração, a diversidade, o respeito e o bem-estar dos colaboradores tende a promover uma melhor qualidade de vida no trabalho.

**Oportunidade de desenvolvimento:** O acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos são fatores de suma importância para promover o bem-estar nas organizações.

De acordo com Campos (1992), um dos conceitos mais importantes nos programas de qualidade de vida é a ideia de que só é possível melhorar aquilo que pode ser medido. Portanto, é necessário realizar medições para identificar áreas que experimentaram melhorias. Para isso, é fundamental criar uma avaliação sistemática e qualitativa da satisfação dos colaboradores em relação ao clima organizacional.

Através de processos de avaliação, é possível detectar a percepção dos colaboradores sobre os fatores que impactaram a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Essa análise permite identificar problemas como desgastes físicos, emocionais, conflitos e comportamentais. Com base nessas informações, é possível tomar medidas preventivas para solucionar esses problemas no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que investir e desenvolver medidas preventivas é mais econômico do que arcar com custos de afastamentos e ações trabalhistas decorrentes de problemas relacionados à qualidade de vida no trabalho. Ao investir no bem-estar e segurança dos colaboradores, a organização cria um ambiente saudável e propício ao seu desenvolvimento, o que contribui para reduzir riscos de afastamentos e causas trabalhistas.

Segundo Albuquerque e França (1998), a Qualidade de vida no trabalho consiste em um conjunto de ações realizadas por uma empresa, que englobam o diagnóstico e a implementação de melhorias e inovações nas áreas gerenciais, tecnológicas e desenvolvidas no ambiente de trabalho. O objetivo dessas ações é proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para os colaboradores durante a realização de suas tarefas.

Uma forma de promover a Qualidade de Vida no Trabalho é por meio da criação de programas de benefícios para os colaboradores. Esses programas podem incluir treinamentos, programas de educação continuada e oportunidades de formação profissional. Ao investir no desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, uma organização que estimula o crescimento pessoal e profissional, ao mesmo tempo em que promove um senso de responsabilidade social. Ao proporcionar um ambiente de trabalho que oferece condições adequadas para o desenvolvimento humano e estimular o crescimento e a capacitação dos colaboradores, a empresa está investindo em sua equipe e fortalecendo o comprometimento e a motivação dos funcionários. Além disso, essas ações também originaram para a retenção de talentos e a criação de um clima organizacional saudável e produtivo.

Assim, a implementação de programas de benefícios e a promoção de condições satisfeitas ao desenvolvimento humano no ambiente de trabalho são estratégias importantes para promover a Qualidade de Vida no trabalho e fortalecer a relação entre os colaboradores e a organização.

Além disso, as organizações que investem na Qualidade de Vida no Trabalho podem desfrutar de diversos benefícios, entre os quais estão:

**Aumento da produtividade:** Colaboradores satisfeitos e motivados tendem a ser mais produtivos, o que resulta em maior eficiência e melhores resultados para a organização.

**Retenção de talentos:** Oferecer um ambiente de trabalho saudável e condições favoráveis à qualidade de vida contribui para a retenção de talentos. Os colaboradores tendem a permanecer na empresa por mais tempo, reduzindo a rotatividade e os custos associados à contratação e treinamentos de novos funcionários.

**Melhoria do clima organizacional:** Ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho promovem um clima organizacional mais positivo, com maior harmonia e colaboração entre os membros da equipe. Isso resulta em um ambiente mais agradável e motivador para todos.

**Redução do absenteísmo e do presenteísmo:** Colaboradores com boa qualidade de vida tendem a faltar menos ao trabalho e apresentar menor índice de presenteísmo (estar presente, mas com baixa produtividade). Isso reduz os custos associados a ausências não programadas e melhora a efetividade da equipe.

**Melhoria da imagem da empresa:** Uma organização que demonstra preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores é vista como uma empregadora de escolha e pode atrair talentos qualificados. Além disso, essa postura pode contribuir para uma imagem positiva perante o público e os clientes.

**Promoção da saúde e bem-estar:** Investir em Qualidade de Vida no Trabalho também significa investir na saúde e bem-estar dos colaboradores. Isso pode resultar em menos problemas de saúde relacionados ao trabalho, menor estresse e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

**Aumento de motivação e engajamento:** Colaboradores que se sentem valorizados e que têm suas necessidades atendidas tendem a estar mais motivados e engajados em suas atividades. Isso leva a um maior comprometimento com os objetivos da organização e ao desenvolvimento de um senso de pertencimento.

Em resumo, investir em Qualidade de Vida no Trabalho traz benefícios tangíveis e intangíveis para a organização, como aumento da produtividade, retenção de talentos, melhoria do clima organizacional, fortalecimento da imagem da

empresa. Além disso, promove a saúde e o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais satisfatório e equilibrado.

### **2.3 Estratégias e práticas que podem ser adotadas pelas organizações**

Conforme apontado por Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho é uma gestão dinâmica e contingencial que engloba fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura organizacional e revitalizam o clima de trabalho. Essa abordagem reflete diretamente no bem-estar do colaborador e na produtividade das empresas. Investir na elevação dos recursos organizacionais e na criação de um ambiente de trabalho positivo, por meio do desenvolvimento dos colaboradores e de uma gestão atenta aos fatores que influenciam a qualidade de vida, promove a renovação da cultura organizacional, o bem-estar dos colaboradores e produtividade das empresas.

Promover o aprimoramento dos recursos organizacionais, como equipamentos, treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores, criar um ambiente de trabalho caracterizado pelo respeito e cordialidade. Isso estimula a sinergia entre chefes e subordinados, visando a renovação política e cultural da organização. Um dos resultados dessa abordagem é a melhoria na comunicação entre os diferentes setores da empresa, possibilitando o compartilhamento de feedbacks entre colaboradores e otimizando o tempo para outras tarefas.

Para implementar uma abordagem abrangente e qualitativa de feedbacks, é necessário criar métodos de avaliação, um bastante utilizado é o de 360 graus de forma sistêmica. Onde é dividida em dois tipos de avaliações, a primeira avaliação se concentra na satisfação dos colaboradores em relação ao clima organizacional, assim como suas percepções sobre a política e cultura da organização, além dos fatores que influenciam seu comportamento. A segunda avaliação é realizada de forma individual, envolvendo todas as pessoas que interagem com o colaborador em seu ambiente de trabalho, como superiores, clientes internos e externos, fornecedores e subordinados. Essa abordagem visa abordar e identificar diversos aspectos e informações sobre o comportamento do colaborador.

Conforme destacado por Campos (1992), um dos conceitos mais importantes dos programas de qualidade de vida é a premissa de que só é possível

melhorar aquilo que pode ser medido. Portanto, é essencial realizar medições para promover melhorias efetivas.

A criação de avaliações 360 graus sistêmicas e qualitativas, tanto em relação ao clima organizacional quanto ao desempenho individual dos colaboradores, baseada na premissa de medir para melhorar, é fundamental para impulsionar a Qualidade de Vida no Trabalho e promover aprimoramentos significativos na organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho promove diversas influências tanto para o colaborador como para a organização. Ela está diretamente relacionada a mudanças, conceitos e diretrizes, conectando o ambiente de trabalho ao mundo globalizado, tecnológico e humanizado. Ao desenvolver comportamentos com responsabilidade política e social, a Qualidade de Vida no Trabalho contribui para uma nova cultura organizacional.

Outras estratégias e práticas que as organizações podem adotar para garantir a Qualidade de Vida no Trabalho são:

**Flexibilidade no horário de trabalho:** Permitir horários flexíveis, como horários de trabalho comprimidos, horários flexíveis de entrada e saída ou trabalho remoto, pode ajudar os colaboradores a equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais.

**Promoção de um ambiente de trabalho saudável:** Criar um ambiente físico e psicologicamente seguro e saudável é essencial. Isso pode incluir espaços de trabalho ergonômicos, pausas adequadas, acesso a água potável, áreas de descanso e políticas de saúde mental.

**Promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal:** Incentivar os colaboradores a equilibrar suas obrigações profissionais com pessoais, incentivando períodos de descanso, férias regulares e apoio a eventos familiares ou pessoais importantes.

**Desenvolvimento e crescimento profissional:** Oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, como treinamentos, workshops e programas de mentoria, pode melhorar a motivação e o engajamento dos colaboradores.

**Participação e envolvimento dos colaboradores:** Incentivar a participação ativa dos colaboradores nas decisões e processos da organização, por meio de

canais de comunicação abertos, reuniões regulares, grupos de trabalho e feedbacks, pode fortalecer o sentimento de pertencimento e aumentar a satisfação no trabalho.

**Reconhecimento e recompensas:** Reconhecer e recompensar os colaboradores pelo seu desempenho e conquistas, seja por meio de elogios, programas de incentivo, bônus ou promoções, pode fortalecer a motivação e o senso de valorização.

**Promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado:** Valorizar a diversidade e promover a inclusão no local de trabalho, criando um ambiente acolhedor e respeitoso para todos os colaboradores, contribui para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

**Promoção de um estilo de liderança inspirador:** Líderes que demonstram empatia, apoio, transparência e comunicação eficaz tendem a criar um ambiente de trabalho positivo e motivador, influenciando diretamente a qualidade de vida dos colaboradores.

Essas são apenas algumas estratégias e práticas que podem ser adotadas pelas organizações. Cada empresa é única e é importante adaptar essas práticas de acordo com suas necessidades, cultura e recursos disponíveis.

A influência da qualidade de vida reflete na organização de diversas maneiras. Em primeiro lugar, ela tem um impacto direto na redução de custos operacionais relacionados aos colaboradores. Isso ocorre por meio da diminuição do turnover, ou seja, da rotatividade de funcionários por demissões, e dos afastamentos por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Essa redução de custos é resultado de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Além disso, a Qualidade de Vida no Trabalho traz uma nova abordagem de gestão estratégica para a organização. Ela desenvolve fatores que se tornam diferenciais competitivos, resultando em ganhos na qualidade de produtos e serviços oferecidos. Os colaboradores também são beneficiados, pois têm uma melhor qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho.

A implementação de diretrizes e normas de segurança relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho também impacta nos aspectos comportamentais dos colaboradores, promovendo uma cultura de prevenção e cuidado. Essa abordagem resulta em benefícios significativos para os colaboradores, que experimentam um maior bem-estar e satisfação em seus ambientes de trabalho. Em resumo, a Qualidade de Vida no Trabalho traz importantes influências para o colaborador e



para a organização, incluindo a redução de custo operacionais, maior qualidade de produtos e serviços, melhoria do clima organizacional, retenção de talentos, aumento da produtividade e, acima de tudo, o bem-estar dos colaboradores nas organizações.

A implementação do programa de QVT envolve uma análise criteriosa das necessidades e expectativas dos funcionários, levando em consideração aspectos físicos, emocionais, sociais e organizacional. Por meio de estratégias como flexibilidade de horários, incentivos e recompensas, programas de saúde e bem-estar, capacitação de desenvolvimento profissional, as empresas buscam melhorar as condições de trabalho e promover um clima organizacional positivo.

Ao investir no programa de QVT, as organizações buscam não apenas maximizar a produtividade e eficiência, mas também criar um ambiente de trabalho saudável e estimulante, que valorize o bem-estar dos colaboradores. Acredita-se que colaboradores satisfeitos e engajados são mais produtivos, mais tolerantes a permanecer na empresa a longo prazo e criaram um clima organizacional positivo, o que impacta diretamente nos resultados e no sucesso da organização como um todo.

Para combater esses problemas, é preciso identificar os fatores que criam para uma baixa Qualidade de Vida no Trabalho e implementar políticas e ações que visem minimizar ou eliminar esses males. Isso requer um olhar atento para questões como condições físicas e ergonômicas adequadas, oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e recompensas justas, ambiente de trabalho saudável e seguro, entre outros aspectos.

Ao combater esses fatores que prejudicam a qualidade de vida no trabalho, as organizações podem promover o bem-estar e o engajamento dos colaboradores, aumentando sua satisfação e motivação. Além disso, uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho contribui para a retenção de talentos, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da imagem da empresa. Portanto, investir em políticas e práticas para a Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o sucesso das organizações e para o bem-estar dos seus colaboradores.

### **3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Nesse capítulo, será descrita a abordagem metodológica que foi adotada para a realização desta pesquisa. A primeira seção aborda as delimitações das técnicas de pesquisa que foram utilizadas para coletar e analisar os dados. Na segunda seção, serão apresentadas as características da amostra válida que foi utilizada na pesquisa. A terceira seção descreve os instrumentos de pesquisa. Por fim, a quarta seção detalha como o instrumento de pesquisa foi aplicado e como os dados foram coletados e analisados.

#### **3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

A pesquisa que foi realizada visou investigar os fatores que compõem a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho da amostra de interesse, adotando uma abordagem quantitativa, empírica e descritiva, buscando descrever características de uma determinada população ou fenômeno.

Para atender ao propósito da pesquisa, foi empreendido um levantamento do tipo “Survey”, com recorte transversal, ou seja, a coleta de dados foi realizada em um único momento, disponibilizando questões diretamente aos participantes da pesquisa. Foi utilizado questionário estruturado, aplicado a uma amostra de funcionários da organização estudada. A amostra foi selecionada por conveniência e acessibilidade.

#### **3.2. Caracterização da organização, setor ou área, objeto do estudo**

A empresa onde a pesquisa foi realizada é uma operadora de plano de saúde na modalidade de autogestão, sem fins lucrativos, destinada a servidores públicos federais, classificada pela Agência Nacional de Saúde (ANS), como autogestão multipatrocinada, constituída em 29 de setembro de 1945, sendo uma

das operadoras mais antigas do Brasil. Por ser uma Fundação de autogestão na área de saúde suplementar, não visa lucro, tendo o seu rendimento reaplicado, assim melhorando a assistência à saúde que visa o bem-estar social dos seus beneficiários. A fundação tem como objetivo a criação, administração e execução de planos assistenciais à saúde com recursos obtidos por meio de contribuições das patrocinadoras e dos beneficiários, além dos rendimentos auferidos pela aplicação dessas contribuições em investimentos. O nome da organização não foi mencionado pois a empresa não autorizou a sua identificação na pesquisa.

### **3.3. Participantes da pesquisa**

Segundo Vergara (2009), população não é entendida como o número de habitantes de um local, mas sim por um conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. Assim, conforme mencionado anteriormente, a população-alvo deste estudo foi composta pelos colaboradores de uma empresa e plano de saúde. Considerando a natureza do estudo e a disponibilidade de recursos, definiu-se uma amostra de 55 pessoas que participaram da pesquisa.

Segundo Morais (2005), uma amostra é definida como um subconjunto da população, representando uma parte do todo que é empregada como fonte de informações sobre o conjunto. De acordo com Huot (2002), as amostras podem adotar dois modelos: o probabilístico, em que a seleção ocorre de forma aleatória, e o não-probabilístico. Neste estudo, optou-se pelo modelo não probabilístico por conveniência, ou seja, os participantes, que constituem a amostra, se voluntariaram para participar por meio do termo de aceite presente no formulário eletrônico com o questionário.

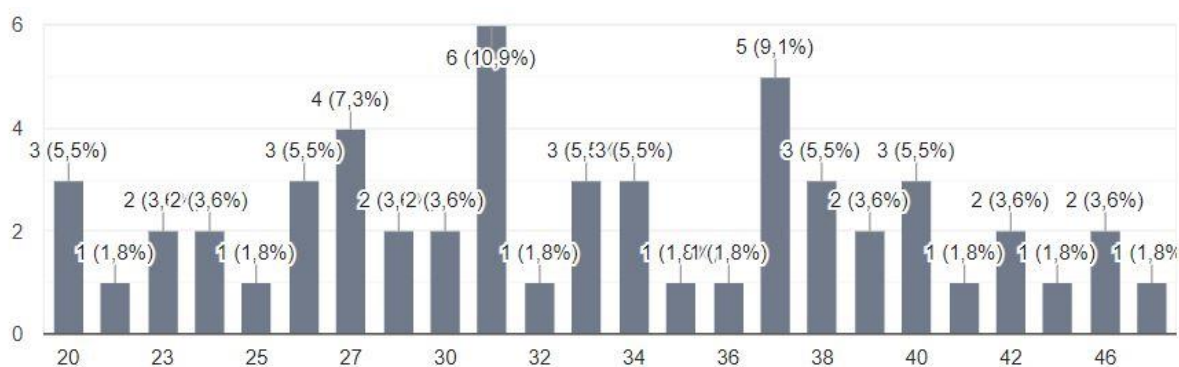
A amostra foi selecionada de forma a representar diferentes áreas e níveis hierárquicos da organização, de modo a obter uma visão abrangente dos fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho, buscando incluir colaboradores de diferentes idades, gêneros e tempo de serviço na organização, a fim de capturar a diversidade de perspectivas.

A escolha dos participantes foi baseado em critérios como disponibilidade e interesse em participar da pesquisa. Todos os participantes foram informados sobre a natureza do estudo, seus objetivos e a garantia de anonimato e confidencialidade das informações fornecidas.

Essa amostra permitiu a coleta de dados relevantes para compreender os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho na fundação, fornecendo *insights* importantes para o desenvolvimento de estratégias e práticas que visem melhorar o bem-estar dos colaboradores.

Os gráficos de 1 a 6 ilustram o perfil dos entrevistados em relação à idade, gênero, estado civil, nível por escolaridade, cargo e campo de atuação.

**Gráfico 1:** Distribuição dos participantes por idade



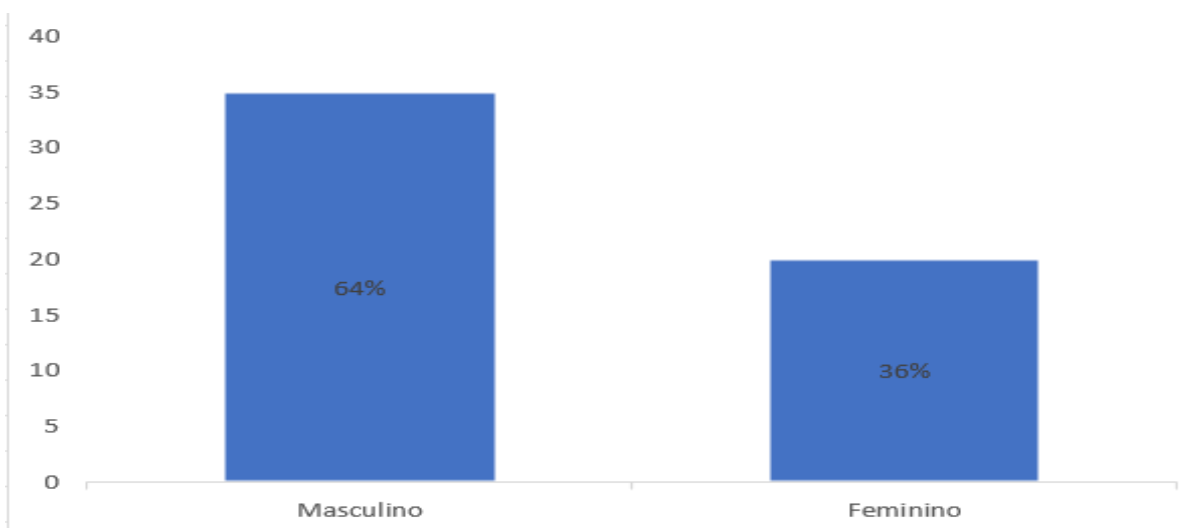
**Fonte:** Elaborado pelo autor

Observa-se que a faixa etária dos participantes varia de 20 a 49 anos, tendo uma média de 32 anos com desvio padrão de 7,13. Notavelmente, a idade de 31 anos se destaca, compreendendo 10,9% do total de entrevistados. Conforme planilha abaixo:

**Tabela 1:** Estatística descritiva de média de idade

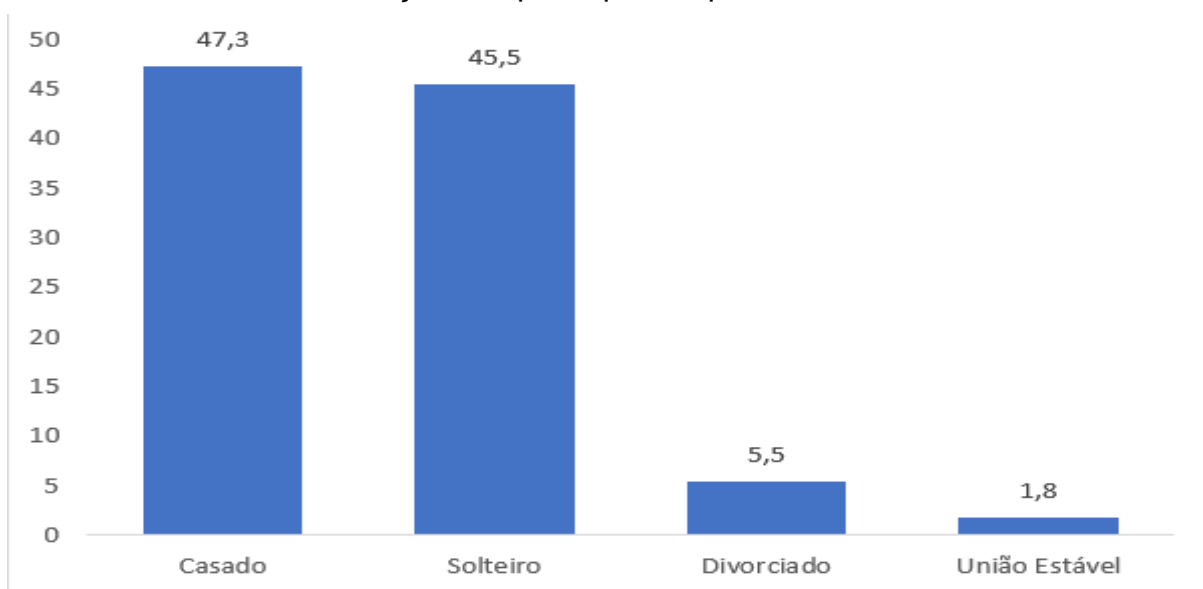
Estatística Descritiva		
N° de participantes	Média	Desvio Padrão
55	32,76	7,13

**Fonte:** Elaborado pelo autor

**Gráfico 2:** Distribuição dos participantes por gênero

**Fonte:** Elaborado pelo autor

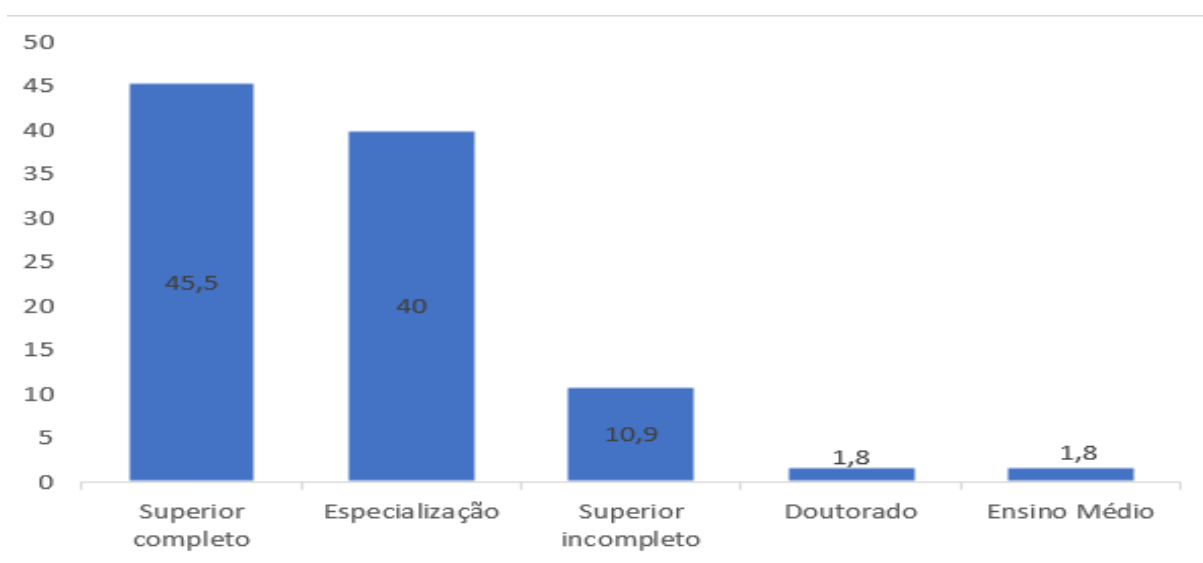
Dos 55 respondentes, 35 são do gênero masculino, abrangendo 64% da amostra, enquanto 20 são do gênero feminino, totalizando 36% dos participantes.

**Gráfico 3:** Distribuição dos participantes por estado civil

**Fonte:** Elaborado pelo autor

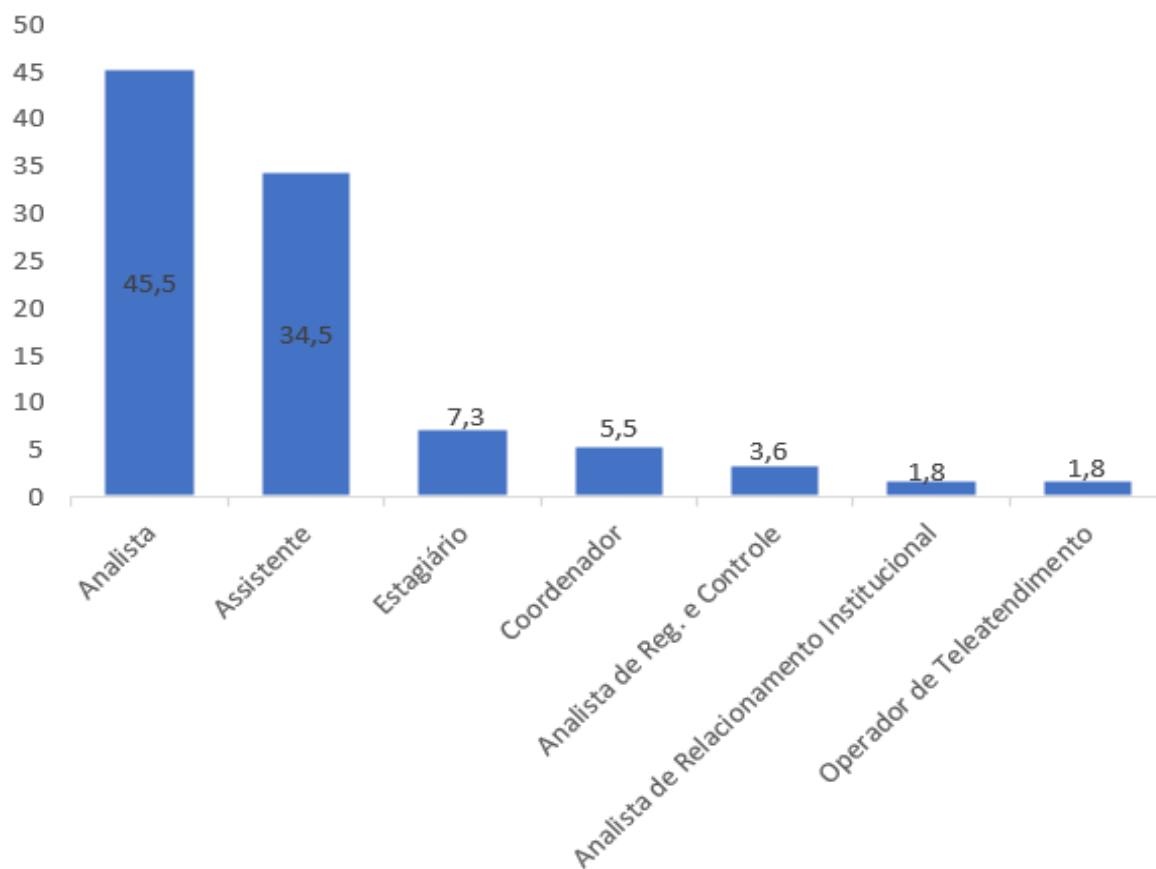
Observa-se que, entre os participantes, 47,3% indicaram ser casados, constituindo a maioria. Outros 45,5% se identificaram como solteiros, 1,8% estão em união estável e 5,5% são divorciados.

**Gráfico 4:** Distribuição dos participantes por escolaridade



**Fonte:** Elaborado pelo autor

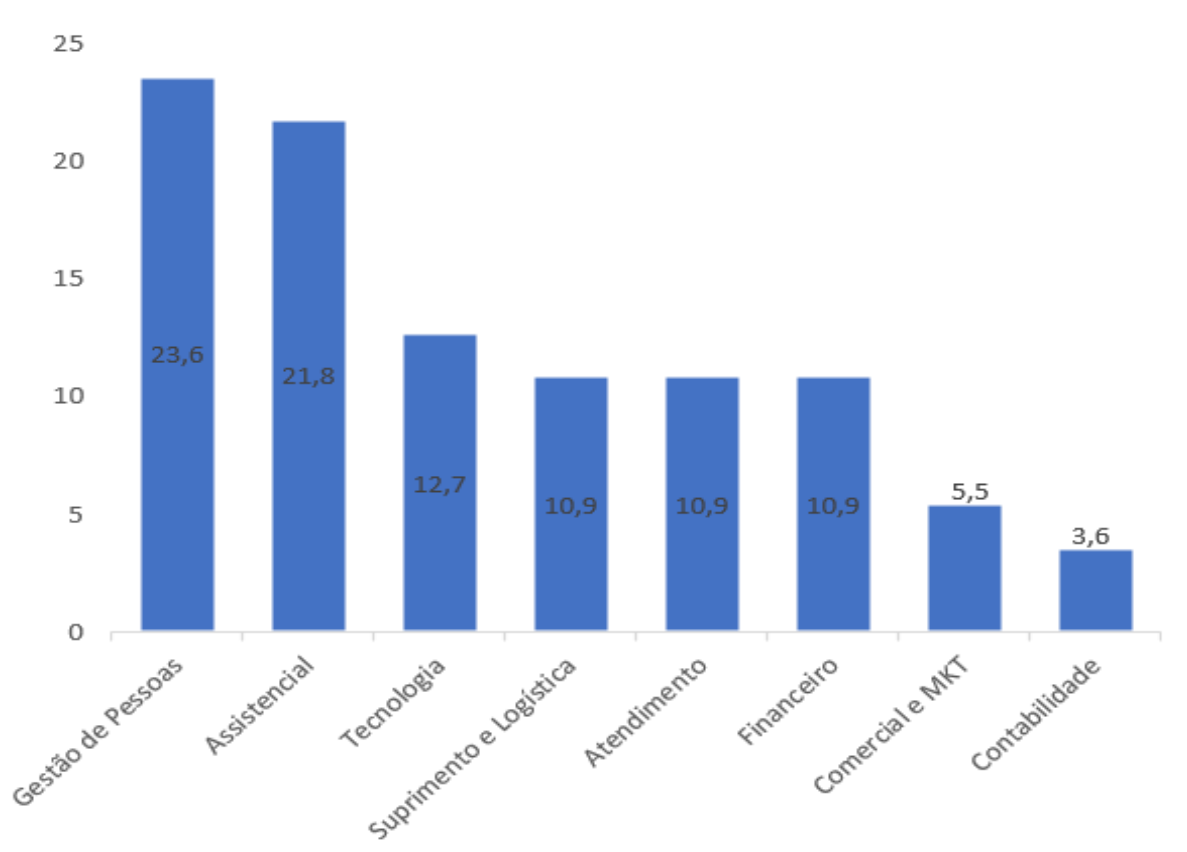
A maior parte dos participantes tem Graduação completa, representando 45,5%. Os demais estão distribuídos entre especialização com 40%, ensino médio com 10,9%, Ensino Superior Incompleto com 1,8% e Doutorado, também com 1,8%.

**Gráfico 5:** Distribuição dos participantes por cargo

**Fonte:** Elaborado pelo autor

A maior parte dos participantes se identifica como analistas, representando 45,5%. Seguem-se os assistentes com 34,5%, estagiários com 7,3%, coordenadores com 5,5%, analistas de regulação e controle com 3,6%, analistas de relacionamento institucional com 1,8% e operadores de teleatendimento também com 1,8%.

**Gráfico 6:** Distribuição dos participantes por campo de atuação



**Fonte:** Elaborado pelo autor

A maior parte dos participantes indica pertencer à área de gestão de pessoas, com 23,6%. Em seguida, 21,8% são da área assistencial, 12,7% de tecnologia, 10,9% do setor financeiro, 10,9% de suprimentos e logística e 10,9% de atendimento. Já 5,5% pertencem área comercial e marketing, e 3,6% da contabilidade.

### **3.4. Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa**

O instrumento de pesquisa utilizado foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IAQVT - (FERREIRA, 2009), que é uma ferramenta quantitativa de diagnóstico e monitoramento da Qualidade de Vida no Trabalho. Os participantes foram solicitados a avaliar cada declaração no questionário usando uma escala tipo Likert de 0 a 10, onde 0 representa discordância total e 10 representa concordância total.



O IAQVT é um instrumento abrangente que se concentra em diversos aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho e fornece uma visão detalhada da percepção dos participantes sobre esses aspectos. Ele é usado para mapear indicadores críticos de QVT, subsidiar programas de Qualidade de Vida no Trabalho e acompanhar a evolução organizacional nesse sentido.

O instrumento foi validado estatisticamente por meio da análise dos componentes-chave e da avaliação da fatorabilidade da matriz. Ele abrange quatro fatores, a saber:

**Reconhecimento e Crescimento Profissional:** relacionado ao reconhecimento no trabalho e ao crescimento profissional, como oportunidades de capacitação, incentivos e desenvolvimento. Esse fator é composto por 6 itens.

**Relações Sócio-Profissionais de Trabalho :** diz respeito às interações sociais e profissionais no ambiente de trabalho, como o relacionamento com colegas e chefias, comunicação e conflitos. Esse fator possui 5 itens.

**Condições de Trabalho:** abrange aspectos físicos, como o espaço e a iluminação, materiais e instrumentos de trabalho, bem como o suporte técnico. Esse fator inclui 6 itens.

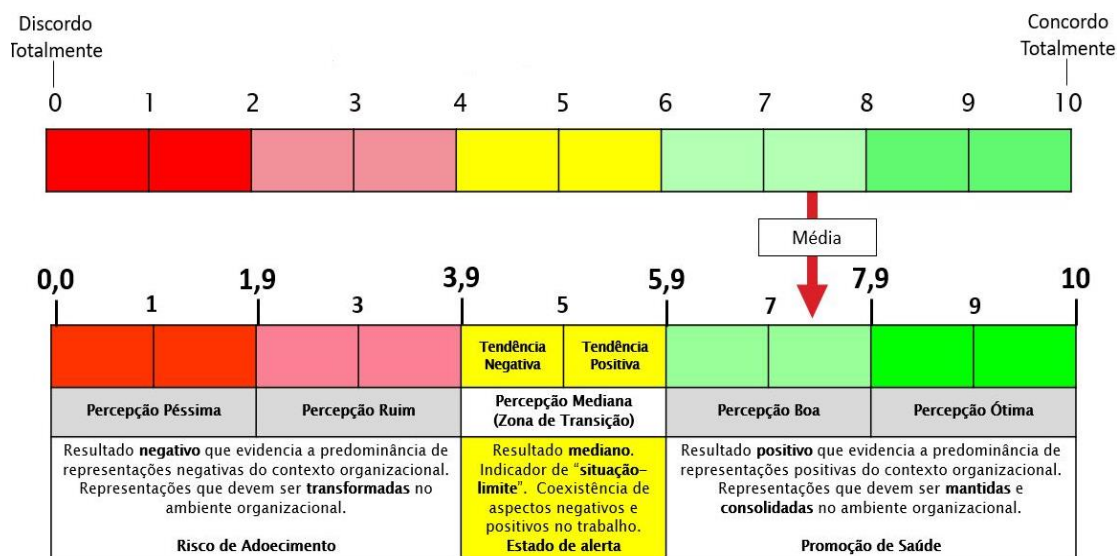
**Organização do Trabalho:** relacionadas a variáveis de tempo, controle, características das tarefas, sobrecarga e prescrição normativa no trabalho. Esse fator possui 5 itens.

Os dados coletados foram processados e analisados usando o software SPSS (Pacote Estatístico para Ciências Sociais), que calcula médias, desvios-padrão e outras estatísticas descritivas para cada declaração no questionário. Isso permitiu a interpretação dos resultados, considerando a escala psicométrica proposta por Ferreira (2011):

Pontuações de 0,0 a 3,9

Pontuações de 4,0 a 5,9 estão na zona de transição, com um equilíbrio relativo entre mal estar e bem estar no trabalho.

Pontuações de 6,0 a 10 indicam situações de bem-estar predominantemente no trabalho.



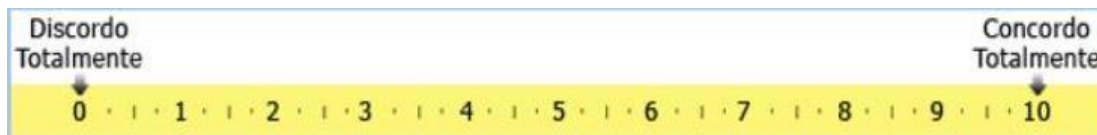
**Figura 1** – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA\_QVT. Fonte: Ferreira (2012).

Além disso, o instrumento permitiu definir o perfil socioprofissional dos participantes, considerando informações como idade, gênero, estado civil, escolaridade, função e área de atuação.

### 3.5. Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de informações foi realizada através do uso autônomo do IAQVT em uma plataforma digital, Google Forms. A aplicação desse instrumento teve duração de 8 dias. O tempo médio de resposta para o formulário foi de aproximadamente cinco a oito minutos.

Durante a coleta de informações, foi solicitado aos respondentes que classificassem cada afirmação no formulário usando uma escala variando de 0 a 10. O valor 0 denota completa discordância, enquanto 10 significa total concordância, selecionando o número que mais se alinha com sua visão em relação ao enunciado. O formulário foi projetado para proporcionar uma visão compreensiva de diversos elementos da Qualidade de Vida Profissional. Conforme figura abaixo:



**Figura 2.** Escala Likert.

Adotamos procedimentos para assegurar a privacidade e a integridade das informações dos respondentes. Os resultados são compartilhados de maneira coletiva, garantindo, assim, a confidencialidade. Este estudo está alinhado às normas éticas vigentes para pesquisas com seres humanos, visando obter o consentimento devidamente informado e salvaguardar os direitos dos envolvidos.

No que diz respeito à Avaliação das Informações, os dados foram processados utilizando a Ferramenta Analítica para Estudos Sociais (SPSS), versão 21. Isso possibilitou a organização e a avaliação estatística das informações obtidas. Calculamos a média e o intervalo para oferecer uma visão central e uma ideia da dispersão dos dados. Análises complementares, como a correlação entre diferentes afirmações, foram conduzidas para detectar potenciais relações e tendências.

Utilizamos estatísticas descritivas para avaliar as informações quantitativas, incluindo: Valores mínimos e máximos, Médias, Intervalos e desvio padrão.

Essas métricas foram geradas através do programa Excel, facilitando a criação de tabelas e visualizações gráficas.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram obtidos com a aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IAQVT), por meio de um questionário no Google Forms. O tratamento dos dados se deu por meio de estatística descritiva. Abaixo, encontra-se uma tabela que explica a média geral de todos os itens dos quatro fatores, juntamente com a média da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

**Tabela 2:** Resumo das Estatísticas descritivas

<b>Estatísticas descritivas</b>					
Fatores	Número de respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Condições de Trabalho	55	3,2	9,8	8,51	1,45
Organização do Trabalho	55	2,8	9,4	5,99	1,70
Relações Socio-profissionais	55	2,6	9,8	7,29	1,79
Reconhecimento e Crescimento no Trabalho	55	3,33	10	7,40	1,75
Qualidade de Vida no Trabalho	55	4,02	9,66	7,30	1,38
Válidos	55				

As estatísticas fornecidas na tabela acima demonstram uma representação numérica dos resultados dos fatores de QVT que compõem o conceito adotado, bem como do fator geral de Qualidade de Vida no Trabalho, incluindo medidas de tendência central (média), dispersão (desvio padrão) e alcance (valores mínimos e máximos). Essas estatísticas são valiosas para resumir e compreender as características de um conjunto de dados. Sendo assim, os resultados acima demonstram o seguinte:

Fator 1 - Reconhecimento e Crescimento no trabalho: A escala de pontuação varia de 3,33 (mínimo) a 10 (máximo), com uma média de resposta de 7,40. O desvio padrão de 1,75 indica a variabilidade das pontuações em relação à média, sendo esta considerada baixa. Este resultado, de acordo com a cartografia de interpretação apresentada no Método, demonstra uma percepção globalmente

positiva, indicando que, no tocante ao Reconhecimento no Trabalho, a organização possui ações avaliadas como positivas pelos trabalhadores. Sendo assim, estes resultados indicam que há questões a serem consolidadas na organização no que diz respeito ao Reconhecimento e Crescimento no Trabalho.

Fator 2 - Relações Socioprofissionais: A escala de pontuação varia de 2,6 (mínimo) a 9,80 (máximo), com uma média de resposta de 7,29. O desvio padrão de 1,79 indica baixa dispersão das respostas da amostra em relação à média. Esse resultado, conforme a interpretação cartográfica delineada no Método, reflete uma visão globalmente positiva sobre o fator. Aponta que, no âmbito das Relações Socioprofissionais, a organização mantém uma dinâmica favorável entre os colaboradores e as lideranças. Logo, esses resultados sugerem que existem aspectos a serem fortalecidos na organização no que tange às Relações Socioprofissionais.

Fator 3 - Condições de trabalho: A escala de pontuação varia de 3,20 (mínimo) a 9,80 (máximo), com uma média de resposta de 8,51. O desvio padrão de 1,45 indica baixa variabilidade das respostas em relação à média. Esse resultado, segundo a análise cartográfica do Método, revela uma visão positiva, sugerindo que, no aspecto das Condições de Trabalho, a organização oferece um ambiente saudável e equilibrado para seus colaboradores. Destaca-se como o fator com a percepção mais positiva entre os avaliados.

Fator 4 - Organização no trabalho: A escala de pontuação varia de 2,80 (mínimo) a 9,40 (máximo), com uma média de resposta de 5,99. O desvio padrão de 1,70 indica baixa dispersão das respostas em relação à média. Este resultado, de acordo com a interpretação cartográfica do Método, reflete uma percepção intermediária, apontando que, no âmbito da Organização no Trabalho, há uma necessidade de maior atenção por parte da organização, especialmente considerando que este foi o fator com a pontuação mais baixa. Assim, esses resultados indicam que há aspectos a serem reforçados e modificados no que diz respeito à Organização no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que

estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2006b, p. 219).

Fator 5 - Qualidade de Vida no Trabalho: A pontuação nessa escala oscila entre 4,02 (mínimo) e 9,80 (máximo), com uma média de 7,03. O desvio padrão de 1,38 indica uma baixa variação nas respostas em relação à média. Esses resultados, conforme a análise cartográfica do Método, refletem uma perspectiva positiva, sugerindo que, no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho como um todo, a organização proporciona um ambiente saudável e equilibrado para seus colaboradores. Segundo Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e suas ferramentas abrem possibilidades para as organizações remodelarem as suas formas de organização de trabalho, para que eleve tanto a satisfação dos trabalhadores, quanto a produtividade da organização.

Esta pesquisa se propôs a analisar de forma abrangente os diferentes aspectos da QVT em uma empresa específica, buscando compreender como os funcionários percebem sua experiência de trabalho em quatro áreas fundamentais: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais e reconhecimento e crescimento no trabalho. Sendo assim, na sequência, serão apresentados e discutidos os resultados de cada fator em específico.

## **Condições de Trabalho**

O fator condições de trabalho desempenha um papel crucial na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ele engloba uma variedade de elementos relacionados ao ambiente físico e material em que os funcionários realizam suas tarefas diárias. Essas condições não apenas impactam diretamente o desempenho no trabalho, mas também afetam a saúde física e mental dos colaboradores, contribuindo para a percepção geral de qualidade de vida no trabalho. Conforme destacado por Ferreira (2011), garantir condições de trabalho adequadas não se resume apenas a fornecer suporte organizacional aos trabalhadores. É crucial, além disso, adaptar as condições ao tipo específico de atividade realizada.

Avaliar as condições de trabalho envolve considerar vários aspectos, como: Instalações, condições do espaço físico de trabalho, posto de trabalho, iluminação, temperatura, ruído, ergonomia e limpeza, por exemplo.

**Equipamentos e Recursos:** Percepção sobre a qualidade e disponibilidade de ferramentas, máquinas, software, hardware e outros recursos necessários para realizar as tarefas.

**Carga de Trabalho:** Como os funcionários percebem a quantidade e complexidade das tarefas atribuídas a eles, estão sobrecarregados ou têm equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**Segurança:** Avaliação das medidas de segurança no local de trabalho para garantir a integridade física e mental dos funcionários.

**Benefícios:** Percepção sobre os benefícios oferecidos pela empresa, como plano de saúde, licenças remuneradas, planos de aposentadoria, entre outros.

**Flexibilidade:** Como a organização lida com questões de horário flexível, trabalho remoto ou outras formas de flexibilidade.

**Comunicação Interna:** Avaliação da eficácia da comunicação dentro da empresa, incluindo a clareza das informações sobre políticas, mudanças orgânicas

**Tabela 3 – Resultados descritivos do fator Condições de Trabalho**

Perguntas	Número de respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	55	3	10	8,95	1,779
O espaço físico é satisfatório.	55	1	10	8,73	1,83
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	55	3	10	8,62	1,871
Na fundação, as condições de trabalho são precárias.	55	1	9	7,95	1,89
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	55	1	10	8,33	2,186
Na fundação, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	55	3	10	7,45	1,923

**Fonte:** Elaborado pelo autor

Na Tabela 3 apresenta-se os itens, que compõem o fator Condições de Trabalho com média para o fator de 8,51, com um desvio padrão de 1,45. Isso aponta para uma alta pontuação média, indicando que os participantes, em média, percebem as condições de trabalho como bastante satisfatórias.

Conforme Tolfo, Silva e Luna (2009), a Qualidade de Vida no Trabalho abarca elementos subjetivos, como a satisfação de necessidades intrínsecas, e objetivos, incluindo a organização e as condições de trabalho. Limongi-França (2015b) complementa destacando desafios cruciais para consolidar a gestão de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Estes desafios compreendem a solidificação de modelos, a capacitação de técnicos, gestores e especialistas, a adequação do foco da gestão como processo e o reforço das competências relacionadas ao bem-estar organizacional integrado ao bem-estar pessoal.

É possível inferir que os itens que tiveram as melhores avaliações foram: “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.”, com média 8,95 (DP = 1,77) e o item “O espaço físico é satisfatório.” que apresenta uma média de 8,73 (DP = 1,83), o que representa a percepção de todos os respondentes e, também, indica um estado de bem-estar intenso em relação a ambos os quesitos, o qual mostra a frequência relativa simples dos participantes, constata-se que em relação ao fator condições de trabalho, 55 participantes encontra-se em um estado de bem-estar dominante. Evidencia-se que há uma predominância de percepções de bem-estar por parte dos participantes da pesquisa, o que significa que há uma tendência à promoção da saúde.

Os Itens que teve a pior avaliação foram “Na fundação, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.” que possui uma média de 7,45 (DP = 1,92) e “Na fundação, as condições de trabalho são precárias.” que possui uma média de 7,95 (DP = 1,89), o que coloca este item na percepção de boa, com uma tendência bastante positiva. Fato este reforçado que no quesito condições de trabalho a empresa se encontra em uma percepção de bem-estar intenso e apresentando desvios padrões baixos, o que permite inferir que estas percepções são uniformes dentro da amostra pesquisada.

Para se alcançar a Qualidade de Vida no Trabalho, deve haver um comprometimento da organização para propiciar situações de bem-estar, por meio da garantia de saúde e segurança física, mental e social, além da capacitação para a realização de tarefas com segurança. Os itens “O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.”, com média 8,62 (DP = 1,87) e “O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.”, com média 8,33 (DP = 2,18). Apresentarem médias altas, são itens que representam um estado de bem-estar. Considerando os resultados com desvio padrão relativamente baixo sugere uma concordância geral



entre os participantes sobre este fator esses dados apontam que, os funcionários percebem que as condições físicas e materiais são adequadas e propícias para realizar suas tarefas. O ambiente de trabalho, incluindo iluminação, espaço e mobiliário, é avaliado positivamente. Essa pontuação média elevada demonstra que a empresa está comprometida em oferecer um espaço de trabalho seguro e confortável.

Vale resaltar que a empresa tem atribuído significativa importância à Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores, buscando implementar e aprimorar iniciativas que promovam um ambiente laboral mais agradável para a execução das atividades profissionais. As pessoas procuram por organizações que proporcionem condições de trabalho superiores, oferecendo um ambiente propício e capaz de contribuir para sua satisfação. Em consonância com Gil (2001), a motivação e a disposição para se dedicar mais às atividades no local de trabalho são, de fato, influenciadas pelo próprio trabalhador, mas também podem ser fortemente moldadas pela postura da empresa. Assim, ao zelar pela satisfação de seus colaboradores, a empresa pode estabelecer um ambiente propício à motivação.

## **Organização do Trabalho**

O fator organização do trabalho desempenha um papel fundamental na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois está relacionado à forma como as tarefas são estruturadas, gerenciadas e coordenadas dentro de uma organização. Uma organização eficaz do trabalho não apenas aumenta a eficiência e produtividade, mas também impacta diretamente a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

**Tabela 4** – Resultados descritivos do fator Organização do Trabalho

Perguntas	Número de respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Tenho trabalhado no limite de minha capacidade.	55	0	9	3,02	2,593
O trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da instituição.	55	0	9	6,51	2,814
Na fundação, existe forte cobrança por resultados.	55	0	9	3,16	2,665
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	55	1	9	6,6	2,491
Após o expediente na instituição, é comum levar trabalho para casa.	55	0	9	6,44	2,787
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	55	1	10	6,25	2,584
Tenho me sentido cansado.	55	0	9	4,04	3,144
Posso executar o meu trabalho sem pressão.	55	1	10	6,49	2,61
O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal.	55	0	9	5,31	3,132

**Fonte:** Elaborado pelo autor

De acordo com Tabela 4, o itens que tiveram a melhor avaliação foram: “Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.”, com média 6,6 (DP = 2,49) e “O trabalho prejudica o uso do meu tempo livre fora da instituição”, com média 6,51 (DP = 2,81). O que representa para a empresa um resultado satisfatório, porém também pode ser considerado um alerta, pois existe coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho, ainda que o bem-estar seja predominante. Além disso, é possível observar que o desvio padrão está limítrofe, o que configura uma relativa discordância entre os participantes, o que reforça o sinal de alerta para a instituição.

Em relação à jornada de trabalho, pode-se inferir que, no item “Posso executar o meu trabalho sem pressão” (M = 6,49; DP = 2,61), o que demonstra um resultado bom, embora apresente uma variação considerável, o que pode ser um ponto a ser analisado pela empresa, pois para Walton (1973) as experiências de um trabalhador pode afetar de forma negativa ou positiva as outras esferas de sua vida, como por exemplo, a esfera familiar.

Os itens “Tenho trabalhado no limite de minha capacidade” (M = 3,02; DP = 2,59), “Na fundação, existe forte cobrança por resultados” (M = 3,16; DP = 2,66) e “Tenho me sentido cansado” (M = 4,04; DP = 3,14), destaca um mal-estar dominante, na qual o trabalhador corre o risco de adoecimento devido a sobrecarga de trabalho e a cobrança constante por resultados. É necessário que a empresa transforme as percepções dos funcionários a este respeito.

Nos itens “Após o expediente na instituição, é comum levar trabalho para casa” apresenta 6,44 como média (DP = 2,78), “Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas” (M = 6,25; DP = 2,58) e “O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal” (M = 5,31; DP = 3,13), evidenciando uma percepção moderada, por mais que também se observe alto desvio padrão, mas é preciso manter alerta pois pode representar índices de mal-estar intenso. Segundo Glowinkowski e Cooper 41 (1987 apud PASCHOAL; TAMAYO, 2004) os principais fatores intrínsecos a atividade laboral causadores do estresse ocupacional são repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga de trabalho.

As mudanças na conjuntura social, política, econômica e cultural, caracterizadas pela transição da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, redefiniram os métodos de produção e serviço. Isso levou as pessoas a reconsiderarem seus projetos de vida, tornando-se mais individualizadas e sobrecarregadas (CASTELLS, M. 1999). Como resultado dessa mudança de perspectiva, Snyder e Lopez (2009) argumentam que o estresse, a infelicidade e o sofrimento psicológico no trabalho têm se tornado mais prevalentes, contribuindo para o aumento das taxas de absenteísmo, riscos de acidentes e afastamentos relacionados a doenças físicas e psíquicas no ambiente de trabalho.

A média para o fator Organização do Trabalho é de 5,99, com um desvio padrão de 1,70. Esta pontuação média indica uma percepção menos positiva em comparação com as Condições de Trabalho. O desvio padrão mais alto sugere uma maior variabilidade nas respostas, indicando que há divergências nas opiniões sobre a organização do trabalho. Porém é um fator que precisa ser estudado mais profundamente pela organização, afim de traçar meios de minimizar ou até mesmo solucionar o problema, pois pode ocasionar em uma taxa grande de afastamentos por doenças ocupacionais, processos trabalhistas, turnover e até mesmo uma diminuição no desempenho dos funcionários.

A atenção voltada para a saúde física e mental do trabalhador tem sido um princípio fundamental na construção de organizações saudáveis, que, de acordo com Salanova (2008), são ambientes de trabalho nos quais são realizados esforços sistemáticos, planejados e proativos para aprimorar a saúde dos indivíduos. Isso é alcançado por meio da organização cuidadosa das tarefas, da configuração física e psicossocial do ambiente e das estratégias que equilibram o trabalho com outros aspectos da vida.

Vale ressaltar que ao analisar os dados específicos do fator organização do trabalho, é possível identificar pontos fortes e áreas que podem precisar de melhorias. Uma organização eficaz do trabalho não apenas melhora a satisfação dos funcionários, mas também contribui para a retenção de talentos e para a construção de uma cultura organizacional saudável. Estratégias focadas em melhorar a organização do trabalho podem, portanto, ter um impacto significativo na qualidade de vida no trabalho.

## Relações Socioprofissionais de Trabalho

O terceiro fator que integra a Qualidade de Vida no Trabalho consiste nas relações profissionais, abrangendo aquelas de natureza hierárquica, com colegas e pessoas externas à organização. A média para o fator Relações Socioprofissionais foi de 7,29, com um desvio padrão de 1,79. Isso sugere uma percepção global positiva em relação às relações interpessoais no trabalho.

**Tabela 5** – Resultados descritivos do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

Perguntas	Número de respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
A distribuição das tarefas é justa.	55	1	10	7,47	2,471
Tenho liberdade de ação na execução das tarefas.	55	3	10	8,04	2,045
Há confiança entre os colegas.	55	1	10	7,18	2,412
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	55	1	10	7,65	2,444
O modo de gestão das tarefas é flexível.	55	2	10	7,2	2,231
A cooperação entre as pessoas é estimulada.	55	3	10	7,8	2,155
A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	55	0	9	5,75	3,062
É fácil o acesso à chefia imediata.	55	2	10	8,42	2,07
O modo de gestão supervaloriza a obediência à hierarquia.	55	0	9	3,07	2,659
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	55	1	9	6,4	2,565

**Fonte:** Elaborado pelo autor

De modo geral, 9 dos 10 itens que compõe o fator relações socioprofissionais, estão entre bem-estar moderado e bem-estar intenso, o que significa que há uma predominância de percepções de bem-estar que devem ser

preservadas. Dois dos itens que tiveram as melhores avaliações são: “É fácil o acesso à chefia imediata” com média 8,42 (DP = 2,07) e “Tenho liberdade de ação na execução das tarefas” com média 8,04 (DP = 2,04). Carvalho (2009 apud FONSECA et al, 2016) dizem que estabelecer relações sociais positivas no contexto profissional é fundamental para cultivar um ambiente de confiança e respeito. Isso propicia o desenvolvimento de interações harmoniosas e colaborativas, contribuindo assim para a promoção da saúde dentro da empresa. Desse modo, é evidente que as relações socioprofissionais são fontes de prazer e bem-estar de acordo com as percepções dos respondentes. Segundo Ferreira (2011), o relacionamento social no contexto laboral, deve ser percebido como algo benéfico e vantajoso pelos trabalhadores, para que os relacionamentos sejam constantes e duradouros e que este seja visto como promotor de bem-estar.

O item que teve a pior a avaliação no fator foi “O modo de gestão supervaloriza a obediência à hierarquia”, com media 3,7 (DP = 2,65), A avaliação mais baixa foi atribuída ao item "O modo de gestão supervaloriza a obediência à hierarquia", com uma média de 3,7 e um desvio padrão de 2,65. Isso indica que, em média, os participantes expressaram uma discordância moderada com a afirmação, e o desvio padrão relativamente alto sugere uma dispersão significativa das respostas. A pontuação de 3,7 e seu desvio padrão sugerem que, de um lado, há pessoas na organização que percebem a obediência à hierarquia como sendo positiva e, de outro, há uma percepção crítica em relação à valorização excessiva da obediência à hierarquia no estilo de gestão. A média abaixo de 5 indica que a tendência é mais para a discordância do que para a concordância, o que demonstra uma tendência de avaliação positiva sobre o item. O desvio padrão de 2,65 indica que as respostas dos participantes estão relativamente distribuídas em relação à média, o que significa que há uma variedade de opiniões sobre esse aspecto específico. Essa avaliação aponta para uma possível área de preocupação ou insatisfação dentro do ambiente de trabalho, sugerindo que os colaboradores podem sentir que a hierarquia é excessivamente enfatizada na gestão, o que pode impactar negativamente a dinâmica e a cultura organizacional. Essa percepção pode ter implicações para a motivação, a colaboração e, conseqüentemente, para a qualidade de vida no trabalho. Portanto, seria aconselhável explorar mais a fundo as razões por trás dessa percepção e considerar ajustes ou melhorias no estilo de gestão, se necessário, para promover um ambiente mais saudável e produtivo.

O bem-estar social abrange cinco dimensões, sendo a primeira relacionada à integração social, avaliando a qualidade dos vínculos de uma pessoa com a sociedade. A segunda dimensão envolve a percepção da aceitação social, enquanto a terceira, denominada contribuição social, está ligada à consciência do impacto individual em um determinado grupo. A quarta dimensão refere-se à crença na capacidade de construir um contexto social inclusivo. Por fim, a quinta dimensão aborda a percepção e compreensão da qualidade da organização da sociedade em que as pessoas estão inseridas (Ferreira Novo, 2005).

Porém, em um contexto geral as relações socioprofissionais no ambiente de trabalho tiveram uma avaliação positiva, de acordo com os resultados obtidos. Os funcionários percebem um ambiente harmonioso, onde a convivência é amigável e as relações entre colegas são baseadas na confiança. O fácil acesso à chefia imediata é um fator que contribui para essa avaliação elevada.

## **Reconhecimento e Crescimento no Trabalho**

O fator reconhecimento e crescimento no trabalho desempenha um papel significativo na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois está associado ao modo como os funcionários percebem a valorização de seu trabalho e o desenvolvimento de suas carreiras dentro da organização.

Os indivíduos durante sua vida adulta dedicam uma parte significativa do tempo ao trabalho (PEIRÓ; PRIETO, 2006). Por essas razões e outras, o trabalho emerge como uma categoria sociológica fundamental na sociedade contemporânea. Seu impacto é tão profundo que se configura como um elemento vital na construção da identidade, exercendo uma influência direta na maneira como as pessoas se percebem e são reconhecidas (ANTUNES, 1995; MOW, 1987). Dessa forma, enquanto o trabalho deve atender às necessidades básicas para a sobrevivência humana, do ponto de vista psicológico, ele representa uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e da autoestima (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

**Tabela 6** – Resultados descritivos dos fatores reconhecimento e crescimento profissional

Perguntas	Número de respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Na fundação, as atividades que realizo são fontes de prazer.	55	1	10	7,62	2,005
Na fundação, recebo incentivos de minha chefia.	55	1	10	7,13	2,708
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	55	1	10	7,36	2,138
A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião.	55	1	10	7,64	2,296
Na fundação, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	55	1	10	7,25	2,421
A fundação oferece oportunidade de crescimento profissional.	55	1	10	7,55	2,292
Participo das decisões sobre a organização das tarefas.	55	1	10	6,71	2,455
Tenho possibilidade de ser criativo (a) no meu trabalho.	55	1	10	7,53	2,308
A fundação, tem incentivado o meu desenvolvimento pessoal e profissional.	55	1	10	7,2	2,313

**Fonte:** Elaborado pelo autor

Neste fator os itens que tiveram a avaliação mais positiva pelos respondentes foram: “A chefia imediata demonstra interesse pela minha opinião”, com média de 7,64 ( $D = 2,29$ ) e “Na fundação, as atividades que realizo são fontes de prazer”, com média de 7,62 ( $DP = 2$ ), representando um bem-estar dominante. Esses resultados são encorajadores, indicando áreas de força dentro deste fator específico. Eles também oferecem *insights* valiosos sobre elementos específicos do ambiente de trabalho que contribuem para um clima positivo e para a satisfação dos funcionários na organização.

Dessa forma, é bastante provável que o reconhecimento e crescimento profissional são uma fonte de promoção de saúde na organização. O reconhecimento profissional não é apenas um instrumento que comunica e recompensa os funcionários por seus resultados conseguidos através de seu trabalho, mas também, se feito de forma eficaz, as ações e comportamentos benéficos para a organização serão propagados e reforçados pelos funcionários (VILAS BOAS; ANDRADE, 2009).

Analisando os itens que compõe a categoria reconhecimento, como, por exemplo, “Tenho possibilidade de ser criativo (a) no meu trabalho “, com média de 7,53 ( $D = 2,30$ ) “A fundação oferece oportunidade de crescimento profissional”, com média de 7,55 ( $D = 2,29$ ) e “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho”, com média de 7,36 ( $D = 2,13$ ), pode-se dizer que existe uma quantidade significativa de percepções de bem-estar sobre estes itens, as quais a empresa deve nutrir, melhorar e consolidar no futuro.

Os itens com aspectos mais críticos observados neste fator foram: “Participo das decisões sobre a organização das tarefas”, com média de 6,71 (DP = 2,45) e “Na fundação, recebo incentivos de minha chefia”, com média de 7,13 (DP = 2,7). Demonstrando um estado de bem-estar moderado, os dois itens possuem desvio padrão considerável, recomendando-se uma investigação mais profunda para ter um resultado com maior exatidão. Ressalta-se que, por mais que esses itens tenham médias relativamente altas, elas estão próximas da barreira com a zona de transição. Então a empresa precisa dispendir uma atenção maior para essas percepções.

Entretanto, de uma maneira geral, no que diz respeito ao reconhecimento e crescimento no trabalho, os funcionários se sentem valorizados e reconhecidos pela empresa. As oportunidades de crescimento profissional são vistas de maneira positiva, demonstrando que a organização investe no desenvolvimento de seus colaboradores.

Ao analisar dados específicos relacionados ao fator reconhecimento e crescimento no trabalho, é possível identificar áreas de sucesso e aquelas que precisam de melhorias. Estratégias que promovem um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam valorizados, tenham oportunidades de aprendizado contínuo e vejam um caminho claro para o crescimento profissional podem impactar positivamente a qualidade de vida no trabalho. Essas práticas não apenas melhoram a retenção de talentos, mas também contribuem para um ambiente de trabalho positivo e motivador.

## **Resultados Gerais**

A análise abrangente dos resultados revela que a empresa em estudo desempenha um papel importante na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de seus funcionários. Esta avaliação é sustentada pelos resultados positivos obtidos em três dos quatro fatores examinados: condições de trabalho, relações socioprofissionais e reconhecimento e crescimento no trabalho.

### **Condições de Trabalho:**

As avaliações relacionadas às condições de trabalho indicam um desempenho positivo. A pontuação média está situada em uma faixa entre média e



alta na escala psicométrica, sugerindo que os funcionários percebem condições propícias e satisfatórias para a realização de suas atividades laborais.

### **Relações Socioprofissionais:**

Os resultados desta categoria também são notavelmente positivos, com uma avaliação satisfatória. As relações entre os colaboradores, hierárquicas e externas, parecem contribuir positivamente para a percepção geral de qualidade de vida no trabalho.

### **Reconhecimento e Crescimento no Trabalho:**

Mais uma vez, os funcionários expressaram avaliações extremamente positivas nesta dimensão. O reconhecimento, juntamente com as oportunidades de crescimento profissional, são percebidos como pontos fortes dentro do ambiente de trabalho.

### **Organização do Trabalho:**

No entanto, destaca-se a necessidade de uma análise mais aprofundada no fator "Organização do Trabalho". Embora as outras áreas tenham obtido pontuações elevadas, este fator pode requerer uma atenção especial para compreender melhor as dinâmicas organizacionais e as percepções dos funcionários relacionadas a essa dimensão específica.

A pontuação média e a posição na escala psicométrica são indicativos poderosos de uma cultura organizacional positiva. No entanto, a atenção dedicada ao fator "Organização do Trabalho" pode desvendar *insights* cruciais para aprimorar ainda mais a experiência dos funcionários e a qualidade geral do ambiente de trabalho. Este diagnóstico holístico fornece uma base sólida para estratégias futuras de melhoria, destacando áreas de sucesso e direcionando esforços para otimizar a organização do trabalho.

## **Análise geral de QVT**

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho é um campo em desenvolvimento que coloca ênfase no respeito e na valorização da vida tanto individual quanto coletiva (Sauer & Rodriguez, 2014).

A avaliação da QVT na empresa estudada aponta para resultados satisfatórios, refletindo um compromisso com o bem-estar e o desenvolvimento de seus funcionários. A análise abrangente desses quatro aspectos-chave revela que a organização está criando um ambiente de trabalho que promove o equilíbrio, a satisfação e o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, sem prejudicar sua produtividade por isto. Essa avaliação positiva não apenas beneficia os funcionários, mas também tem o potencial de impulsionar a produtividade e a competitividade da empresa. A busca contínua pela promoção da QVT é um investimento valioso que gera impactos positivos em toda a organização. A análise desses resultados fornece uma compreensão detalhada da percepção dos participantes em relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Embora a média geral seja positiva, é crucial abordar as áreas identificadas com pontuações mais baixas e alta variabilidade para otimizar a experiência dos funcionários e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

No âmbito geral, é notável que os quatro elementos (condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais e reconhecimento e crescimento no trabalho), demonstram resultados altamente satisfatórios. Esses elementos se situam entre as categorias média e alta na escala cartográfica psicométrica, o que resulta em uma avaliação extremamente positiva para a empresa em estudo.

Isso indica que, de modo geral, os funcionários percebem e avaliam positivamente sua experiência no ambiente de trabalho. As condições físicas e materiais de trabalho, bem como a organização e distribuição das tarefas, são vistas como adequadas. Além disso, as relações interpessoais no ambiente de trabalho são consideradas harmoniosas, e os funcionários sentem que recebem reconhecimento e têm oportunidades de crescimento profissional.

Esses resultados refletem não apenas o bem-estar dos funcionários, mas também sugerem um ambiente de trabalho propício para o engajamento e a produtividade. O fato de a maioria das pontuações estar na faixa média a alta indica que a empresa está atendendo às necessidades e expectativas dos funcionários, o que é um fator fundamental para a satisfação e o desempenho no trabalho. Portanto,

esses resultados positivos são um testemunho do comprometimento da empresa em proporcionar uma Qualidade de Vida no Trabalho que seja benéfica para seus colaboradores.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Embora atualmente o trabalho seja naturalmente visto como central na vida das pessoas, essa centralidade é uma construção discursiva que surgiu à medida que o capitalismo gerava novas necessidades de integração do trabalhador ao mundo do capital, elevando o trabalho à condição de categoria-chave na definição dos seres humanos (Bendassolli, 2009). A centralidade pode ser entendida com base no grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em determinado momento e inclui dois componentes: um valorativo, a centralidade absoluta do trabalho, que mede o valor atribuído pelos sujeitos considerando a importância do trabalho na vida, e outro sobre a centralidade relativa do trabalho, comparada a outras esferas importantes na vida (Mow, 1987; Tolfo & Piccinni, 2007).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma área de estudo fundamental tanto para o bem-estar dos colaboradores quanto para o desempenho das organizações. Compreender o conceito, a evolução, as abordagens, os programas de QVT e, principalmente, a percepção dos trabalhadores, é crucial para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Neste trabalho, exploramos a importância da QVT, suas abordagens, programas e ações em uma organização específica.

### **Impacto da QVT**

A QVT exerce um impacto significativo tanto nos funcionários quanto nas organizações. A aplicação de abordagens preventivas ou assistencialistas tem efeitos diversos nas organizações, influenciando a satisfação, produtividade e retenção de talentos. Hoje, as empresas estão implementando uma variedade de programas para melhorar a qualidade de vida de seus funcionários, reconhecendo que este é um fator crítico para o sucesso organizacional.

### **Modelos Teóricos e Análise Organizacional**

Os diversos modelos teóricos de QVT permitem a análise da organização com base em princípios e técnicas que medem questões que podem comprometer a qualidade de vida dos funcionários. Investir na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho é, de fato, investir no desenvolvimento da organização como um todo.

### **Desafios Atuais: Saúde Mental e Bem-Estar**

Hoje, as doenças psicológicas são uma realidade presente na sociedade, afetando profissionais e empresas. Investir em medidas, ações e programas para promover a saúde mental, bem-estar e engajamento dos funcionários tornou-se crucial. A promoção da QVT não é apenas um diferencial, mas uma necessidade para lidar com esses desafios.

### **Recomendações para Melhorias na QVT**

Com base nos resultados identificados em nossa análise, sugerimos que as organizações implementem estratégias e práticas de gestão de pessoas voltadas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Isso engloba o desenvolvimento de programas de treinamento, políticas de reconhecimento, flexibilização de horários e outras iniciativas destinadas a aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores. Recomendamos, para estudos futuros, a realização de uma pesquisa mais aprofundada para explorar possíveis correlações entre os perfis dos participantes e os resultados obtidos. Seria relevante examinar se o estado civil, predominantemente casado, teve influência nos resultados, assim como avaliar o impacto do nível de educação. Além disso, propomos a inclusão de um tópico específico para abordar o tema do sofrimento no ambiente organizacional, visando compreender como esse elemento pode impactar nos resultados e na qualidade de vida no trabalho. Por fim, sugerimos a condução de uma nova pesquisa que incorpore perguntas abertas, proporcionando maior liberdade nas respostas e permitindo uma compreensão mais aprofundada e nuances das experiências dos participantes.

### **Conclusões e Perspectivas Futuras**

Concluimos que a promoção da QVT é essencial para o sucesso organizacional. As organizações devem criar planos e ações específicas que abordem os desafios identificados, incluindo a implementação de programas de promoção da saúde, medidas de ergonomia no ambiente de trabalho e prevenção do estresse. Além disso, é vital estabelecer canais de comunicação efetivos e incentivar a participação dos colaboradores na tomada de decisões.

As estimativas periódicas da QVT e o monitoramento de indicadores de satisfação, saúde, produtividade e retenção de talentos são ferramentas valiosas para avaliar o impacto das ações implementadas e identificar áreas que precisam de melhoria.

No entanto, reconhecemos que este estudo teve limitações, como o tamanho da amostra e a focalização em uma única unidade organizacional. Portanto, sugerimos a realização de estudos com amostras maiores e a comparação entre setores público e privado, bem como estudos longitudinais para obter uma visão mais abrangente da QVT.

Em um mundo onde a QVT é um fator determinante para o sucesso organizacional e o bem-estar dos funcionários, a busca contínua por melhorias nesse campo é essencial. Este trabalho é um passo na direção certa, fornecendo valiosos para futuras pesquisas e aprimoramento das condições de trabalho em nossas organizações.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. L. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do conceito de Qualidade Total. Revista de Administração. São Paulo: nº 2, p.40-51, Abril/Junho, 1998.

ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Validação de escala e análise qualitativa. Psicologia: Ciência e profissão p.304-319, 2012.

ANTUNES, R. (1995). Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez.

BENDASSOLLI, P. F. (2009). Psicologia e trabalho: Apropriações e significados. Sao Paulo: Cengage Learning. Meaning of Work International Research Team – MOW (1987). The meaning of work. London: Academic Press.

CAMPOS, V. F. TQC — Controle da qualidade total (no estilo japonês). Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni: Bloch Editores, 1992.

CASTELLS, M. (1999). A sociedade em rede. Sao Paulo: Paz e Terra.

CHESNAI, F. (1995). A globalização e o curso do capitalismo de fim-de-século. Economia e Sociedade, 5(sn), 1-30.

FERNANDES, E. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2º Ed. Salvador/ BA:Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, G. B.; DIAS, C. C. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. Revista psicologia saúde e debate, p. 30-43, Dezembro, 2017.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho: instrumento de diagnóstico e monitoramento nas organizações. Brasília: Universidade de Brasília, 2009.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2ª edição. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C. (2006b). Qualidade de vida no trabalho (QVT). In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.), Dicionário de trabalho e tecnologia (pp. 219-222). Porto Alegre: UFRGS.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA NOVO, R. (2005). Bem-estar e psicologia: Conceitos e propostas de avaliação. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 2(20), 183-203.

FONSECA, L; REIS, R; MESQUIT, K; ALCÂNTARA, A. O. Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: Impactos num ambiente organizacional. In: XII Congresso nacional de excelência em gestão, 2016.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. Sistemas & Gestão, v. 4, p. 136-154, 2009.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HUOT, R. Métodos quantitativos para as ciências humanas (tradução de Maria Luísa Figueiredo). Lisboa: Instituto Piaget, 2002.



MORAIS, C. M. Escalas de Medida, Estatística Descritiva e Inferência Estatística. Escola Superior de Educação, Instituto Politécnico de Bragança. Bragança, 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de Psicologia, v. 9, n. 1, pp. 45-52, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq/?lang=pt#>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

PEIRÓ, J. M., & Prieto, F. A. (2006). Tratado de psicologia del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Editorial Sintesis.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2º Ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SALANOVA, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. Estudios Financieros, 303, 179-214.

SAUER, G. C., & Rodriguez, S. Y. S. (2014). Da qualidade de vida a qualidade de vida no trabalho: Um resgate histórico e prático. Revista de Psicologia da IMED, 6(2), 98-106. <http://dx.doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v6n2p98-106>

SNYDER, C. R., & Lopez, S. J. (2009). Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Em R. C. Costa (Trad.). Porto Alegre: Artmed.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para se trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre teoria e a prática. RAC, vol. 05, nº 1 p.165-193, Janeiro/Abril. 2001.

TOLFO, S. R., Silva, N., & Luna, I. N. (2009). Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: Articulações e sugestões de pesquisas em organizações. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 4(1).

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2009.

VILAS BOAS, Ana; ANDRADE, Rui. Gestão Estratégica de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

WALTON, R. E. Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto? São Paulo: Atlas, 1973.

ZANELLI, J. C., Silva N., & Soares, D. H. P. (2010). Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed.

## APÊNDICES

Esse questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso em Administração da Universidade de Brasília. Seu objetivo é descrever a percepção dos respondentes sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de uma pesquisa tecnicamente independente, autorizada pela organização e cuja responsabilidade técnica é exclusiva da UnB.

### ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO

- Responda de maneira sincera às afirmativas apresentadas. Não há respostas certas ou erradas.
- Não é necessário se identificar. Nenhum questionário será identificado individualmente pelo sistema.
- Responda a todos os itens para aumentar a qualidade dos dados da pesquisa.
- A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- O questionário, assim como seu banco de dados, estão hospedados fora da organização, sob responsabilidade e acesso exclusivos da equipe da UnB.
- Os resultados serão tratados de forma agrupada entre todos os respondentes e exclusivamente pela equipe da UnB, apenas para fins de diagnóstico.
- Nenhum dado ou resultado da pesquisa será utilizado para qualquer fim a não ser o de trabalho de conclusão de curso ora citado.
- O relatório final da pesquisa, com os resultados consolidados e discutidos, será disponibilizado para a organização e sua divulgação integral será fortemente recomendada.
- A participação é voluntária. A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as atividades de trabalho do respondente nem para a organização.



	mento profissional.													
25	Tenho me sentido cansado.													
26	Posso executar o meu trabalho sem pressão.													
27	Participo das decisões sobre a organização das tarefas.													
28	É fácil o acesso à chefia imediata.													
29	Na fundação, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.													
30	Tenho possibilidade de ser criativo (a) no meu trabalho.													
31	O modo de gestão supervaloriza a obediência à hierarquia.													
32	O trabalho tem me levado ao esgotamento pessoal.													
33	A fundação, tem incentivado o meu desenvolvimento pessoal e profissional.													
34	É comum o conflito no ambiente de trabalho.													

Perfil do(a) Respondente:

**Idade:**

**Qual o seu gênero?**

Feminino  Masculino  Não me identifico com as opções apresentadas

**Estado Civil:**

Casado(a)  Divorciado(a)  Solteiro(a)  União Estável  Viúvo(a)

**Escolaridade:**

Ensino Fundamental  Ensino Médio  Ensino Superior Incompleto  Ensino Superior Completo  Especialização  Mestrado  Doutorado

**Cargo:**

Aprendiz  Estagiário  Assistente Técnico  Analista  Coordenador  Gerente  Operador de Teleatendimento  Assessor  Diretor  Analista de Regulação e Controle  Analista de relacionamento institucional  Agente de prospecção

**Área de atuação:**

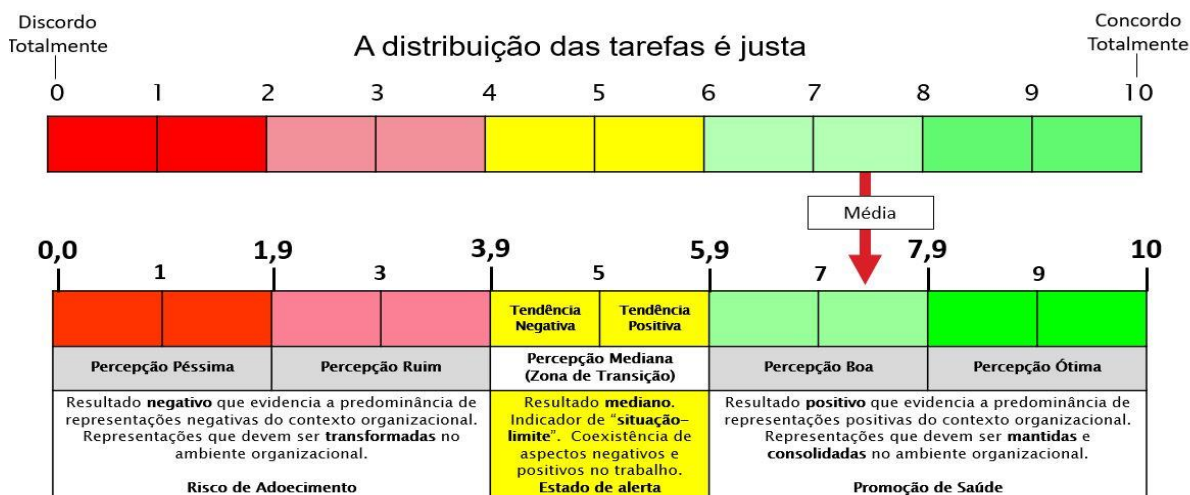
Financeiro  Gestão de Pessoas  Suprimentos e Logística  Assistencial  Contabilidade  Tecnologia  Comercial/Marketing  Atendimento

## ANEXOS

### Anexo A – Evolução do conceito de QVT

EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

### Anexo B – Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IAQVT.



### Anexo C – Escala Likert.

