

**FACULDADE DE RUBIATABA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

*Associação Educativa Evangélica*  
**BIBLIOTECA**

**MARCELO MACHADO CRISTINO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA EMPRESA  
ESTOFADOS SOLAR EM RUBIATABA-GO.**

**RUBIATABA  
2014**

MARCELO MACHADO CRISTINO



Associação Educativa Evangelica  
BIBLIOTECA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA EMPRESA ESTOFADOS  
SOLAR EM RUBIATABA-GO.**

Trabalho de conclusão de Curso  
submetido à Faculdade de Rubiataba –  
FACER, como parte dos requisitos  
necessários para a obtenção do Grau de  
Bacharel em Administração. Sob a  
orientação do Professor Mestre  
Francinaldo Soares de Paula.

S= 0514787

|          |          |
|----------|----------|
| Tombo n° | 20494    |
| Classif. |          |
| Ex.      | 1        |
| Origem   | d        |
| Data     | 08-06-15 |

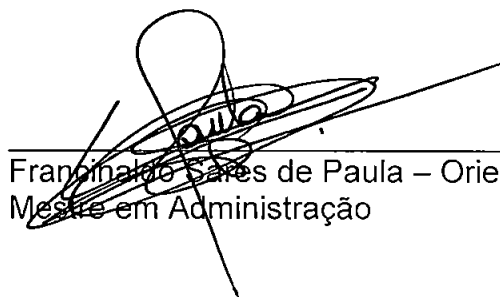
RUBIATABA  
2014

MARCELO MACHADO CRISTINO

Associação Educativa Evangélica  
**BIBLIOTECA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA EMPRESA, ESTOFADOS  
SOLAR EM RUBIATABA-GO.**

Aprovada em:.....de.....de.....



Francinaldo Sales de Paula – Orientador  
Mestre em Administração

Marta Cléia Ferreira - Examinador  
Mestra em Administração

Marco Antônio P. de Abreu - Examinador  
Mestre em Ecologia e Produção Susten-  
tável

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus.

Agradeço meus amigos e familiares, pelo incentivo e companheirismo ao longo dessa jornada.

À minha namorada pela compreensão e entendimento da minha ausência, pelas inúmeras vezes que me ouviu, e sempre me motivando.

Agradeço a todos os professores que passou por minha vida e deixou os seus ensinamentos, colaborando diretamente com a minha formação, profissional e pessoal. E em especial o Professor Me. Francinaldo, pelo empenho e dedicação, que me orientou ao longo dessa pesquisa.

Aos colegas de faculdade que sempre demonstraram companheirismos e união.

A empresa, Estofados Solar, e seus colaboradores, pela compreensão, comprometimento e disponibilidade em abrir suas portas para o desenvolvimento deste trabalho.

Enfim, agradeço a todos aqueles que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram e compartilhou comigo tudo isso, e acabou me ajudando a realizar este trabalho.

“ Não é preciso ter olhos abertos para ver o sol, nem é preciso ter ouvidos afiados para ouvir o trovão. Para ser vitorioso você precisa ver o que não está visível.”.

(Sun Tzu)

## RESUMO

Um dos desafios para a administração contemporânea é proporcionar qualidade de vida no trabalho. Ela está relacionada com a vida dos colaboradores tanto no ambiente interno quanto no externo, e por consequência disso influenciando nos resultados organizacionais. Este trabalho tem como objetivo geral descrever como os colaboradores da empresa, Estofados Solar, percebem a importância e as ações desenvolvidas em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT). Assim para compreender esse objetivo, utilizou-se questionário e entrevista com proprietário, como instrumento de coleta de dados. Através dos dados coletados foi possível analisar e contextualizar situações presente no dia a dia dos colaboradores. Após a apresentação dos resultados, os mesmos foram analisados e discutidos, tendo como base o referencial teórico. Com isso, nas considerações finais foi possível citar algumas recomendações, no sentido de tornar a qualidade de vida adotada pela empresa, Estofados Solar uma ferramenta continua de promoção do QVT dentro da organização.

**Palavras-chave:** Trabalho; Qualidade; Qualidade de vida no trabalho.

## ABSTRACT

One of the challenges for contemporary management is to provide quality of life at work. It is related to life of employees as the internal and the external environment, and by consequence influencing the organizational results. This work has as main objective to describe how the company's employees, Solar Upholstery, realize the importance and the actions taken regarding the quality of work life (QWL). So to understand this goal, we used questionnaires and interviews with owner, such as data collection instrument, through the collected data were used to analyze and contextualize this situations in everyday life of employees. After the presentation of the results, the same were analyzed and discussed, and based on the theoretical framework. Thus, in the final considerations it was possible to name a few recommendations, in making quality of life adopted by Solar Upholstery a tool continues to promote QWL within the organization.

**Keywords:** Work; Quality; Quality of life at work.

## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 – Idade .....                                                                                            | 23 |
| Gráfico 2 – Sexo .....                                                                                             | 24 |
| Gráfico 3 – Escolaridade .....                                                                                     | 25 |
| Gráfico 4 – Função Exercida .....                                                                                  | 25 |
| Gráfico 5 - Setor em que trabalha .....                                                                            | 26 |
| Gráfico 6 – Renda Média Mensal .....                                                                               | 27 |
| Gráfico 7 – Ambiente de trabalho é agradável .....                                                                 | 28 |
| Gráfico 8 – A carga horária é bem distribuída .....                                                                | 28 |
| Gráfico 9 – O trabalho é distribuído entre os servidores de forma equilibrada .....                                | 29 |
| Gráfico 10 – Os equipamentos utilizados no seu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das atividades ..... | 30 |
| Gráfico 11 – Há capacitação devida para a execução do trabalho .....                                               | 31 |
| Gráfico 12 - O EPI (Equipamento de Proteção Individual) está sendo utilizado .....                                 | 32 |
| Gráfico 13 – Há dificuldades para a realização de suas tarefas .....                                               | 32 |
| Gráfico 14 – Realiza tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo .....                              | 33 |
| Gráfico 15 – Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha .....                               | 34 |
| Gráfico 16 – Realiza atividades para redução do estresse ocupacional .....                                         | 35 |
| Gráfico 17 – Tem assistência médica / psicológica no ambiente de trabalho oferecida pela empresa .....             | 36 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|     |                               |
|-----|-------------------------------|
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| NR  | Norma Regulamentadora         |
| UnB | Universidade de Brasília      |

## SUMÁRIO

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                 | <b>11</b> |
| <b>CAPITULO 1 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b> | <b>15</b> |
| 1.1 EVOLUÇÃO .....                                      | 15        |
| 1.2 CONCEITOS E APLICAÇÕES .....                        | 16        |
| 1.3 HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....               | 19        |
| <b>CAPITULO 2 – RESULTADOS .....</b>                    | <b>22</b> |
| 2.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA .....                     | 22        |
| 2.2 PESQUISA DE CAMPO .....                             | 23        |
| <b>COMSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                       | <b>37</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                | <b>39</b> |
| <b>APÊNDICE .....</b>                                   | <b>41</b> |

## INTRODUÇÃO

Há uma busca constante no ser humano em obter melhoria na qualidade de vida. Assim, a procura para conseguir essa melhoria está relacionada com o bem estar, com o equilíbrio físico, psicológico e social.

A competitividade tem se tornado uma prioridade nas organizações, devido às transformações que ocorrem na economia mundial, social, política, tecnológica. Dessa forma, as empresas buscam constantemente melhoria, tanto no desempenho e na produtividade. Assim a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adquire sua importância, construindo uma ferramenta importante dentro da organização, proporcionando uma maior participação dos colaboradores, criando um ambiente de integração, visando, principalmente o bem estar no trabalho e a eficiência organizacional.

Para Chiavenato (2008, p. 367) "A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização." Assim, há um conjunto de fatores que se interligam e se tornam essenciais para formar o ponto de equilíbrio no desenvolvimento do colaborador dentro e fora da organização. Essas necessidades estão relacionadas às condições oferecidas no ambiente interno e externo da organização que são: físicas, psíquicas, social, familiar, econômicas, espirituais, ambientais ou até mesmo desejos. (BEVILACQUA, CALVETTI e GIOVELLI, 2012).

Torna-se notório que em época de mudanças, conhecimento e evolução, é necessária nas organizações uma dinâmica de adaptações constantes, de maneira que satisfaça com qualidade as necessidades dos colaboradores.

Todo ambiente, principalmente o de trabalho, deve permitir ao indivíduo um relacionamento social coletivo; cuja não convivência de um colaborador com o grupo afeta diretamente na eficiência organizacional; como Schein (1982 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 100) "tem-se acreditado que um grupo pode ser mais criativo

que os indivíduos isolados, por causa do estímulo que os membros proporcionam uns aos outros”.

Assim, as condições de vida no ambiente externo são associadas aos aspectos comportamentais que influenciam na forma como o indivíduo pensa, sente, age e manifesta no ambiente de trabalho. Como diz Chiavenato (2008, p.365) “Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho”. Qualquer condição, interpessoal, cultural, educacional, trabalhista afeta o desempenho, a qualidade de vida do colaborador.

Torna-se relevante para a organização identificar o que os colaboradores pensam a respeito da QVT, se ele obtém ou espera da organização atitudes que possam influenciar o aumento da sua produtividade, de maneira a trazer benefícios para o desenvolvimento das rotinas empresarial.

Por tanto, a problemática se constitui em identificar como os colaboradores da empresa, Estofados Solar percebem a importância e as ações desenvolvidas em relação à QVT?

Assim, o objetivo geral do presente trabalho é descrever como os colaboradores da empresa, Estofados Solar percebem a importância e as ações desenvolvidas em relação à QVT. E os específicos: Identificar de que forma a qualidade de vida no trabalho contribui para o desenvolvimento pessoal e organizacional; Levantar como a qualidade de vida no trabalho está sendo implementada na organização; e apresentar fatores que possa tornar a qualidade de vida no trabalho, uma pratica rotineira.

O ambiente interno e externo influencia diretamente no comportamento organizacional, esse que aflixe diretamente a qualidade de vida do colaborador dentro ou fora da organização. Identificar e proporcionar qualidade de vida para seu colaborador como elogios, salários, benefícios e uma boa relação interpessoal traz resultados positivos para as organizações.

Analisar a qualidade de vida que a organização oferece a seus colaboradores, adaptando as transformações necessárias no ambiente

organizacional de maneira que beneficie tanto o funcionário, quanto a organização, visto que proporcionar um ambiente agradável para seu colaborador é aumentar o nível de satisfação para ambos, e consequentemente otimizando os resultados esperados.

Assim, se torna necessário compreender e identificar as dificuldades e insatisfações dos colaboradores dentro da organização, aplicando a QVT como instrumento diferencial para o desempenho organizacional frente aos seus concorrentes.

O presente estudo classifica-se como pesquisa bibliográfica e descritiva. De acordo com Gil (2002, pag. 44) “pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Assim com base nas pesquisas bibliográficas, foi possível apresentar subsídios teóricos que deu mais ênfase e embasamento sobre o tema QVT.

Na pesquisa foi aplicado questionário que é uma adaptação do questionário utilizado por Sousa (2009) para pesquisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da Universidade de Brasília UnB. O questionário é padronizado e constitui-se de onze questões semiabertas que segundo Samara e Barros (2002, p. 71) “é a junção de uma pergunta fechada a uma aberta em que, em um primeiro momento, o entrevistado responde a uma das opções de alternativas e depois justifica ou explica a resposta”. Além disso, identificou-se o perfil sócio econômico dos entrevistados.

Utilizou-se entrevista com administrador da empresa, Estofados Solar. Seguindo o roteiro do questionário aplicado para os colaboradores na amostragem aleatória, a entrevista foi registrada com o auxílio de um gravador e posteriormente foram transcritas para facilitar a análise.

A pesquisa foi realizada na empresa, Estofados Solar que conta com uma população de 187 (Cento e oitenta e sete) colaboradores. O questionário foi entregue pessoalmente aos colaboradores e destes obtivemos uma amostra aleatória que segundo Gil (2002, p. 121):

consiste basicamente em atribuir a cada elemento do universo um numero único para, depois, selecionar alguns desses elementos de maneira aleatórios, que ao constituídas por números apresentados em colunas, em páginas consecutivas.

O total da amostra foi de 66 (sessenta e seis) questionários devolvidos, o que eleva a pesquisa a um nível de confiança de 95% (noventa e cinco), e com margem de erro de 10% (dez) para mais ou para menos.

Para análise dos dados utilizou-se de tabulação, que segundo Samara e Barros (2002, p. 103) "é a padronização e codificação das respostas de uma pesquisa". Ou seja, a maneira mais ordenada de colocar os resultados numéricos para a análise de maneira que facilite a compreensão (SAMARA; BARROS, 2002). Além disso, analisaram-se de forma qualitativa as justificativas apresentadas para proceder em uma melhor compreensão do contexto em que o colaborador está inserido.

O capítulo 1, decore sobre a introdução teórica do termo, descrevendo conceitos básicos da Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como base principal de pesquisa o autor Chiavenato (2008). O capítulo 2, é composto pelos gráficos constituídos a partir da pesquisa realizada na empresa Estofados Solar. Além da apresentação destes resultados o capítulo é composto de análise com base no referencial teórico. Por fim, são apresentadas as considerações finais do trabalho, no sentido de tornar a QVT uma ferramenta de uso contínuo na empresa.

## CAPITULO 1 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### 1.1 EVOLUÇÃO

A origem da qualidade de vida no trabalho se dá com o surgimento da abordagem sócio técnica em 1950. Mais que só teve impulso na década de 60, com as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, para melhorar e organizar a forma de trabalho. Entretanto, a expressão QVT só foi introduzida, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis, que ampliou seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos (MORETTI 2003).

A satisfação e o bem estar sempre esteve voltada para facilitar a execução das tarefas dos colaboradores, mesmo que em outros contextos. Assim, segundo Vasconcelos (2001, p.1):

Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a *Lei das Alavancas*, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Muitos pesquisadores contribuíram no século XX, para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destacamos o trabalho de Abraham H. Maslow, que concebeu a hierarquia das necessidades, que segundo Chiavenato (2008, p.66), “as teorias das necessidades partem do princípio de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existem dentro dele”.

Para Maslow, a hierarquia se baseia em necessidades humanas, e estão arranjadas em uma pirâmide. Na base mais baixa estão as chamadas necessidades primárias, que são as necessidades fisiológicas, e segurança. E no topo estão as necessidades secundárias, que são sociais, autoestima e de auto realização (CHIAVENATO 2008).

Vale ressaltar que se tornava um desafio tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva nas organizações naquela época, mas mesmo com dificuldades seus idealizadores sempre tinha persistência. Assim ao analisarmos este momento que vivemos as rotinas diárias de algumas empresas pode se observar que esses desafios se tornam mais instigante ainda, uma vez que as rotinas diárias esta cada vez mais desgastante e massacrante (VASCONCELOS 2001).

## 2.2 CONCEITOS E APLICAÇÕES

De forma generalizada, qualidade de vida, segundo Castelli (2002, p. 61 *apud* SOUSA, 2009, p. 15) “é a plena satisfação pessoal e profissional”. Já para Chiavenato (2008, p.348), “qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança -, seja em suas condições psicológicas e sociais”.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho para Sousa (2009, p. 15) “é relacionada a uma perfeita gestão estratégica que possa gerar competitividade, fácil relacionamento entre funcionários e qualidade dos serviços prestados”. Entretanto, é somente a partir da satisfação do colaborador com o trabalho executado que gera consequências positivas, ou seja, o que reflete a importância da qualidade de vida no trabalho.

Segundo Chiavenato (2008, p. 348):

Do ponto de vista da Administração de Recursos Humanos a qualidade de vida está relacionada a dois aspectos específicos: Saúde e segurança do trabalho. Constituem duas atividades intimamente relacionadas no sentido de garantir condições pessoais e matérias de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados.

Há outros fatores de promoção de um ambiente saudável que pode ser associado. Para França (1997, p. 80 *apud* VASCONCELOS 2001, p. 25):

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações diferenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as

pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial pra a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

De acordo com Rodrigues (1994, p.76):

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

As organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo. Isto acaba exigindo cada vez mais dos colaboradores, pressionando-os para alcançar os resultados esperados. Por essa questão, surge a necessidade em investir em qualidade de vida no trabalho (QVT), que visa uma melhoria continua no bem-estar, a fim de melhorar a capacidade produtiva e alavancar os resultados da organização. Para Miranda (1995, p.2) "a qualidade refere-se à adequação ao uso e ausência de defeitos."

A teoria de campo de Lewin (1936 *apud* CHIAVENATO 2008, p.61) assegura que o comportamento humano depende de dois fatores fundamentais:

1. O comportamento é derivado da totalidade dos fatores e eventos coexistentes em determinada situação. As pessoas comportam-se em face de uma situação total (Gestalt), envolvendo fatores e eventos que constituem seu ambiente.
2. Esses fatos e eventos apresentam a característica de um campo dinâmico de forças, no qual cada fato ou evento tem uma inter-relação dinâmica com os demais, influenciando-os ou sendo influenciado por eles. Esse campo dinâmico produz o chamado campo psicológico de cada pessoa, que é um padrão organizado das percepções de um indivíduo e que ajusta sua maneira de ver e perceber as coisas no ambiente a seu redor.

Para Chiavenato (2008, p.64):

As necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento. Os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes.

Mesmo que essas necessidades sejam diferentes, esse processo que dinamiza o comportamento é mais o menos semelhante para todas as pessoas. Ou seja, mesmo que varie, o processo é basicamente, igual para todas as pessoas. (CHIAVENATO, 2008)

Segundo Chiavenato (2008, p. 368) “a QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados; e do outro, o interesse das organizações quanto a seus feitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade”.

Assim, é notório que as condições de trabalho mudam relativamente de indivíduo para indivíduo de acordo com o processo evolutivo de cada organização, desta maneira a preocupação estabelecida entre organizações e colaboradores reflete no resultado positivo. Dentre os fatores que influenciam o comportamento das pessoas, a motivação é o principal fator para Chiavenato (2008, p. 63) que diz ser “tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico.”

Para Chiavenato (2008, p. 367) a outros fatores que influencia diretamente na qualidade de vida no trabalho como:

A satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho com o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim o trabalho assume enorme dimensão na vida do homem.

O trabalho das pessoas é profundamente influenciado por três grupos de condições, segundo Chiavenato (2008, p. 350) que são:

condições ambientais de trabalho: como iluminação, temperatura, ruído e etc.; condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas

extras, períodos de descanso etc.; condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status etc.

A qualidade de trabalho não está limitada em apenas prevenir acidentes de trabalho, ela tem que abranger todas as esferas da organização. Que para Bevilacqua, Calvetti e Giovelli (2012, p. 469) “torna-se essencial para isso o desenvolvimento de um estudo criterioso para apurar as causas de insatisfação dos funcionários, tanto a vida familiar como a vida social devem ser consideradas”. Tendo em vista assim, que estas insatisfações refletem no ambiente de trabalho, afetando o desempenho em suas funções e a produtividade.

Assim, ao oferecer condições dignas de trabalho a seus colaboradores se torna eficaz para alcançar os resultados esperados pela organização. Contudo, essa qualidade de vida é oferecida pela reivindicação dos empregados quanto ao seu bem-estar e está relacionada tanto com as condições de higiene, saúde e segurança dos mesmos, desta maneira entra o interesse das organizações em obter o resultado esperado através do oferecimento dessas condições (CHIAVENATO, 2008).

### **1.3 HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As organizações devem ter programas de higiene e segurança no trabalho para garantir a saúde de seus colaboradores, ou seja, locais apropriados que possa proporcionar melhor o desempenho de suas funções.

Nesse sentido, a higiene do trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, de maneira a preservar os mesmos de riscos que o ambiente de trabalho pode oferecer (CHIAVENTO, 2002).

Para Chiavenato (2008, p. 348), “o objetivo da higiene do trabalho tem caráter eminentemente preventivo, pois objetiva a saúde e o conforto do

trabalhador, evitando que adoeça e se ausente provisória ou definitivamente do trabalho”.

O trabalho é influenciado profundamente por três grupos de condições segundo Chiavenato (2008, p. 350), que são:

Condições ambientais de trabalho: como iluminação, temperatura, ruído e etc.; Condições de tempo: como duração da jornada de trabalho, horas extras, períodos de descanso etc. Condições sociais: como organização informal, relacionamentos, status etc.

As mais importantes condições ambientais de trabalho são: iluminação, ruído e condições atmosféricas. A iluminação refere à quantidade de luminosidade do local que o colaborador desenvolve suas atividades, essa iluminação é estabelecida de acordo com o tipo de tarefa executada pelo colaborador. Assim, se há uma má iluminação deste ambiente, acaba causando fadiga à vista, e prejudicando o sistema nervoso do colaborador, além de ter sua parcela em acidentes de trabalho devido à escuridão (CHIAVENATO, 2008).

Já o ruído para Chiavenato (2008, p. 350) “é considerado um som ou barulho indesejável. O som tem duas características principais: a frequência e a intensidade”. Todavia, essa frequência de ruído reflete principalmente sobre a saúde do colaborador, sobre sua audição, o que acaba sendo um risco em longo prazo, que pode acarretar a perda da audição, devido estar expostos a esse ruído com frequência no ambiente de trabalho (MATOS, 2007).

E a temperatura que segundo Matos (2007, p. 1) “um ambiente de trabalho com temperaturas e umidade inadequadas é considerado doentio”. Existem cargos que o local de trabalho se caracteriza por elevadas temperaturas e que o funcionário deve utilizar roupas adequadas para se proteger. E também existem cargos que esse local é caracterizado por baixas temperaturas, que acaba exigindo do colaborador o uso de roupas adequadas para sua própria proteção (CHIAVENATO, 2008)

Chiavenato (2002, p. 438), afirma que segurança no trabalho é “o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para

prevenir acidentes”. Assim, é necessário implementações de práticas preventivas de segurança, de maneira que venha eliminar as condições inseguras do local de trabalho.

Segundo Chiavenato (2002, p. 352):

As práticas preventivas são feitas através de programas de segurança que deve ser estabelecido partindo do princípio de que a prevenção de acidentes é alcançada pela aplicação de medidas de segurança adequadas e que só podem ser bem aplicadas por meio de um trabalho em equipe.

A partir de então, segundo Alves (2011, p.12)

os benefícios com programas é compensador tanto para a organização quanto para o colaborador, garantindo um ambiente de trabalho seguro e agradável, onde com isso o empregado produz melhor, diminui o absenteísmo, afastamentos e rotatividade.

Toda empresa tem sua própria cultura, para Sousa (2009, p. 16) “conhecer a cultura interna da empresa é o primeiro passo para compreender a diversidade do comportamento de cada pessoa”.

A prevenção do trabalho não se torna apenas uma obrigação da empresa, as organizações devem buscar constantemente melhorias pra obterá satisfação dos colaboradores, incentivando-os de maneira com que o nível de serviço oferecido melhore cada vez mais, sem que gere cansaço físico ou mental, que venham comprometer seu desempenho organizacional.

## CAPITULO 2 – RESULTADOS

### 2.1 CARACTERIZAÇÃO DE EMPRESA

Razão Social: ESTOFADOS SOLAR INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA EPP

Nome Fantasia: ESTOFADOS SOLAR

Endereço: Av. dos Eucaliptos Qd 04 Lt 02 N° 132, Setor Serrinha

A empresa, Estofados Solar estabelecida em Rubiataba/GO, fundada em 1996 pelo seu antigo proprietário, que mais tarde, em Janeiro de 2002 vendeu para os atuais sócios proprietários. Usando tecnologias avançadas, transporte especializado nas entregas de seus produtos a empresa tem crescido gradativamente cada vez mais. Hoje a mesma emprega 187 colaboradores diretamente, atendendo várias regiões, entre elas: Sul do Pará; parte do Maranhão e Piauí; Norte do Maranhão e Capital São Luís; Sul do Maranhão; Mato Grosso; Bahia; Triângulo Mineiro, Pontal e Alto Paranaíba; Tocantins; e Goiás.

A empresa busca cumprir com seu desejo de levar aos seus clientes produtos com qualidade, conforto e muita beleza. Assim, vem consolidado a cada dia mais sua marca, graças ao desempenho, ética e qualidade dos serviços de todos que perfazem o seu quadro.

Produtos/serviços desenvolvidos pela empresa: Sofás

Missão Organizacional: Oferecer e desenvolver sofás com elevados padrões de qualidade, conforto e beleza, assegurando a satisfação dos nossos clientes e colaboradores, em um processo contínuo de melhoria.

Visão: Atuar no mercado, visando o crescimento com credibilidade, sendo uma empresa cada vez mais responsável, investido e buscando aprimoramento contínuo, disponibilizando aos nossos clientes, colaboradores e fornecedores, atendimento especializado, e produtos de alta qualidade, contando sempre com

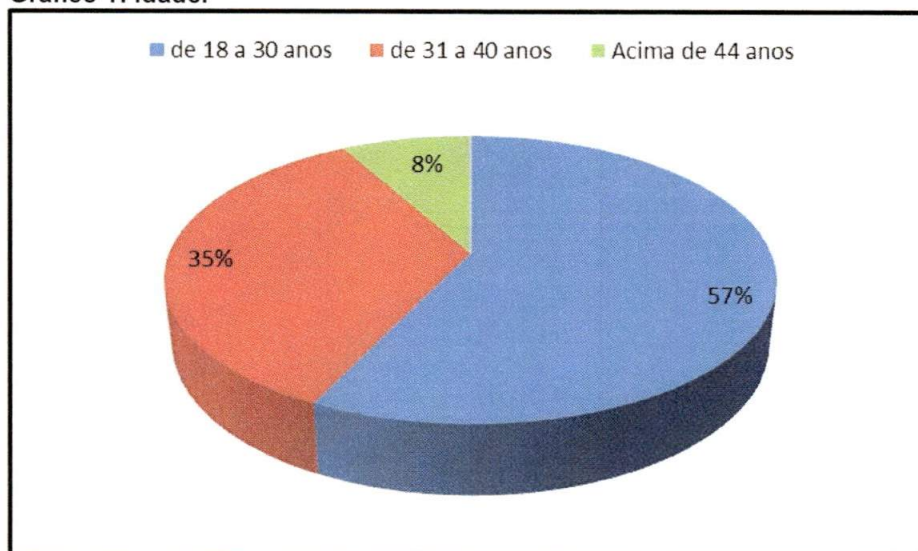
equipamentos avançados de última geração, e profissionais capacitados e em constante treinamento, visando sempre à atuação com responsabilidade social e ambiental.

Principais objetivos: objetivo de atender cada dia melhor, instituiu um processo de melhoria contínua, para cumprir com seu desejo, que é levar a seus clientes, produtos com qualidade, conforto e muita beleza.

## 2.2 PESQUISA DE CAMPO

Conforme consta na metodologia, foi utilizado questionário de pesquisa como instrumento para a coleta de dados, onde foi possível caracterizar a amostra a partir dos seguintes dados:

Gráfico 1: Idade.



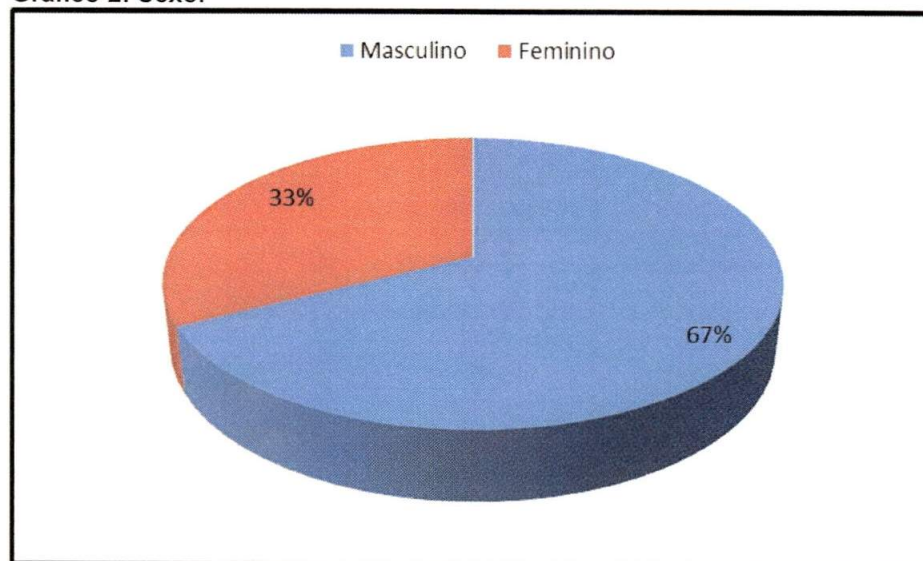
Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico 1, registrou que a maioria, com 57% de indivíduos têm até 30 anos de idade, ao passo que 35% afirmaram estar na faixa etária entre 31 e 40 anos, e 8% acima de 41 anos. Assim é notório que ter colaboradores mais novos, se torna

um aspecto positivo, pois os mesmos terão menor risco de adoecer, ou contrair alguma doença (SOUSA, 2009).

Já o gráfico dois contou com 67% de indivíduos do sexo masculino, contra 33% de indivíduos do sexo feminino. Assim, podemos analisar que este fato se dá devido às atividades desenvolvidas dentro da empresa, haja vista que no setor de produção as mulheres são responsáveis apenas pela linha de costura dos tecidos, o restante da montagem depende diretamente da mão de obra dos demais aqui compostos, ou seja, pela maioria.

Gráfico 2: Sexo.

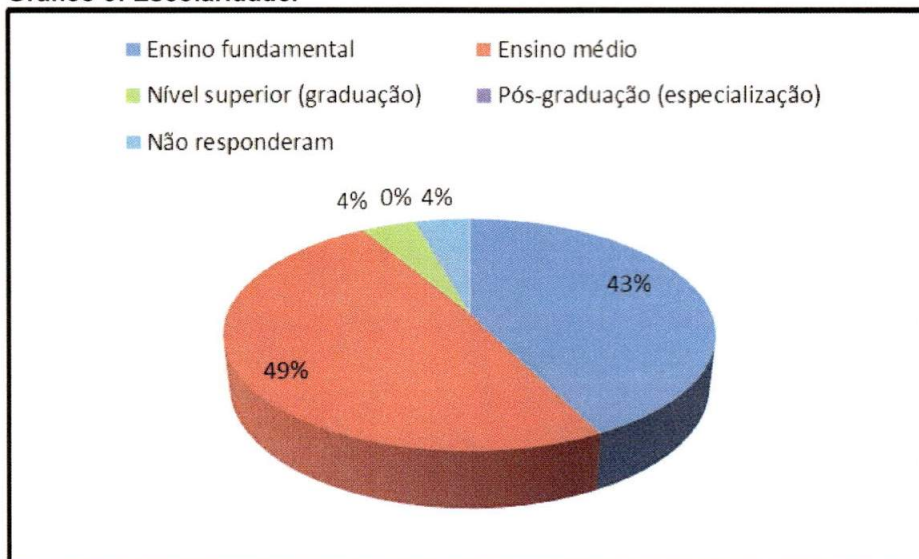


Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Então, esse fato permite obter percepções diferentes, considerando que QVT, em algumas situações, podem ser diferentes tanto para homens quanto para as mulheres (SOUSA, 2009).

No gráfico 3, abordou sobre a escolaridade dos colaboradores, foi registrado um índice de 49% de indivíduos com ensino médio completo; 43% com formação somente no ensino fundamental; 4% com graduação e nível superior; e outros 4% não responderam.

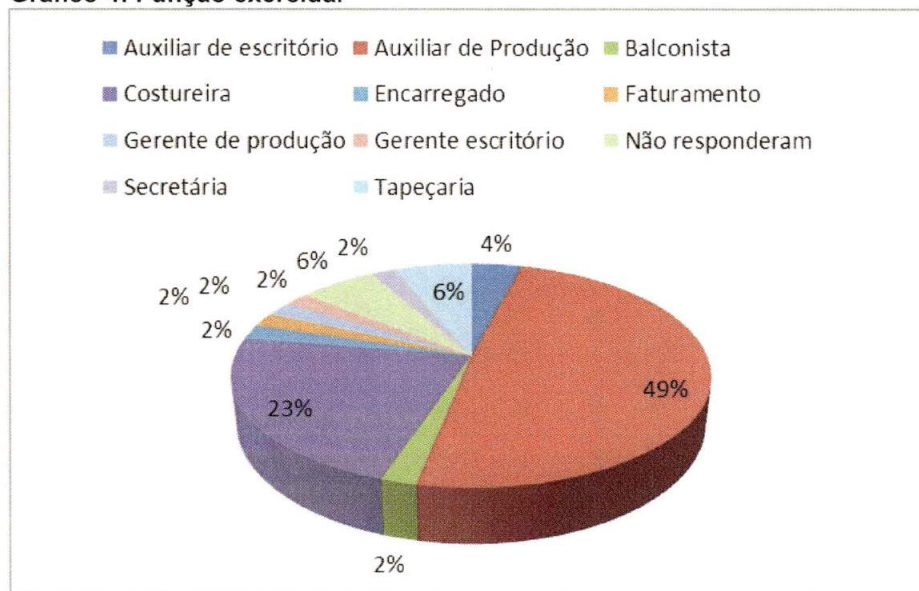
Gráfico 3: Escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Foi considerando que, para os resultados, procurou-se, quanto à função exercida, abordar as mais diversas atividades exercidas pelos servidores dos Estofados Solar, registrando os seguintes resultados no gráfico 4:

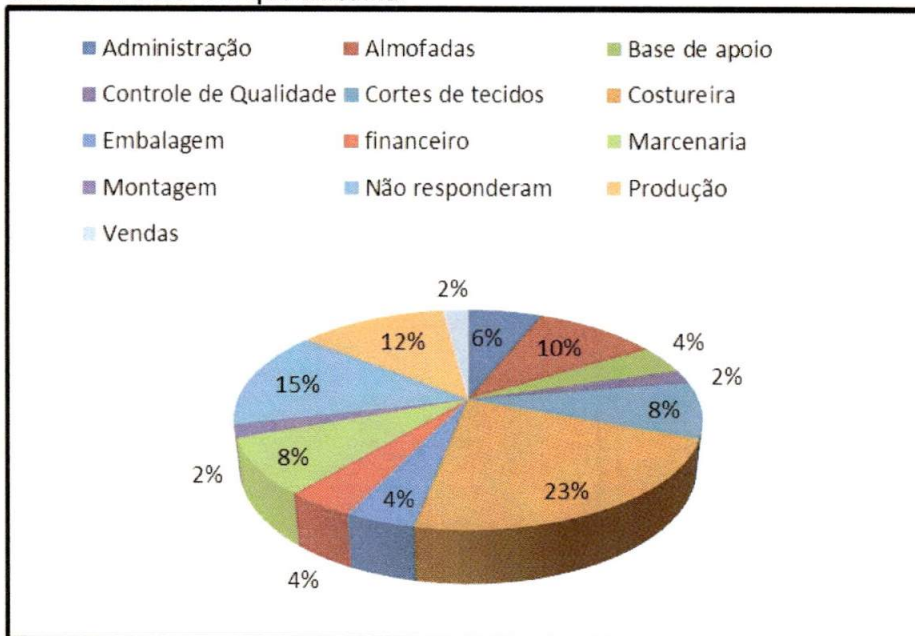
Gráfico 4: Função exercida.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Neste sentido, o gráfico 4, mostra que a maioria exerce a função de Auxiliar de Produção 49%; 23% Costureira; 6% Tapeçaria, e com 2% as funções Balconista, Encarregado, Faturamento, Gerente de Produção, Gerente de Escritório e Secretária.

**Gráfico 5: Setor em que trabalha.**



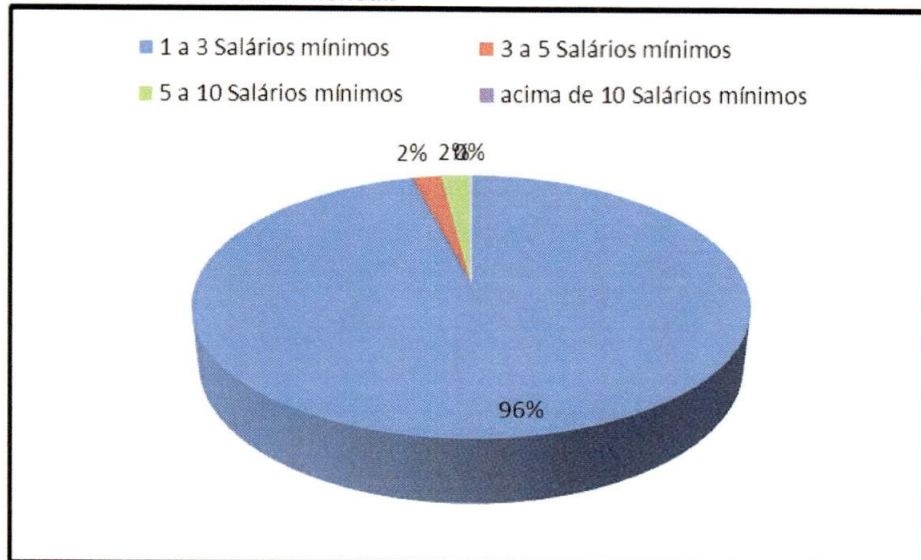
Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Já no gráfico 5, procurou-se, quanto ao setor que os colaboradores trabalham. “Compreender quais as reais funções e como se relacionam ou deveriam se relacionar entre si é essencial para o sucesso e até para a sobrevivência do negócio” (PEREIRA, 2014). Compreender esses setores qual a sua importância, as funções desempenhadas por eles se torna essencial. Haja vista que todos devem trabalhar para todos, e assim cada um contribui com uma parcela que somada faz com que alcance o resultado esperado, ou o fracasso organizacional.

O gráfico 6, mostra que 96% têm renda média entre 1 e 3 salários mínimos; 2% ganham entre 3 e 5 salários mínimos, e outros 2% afirma que ganha entre 5 e 10 salários mínimos.

Pra Chiavenato (2008, p. 298) “o nível de salários é o elemento essencial tanto na posição competitiva da organização no mercado de trabalho como nas relações da organização com seus próprios empregados”.

**Gráfico 6: Renda média mensal.**

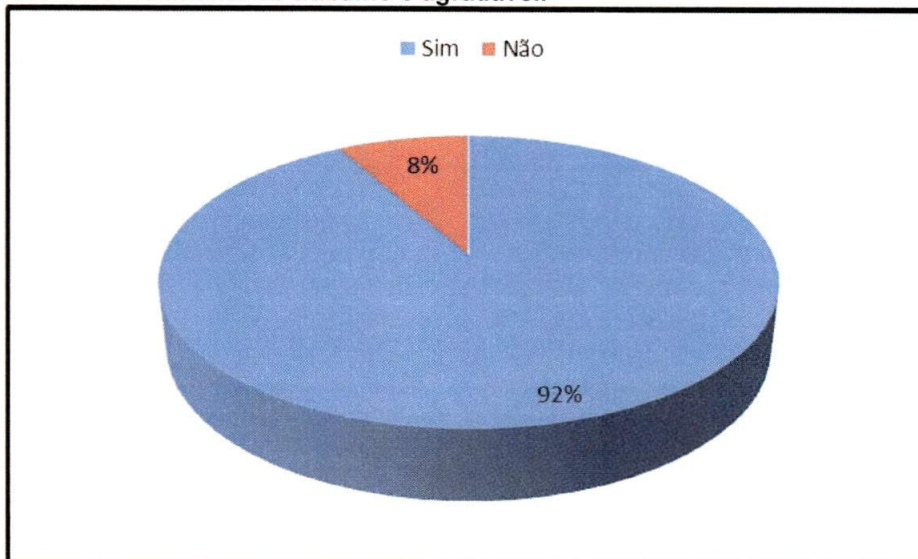


Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Os respectivos resultados aqui apresentados a seguir estão diretamente relacionados ao tema da pesquisa, que têm como objetivo descrever como os colaboradores da empresa, Estofados Solar percebem a importância e as ações desenvolvidas em relação à QVT.

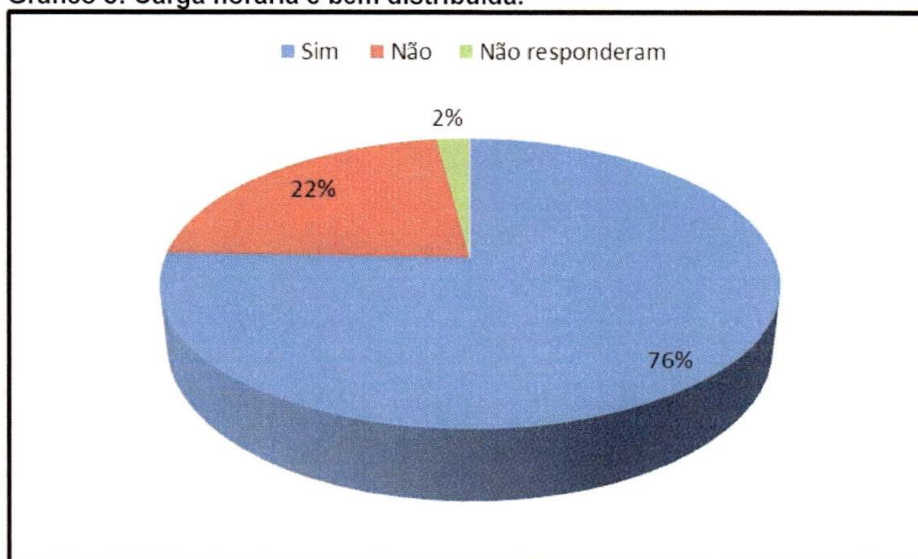
Desta maneira, o gráfico 7, procurou saber dos colaboradores, se o ambiente de trabalho é agradável. O objetivo desta questão é analisar de forma geral qual a percepção dos colaboradores em relação às condições de trabalho oferecidas pela empresa.

O gráfico 7, mostra que 92% dos colaboradores consideram que o ambiente de trabalho em que exercem suas atividades é agradável. E 8% afirmam que não é agradável.

**Gráfico 7: Ambiente de trabalho é agradável.**

Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

É importante salientar que há diversos fatores que contribuem para um ambiente de trabalho agradável, como higiene e segurança. Assim, mesmo que em condições positivas na percepção dos colaboradores quanto a este aspecto, é importante salientar também que a outras condições que influenciam diretamente para ser tornar o ambiente de trabalho agradável como as condições sociais e psicológicas (CHIAVENATO, 2008).

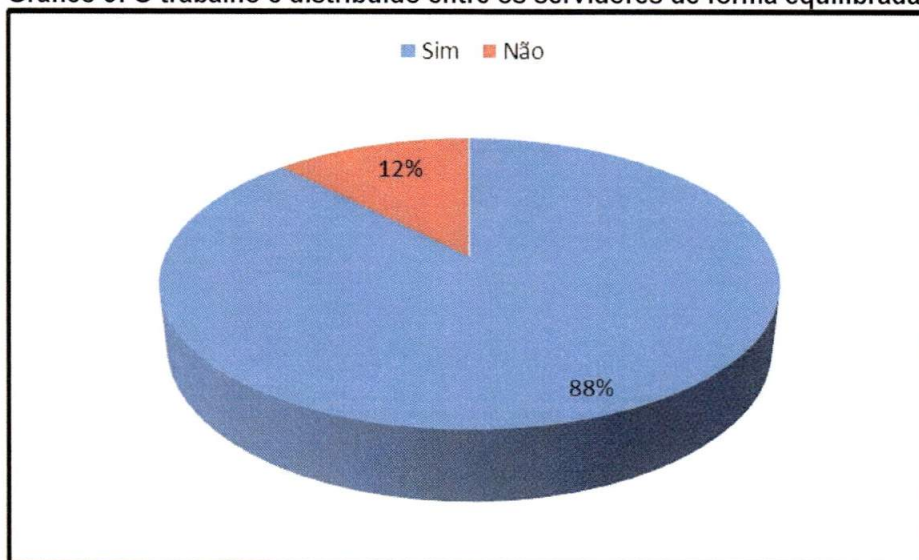
**Gráfico 8: Carga horária é bem distribuída.**

Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico 8, 76% dos colaboradores perceberam que há uma boa distribuição da carga horária. No entanto, 22% afirmaram que não é bem distribuída, e 2% preferiram não responder.

Para uma carga horária bem distribuída e satisfatória são necessários aspectos que devem ser observados pelos diretores da organização, com o objetivo de evitar sobrecargas de trabalho para os colaboradores de um mesmo departamento. É indiscutível que a natureza do trabalho, a forma como a tarefa é gerenciada pelos gestores, os valores e estilo gerencial dos mesmos refletem realidades distintas que podem gerar impactos na carga horária dos colaboradores, o que pode desencadear diferentes sentimentos e emoções no trabalhador, conforme ressalta (SOUSA, 2009).

Gráfico 9: O trabalho é distribuído entre os servidores de forma equilibrada.

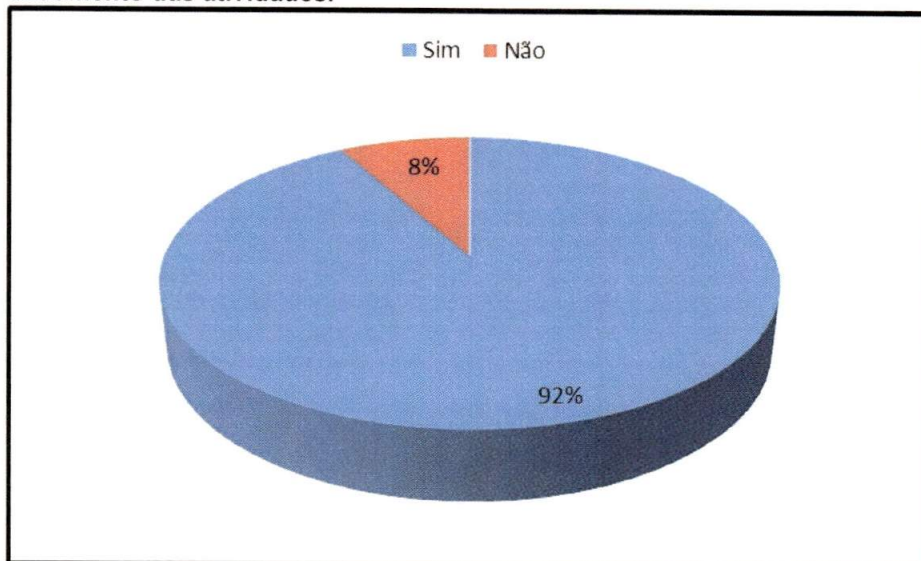


Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico 9, mostra que 88% consideram que a distribuição do trabalho entre os servidores acontece sempre de forma equilibrada. Entretanto 12% dos colaboradores entrevistados afirmam que essa situação não é assim.

Segundo o Administrador em entrevista, o mesmo afirmou que “sempre busca fazer essas distribuições da melhor forma possível, assim ninguém trabalha mais que o outro e que os departamentos são muito bem distribuídos entre os colaboradores. O que faz com que cada um seja responsável pelo seu departamento, trabalhando em processo contínuo, perdendo menos tempo na produção”.

**Gráfico 10:** Os equipamentos utilizados no seu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das atividades.



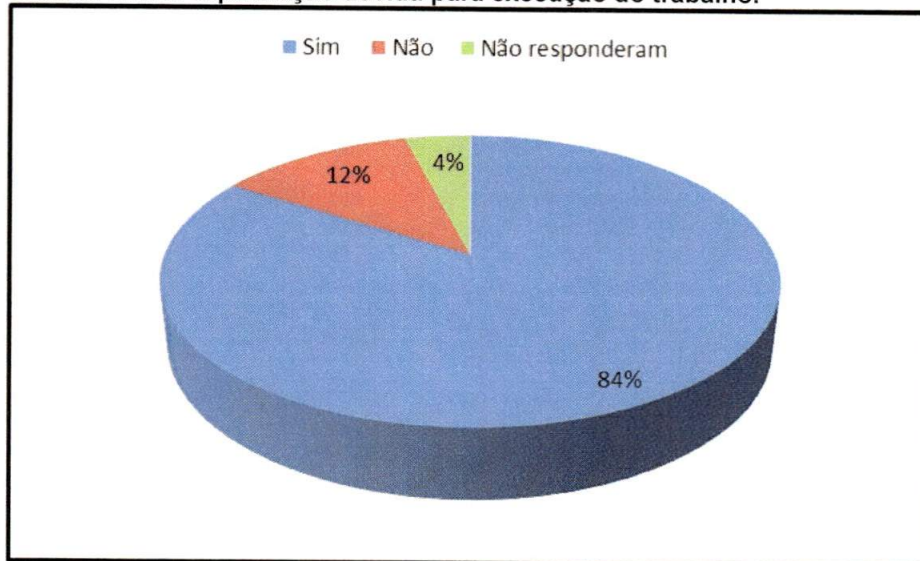
Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Na opinião dos entrevistados conforme o gráfico 10, 92% afirmam que os equipamentos são compatíveis e favorecem para a boa execução das suas tarefas, outros 8% afirmam que os equipamentos não são compatíveis. É importante ressaltar que implementar programas de qualidade de vida no trabalho deve levar em consideração o acesso fácil a ferramentas de trabalho adequadas, além é claro, de utilização de tecnologias adequadas (SOUSA, 2009).

Suprir os servidores com equipamentos compatíveis para a exceção do trabalho tem uma relação direta com a produtividade do indivíduo, pois o nível de produção não é determinado somente pela capacidade física do empregado, mas

também depende de inovações e investimentos em tecnologias e ferramentas adequadas para o desempenho das tarefas (CHIAVENATO, 2008).

Gráfico 11: Há capacitação devida para execução do trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico 11, verificou-se que a capacitação e orientação para a execução do trabalho é de forma positiva para 84% dos entrevistados. Por outro lado 12% afirmaram que essa capacitação não acontece, além de 4% restantes que optaram não responder.

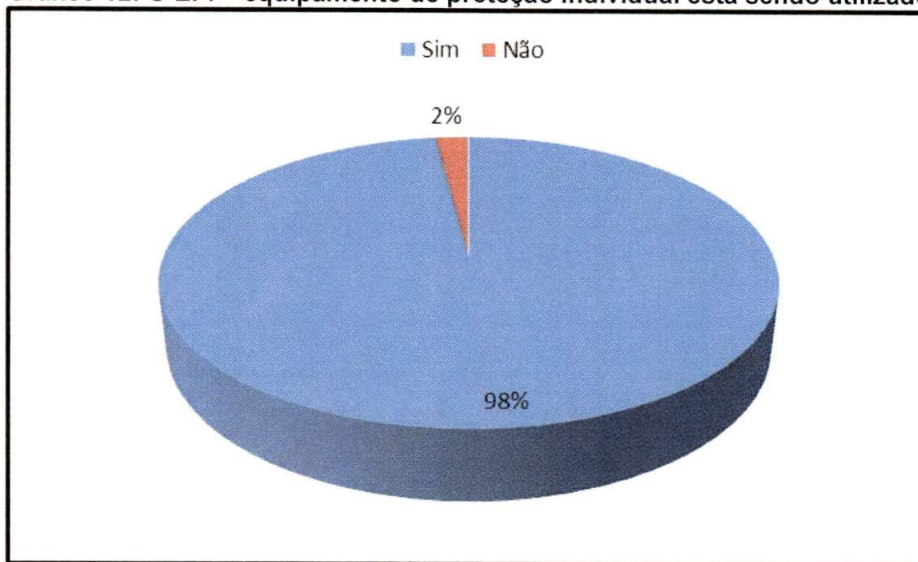
Segundo entrevista feita com Administrador “é necessário investir em programas de treinamentos e capacitação para obter um bom resultado, principalmente quando essas capacitações e orientação atendem às necessidades dos colaboradores em realizar suas atividades diárias”.

Qualquer tarefa seja ela complexa ou simples – envolve três aspectos, que são: a transmissão de conhecimentos específicos, atitudes frente a aspectos da organização e o desenvolvimento de habilidades e competências (CHIAVENATO, 2009).

No gráfico 12, a pesquisa relatou que 98% utilizam o equipamento de proteção individual, e os 2% que não utilizam; justificando que utilizam o EPI, porém,

o mesmo colocou no questionário que gera desconforto. O uso do EPI é importante para que os profissionais se protejam, e também para reduzir qualquer tipo de risco que o colaborador esteja exposto.

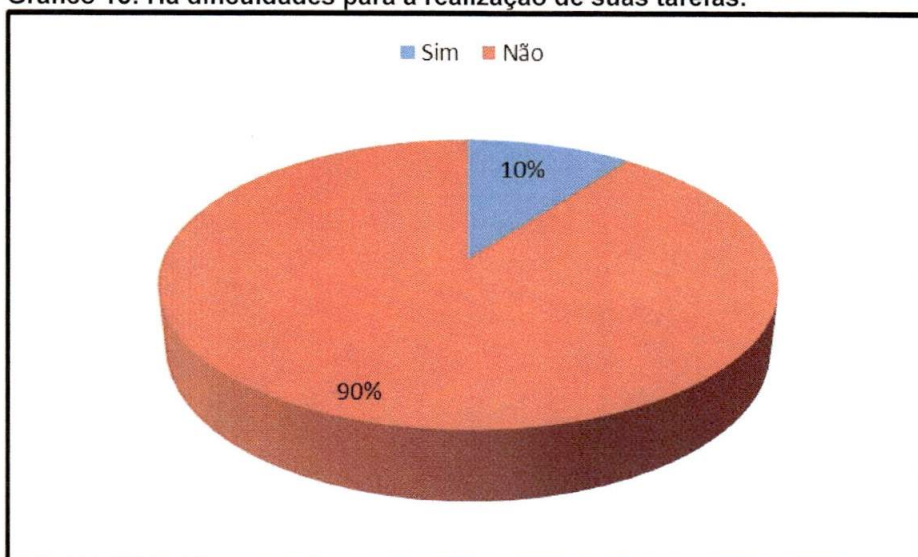
**Gráfico 12: O EPI – equipamento de proteção individual está sendo utilizado.**



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Brasil (Ministério do Trabalho e Emprego, 2001), “considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”.

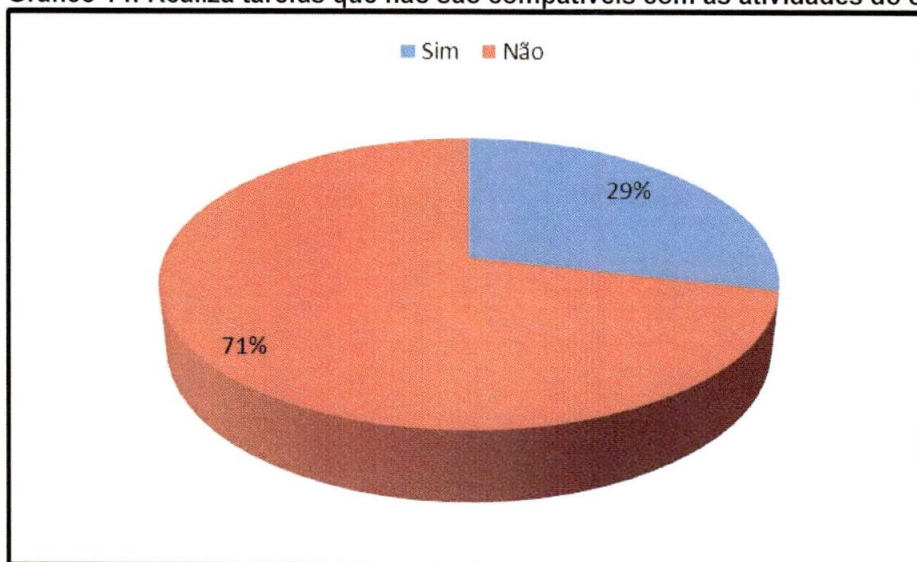
**Gráfico 13: Há dificuldades para a realização de suas tarefas.**



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

Conforme mostra o gráfico 13, 90% dos entrevistados afirmam que não encontram dificuldades na realização das tarefas, e apenas 10% encontram dificuldades. Aqui, podemos considerar o mesmo comentário da questão onze, que trata da necessidade de investir em programas de capacitação para os colaboradores. Pois é notório que se a dificuldade em realizar alguma tarefa está relacionada à falta de capacitação e orientação dos colaboradores para execução das mesmas.

Gráfico 14: Realiza tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo.

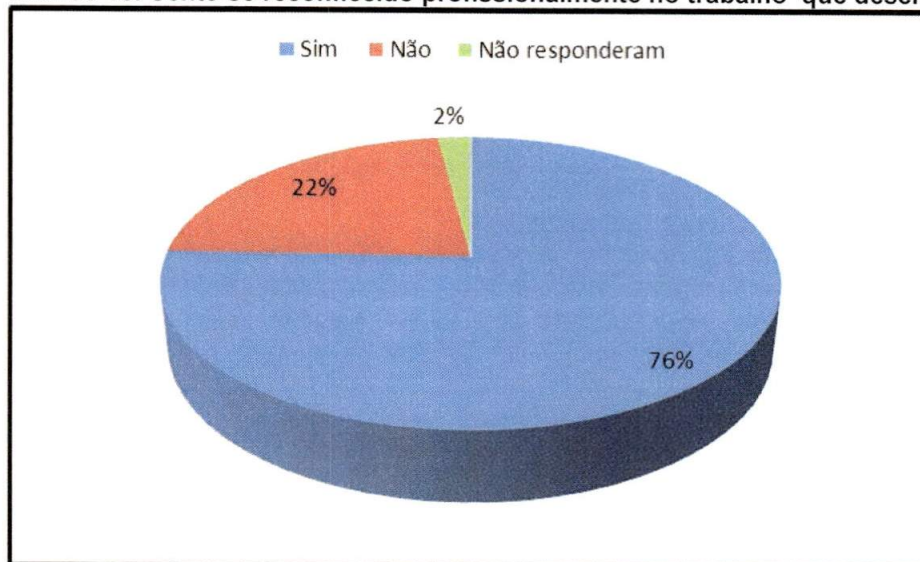


Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico 14, mostra que 71% dos colaboradores sempre realizam atividade pertinente a seu cargo, já outros 29% relataram que nem sempre realizam a mesma tarefa específica. Para Sousa (2009, p. 33) “uma distribuição de tarefas deficiente sobrecarrega os servidores e compromete a produtividade”.

Assim, para que essa situação não aconteça, é importante que os gestores tomem ações administrativas eficientes que venham contemplar o trabalho com recursos humanos, materiais e financeiros, para então atingir os objetivos organizacionais da empresa através das funções de planejar, organizar, liderar e controlar (CHIAVENATO, 2001).

**Gráfico 15: Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha.**



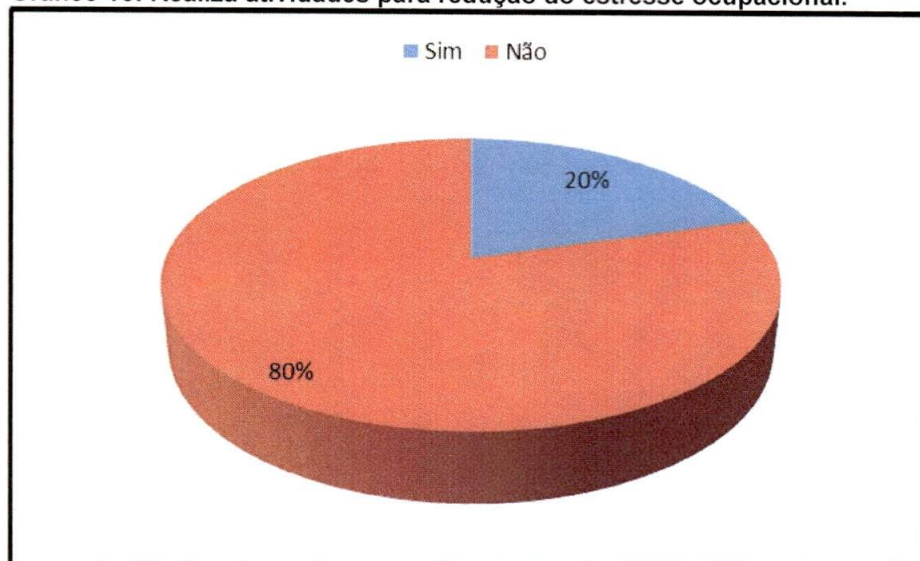
Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico 15, sobre o reconhecimento profissional no trabalho que desempenha, segundo a maioria, é algo que sempre acontece na opinião de 76% dos entrevistados conforme o gráfico. Para 22% não acontece reconhecimento nenhum, e outros 2% preferiu não responder.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho está relacionada com uma perfeita gestão estratégica que venha gerar competitividade, fácil relacionamento entre funcionários e qualidade dos serviços prestados. Estes aspectos sugerem atitudes de reconhecimento profissional pelo bom desempenho dos colaboradores (CHIAVENATO, 2008).

É de suma importância à organização conhecer o trabalho dos colaboradores, elogiar, promover, ou oferecer recompensas que venham agradar os mesmos e fazer com que eles desempenhem suas funções melhor ainda, Chiavenato (2008, p. 292) "as recompensas proporcionadas pela organização enfatizam principalmente a excelência do serviço e o grau de responsabilidade do funcionário".

Gráfico 16: Realiza atividades para redução do estresse ocupacional.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico 16, sobre se há atividades para redução do estresse ocupacional não acontece para 80% dos entrevistados, já para 20% afirma que participa ou faz atividades que reduz o estresse ocupacional.

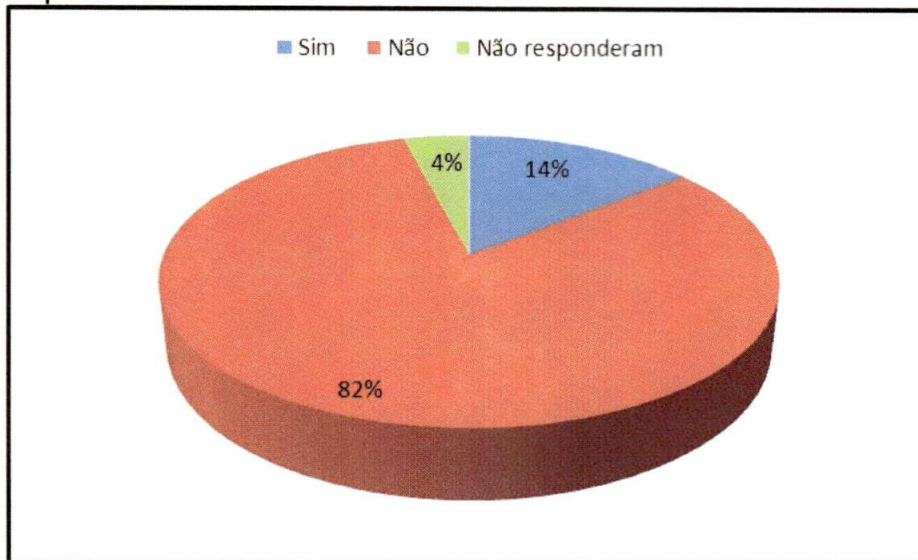
Segundo Bevilacqua e Calvetti Giovelli (2012, p. 459) “os indivíduos estão sujeitos em todos os momentos da vida a situações e ambientes que possam ser considerados fontes de pressão desencadeadora de estresse”.

Para Paschol e Tamayo (2004 *apud* BEVILACQUA; CALVETTI; GIOVELLI, 2012, p. 460)), “o estresse ocupacional é um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito, reações negativas”.

Os fatores que são estressores para um grande número de trabalhadores são: Pressão de tempo; Sobrecarga de trabalho; Falta de autonomia; e conflitos com superiores. Se os funcionários tiverem baixos níveis de estresse o desempenho dos mesmos será melhor (BEVILACQUA; CALVETTI; GIOVELLI, 2012).

Segundo relatos do administrador entrevistado, “há um tempo os colaboradores começaram a fazer ginástica laboral, só que com a resistência por parte de alguns para realizar os exercícios, acabou desmotivando os que estavam fazendo”.

Gráfico 17: Tem assistência médica/psicológica no ambiente de trabalho oferecido pela empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico 17, 82% dos servidores entrevistados não têm assistência alguma, já outros 14% falaram que contam com algum tipo de assistência médica ou psicológica oferecida pela empresa. Outros 4% preferiram não responder, falaram que não tinham conhecimento sobre o assunto.

Da mesma forma que a maioria não se dispõe de nenhuma atividade para a redução do estresse ocupacional, na questão 16, verificou-se que uma parcela ainda maior não se dispõe de assistência médica e psicológica.

Segundo Administrador em entrevista, *“a empresa tem planos de implantar departamentos específicos de atendimento médico e psicológico que venha atender às necessidades da empresa e dos colaboradores. Criar um departamento específico que trate a qualidade de vida no trabalho dentro da organização, para gerar maior satisfação de seus colaboradores, promovendo qualidade na vida dos mesmos”*.

Nesse sentido, para Robbins (2002 *apud* SOUSA 2009, p. 35), *“afirma que programas de QVT devem focar as condições físicas e mentais dos funcionários”*.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange a problemática, a empresa deve desempenhar seu papel de promover medidas que venham melhorar as condições de vida dos seus colaboradores. Ao desenvolver ações que visam essas melhorias, o colaborador deve compreender a importância das ações tomadas em relação à QVT.

Como o colaborador está a todo o momento exposto a condições que influenciam seu comportamento dentro e fora da organização, tentou-se então observar e analisar quais os fatores perceptivos que o levam a satisfação pessoal e profissional.

Sobre a metodologia, como foi aplicada em modo de amostra aleatória, a pesquisa foi apenas com uma parte dos colaboradores onde foi possível analisar os resultados obtidos com nível de confiança menor. Assim, para obter um nível de confiança mais elevado seria necessário aplicar o questionário com todos os colaboradores.

Em relação ao referencial teórico, pode-se notar que o termo qualidade de vida no trabalho, está sendo discutido cada vez mais dentro das organizações. Assim é relevante considerar que a qualidade de vida não está relacionada apenas as condições de saúde, mais sim de um conjunto de fatores, que para Chiavenato (2008, p.367) são uma constelação de fatores:

A satisfação com o trabalho executado; Possibilidades de futuro na organização; Reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; Benefícios auferidos; Relacionamento humano dentro do grupo e da organização; Ambiente psicológico e físico de trabalho; Liberdade de decidir; Possibilidade de participar e coisas assim.

Sobre os resultados, tem-se observado que pouca coisa vem sendo feita em relação a programas específicos de QVT. Assim é possível analisar, de uma forma geral, que o ambiente de trabalho foi considerado agradável, nessa situação podemos considerar também que a distribuição da carga horária é satisfatória, as tarefas são bem distribuídas, os equipamentos utilizados são compatíveis para a

execução das tarefas, além de capacitação e orientação profissional para realização das mesmas, o que faz com que o nível de dificuldades em realizar suas tarefas seja abaixo.

No que diz respeito às políticas de saúde do trabalho, a pesquisa revelou que a maioria dos servidores não conta com nenhum tipo de atividade para a redução do estresse ocupacional, agravando ainda mais essa situação 82% dos entrevistados não se dispõem de nenhum tipo de assistência médica e psicológica. Portanto, essa falta é um dos principais fatores que pode comprometer a qualidade de vida dos colaboradores dos Estofados Solar.

A busca pela QVT é considerada para a maioria das empresas como um custo nas planilhas. Haja vista que os custos com afastamentos, ações trabalhistas, acabam gerando um passivo para a empresa maior que a medida preventiva que a mesma poderia ter tomado (ALVES, 2011).

Assim, alguns programas de qualidade de vida no trabalho podem se tornar relevantes na vida dos colaboradores e da organização; nesse aspecto podemos citar assistência médica e psicológica para o colaborador e para a família como planos de saúde, proporcionar momentos de relaxamento e descontração com momentos de lazer, realização de campanhas para a prevenção de doenças; voltar a realizar a ginástica laboral; Reconhecimento profissional e pessoal. A empresa deve analisar e identificar as necessidades em investir em melhorias, e a importância de desenvolver ações que promova a QVT.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. 2011. **Revista InterfacEHS**. Disponível em: <[http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4\\_ARTIGO\\_vol6n1.pdf](http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf)>. Acesso em: 15 dez. 2014.

BEVILACQUA, Solon; CALVETTI, Prisca Ucker; GIOVELLI, Grazielly Rita Marques; **Manual de gestão e Pessoas e RH**. São Paulo: DCL, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NORMA REGULAMENTADORA – **NR 26. Sinalização de Segurança**. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria GM nº 3.214, 08 jun. 1978. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DC56F8F012DCDAD35721F50/NR-06%20%28atualizada%29%202010.pdf>>. Acesso em 14 dez. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**, São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: edição compactada**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, Patrícia Pires de. **Higiene e segurança no trabalho**. 2007. Disponível em: <[http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade\\_de\\_Vida/Artigo/46\\_93/higiene-e-seguranca-no-trabalho.html](http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/46_93/higiene-e-seguranca-no-trabalho.html)>. Acesso em: 16 dez. 2014.

MIRANDA, Roberto Lira, **Qualidade total: rompendo as barreiras entre a teoria e a pratica**, São Paulo: Makron Books, 1995.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no Trabalho x Auto-realização humana**. Santa Catarina: ICPG, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniassselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>> Acesso em: 15 dez. 2014.

PEREIRA, Wagner, **Os diversos setores de uma empresa: seus objetivos e competência**, 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-diversos-setores-de-uma-empresa-seus-objetivos-e-competencias/78423/>>. Acesso em: 14 dez. 2014.

RODRIGUES, Marcos Vinicius de Carvalho **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SAMARA, Beatriz Santos e BARROS, José Carlos. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SOUSA, Walter Rodrigues de. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): o caso dos servidores da universidade de Brasília(UnB)**. Brasília-DF, 2009. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/handle/10483/1249>>. Acesso em: 13/ nov. 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisa em Administração: São Paulo, 2001.

Revisado por

CéliaRomanodoAmaralMariano

*Célia Romano do Amaral Mariano*

Biblioteconomista CRB/1-1528

## APÊNDICE

## Roteiro de questionário

**Idade:** ( ) de 18 a 30 anos ( ) de 31 a 43 anos ( ) Acima de 44 anos

**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**Escolaridade:** ( ) Ensino Fundamental (primeiro grau) ( ) Ensino Médio (segundo grau) ( ) Nível superior (Graduação) ( ) Pós-graduação (Especialização)

**Função exercida:** \_\_\_\_\_

**Setor em que trabalha:** \_\_\_\_\_

**Renda média mensal:** ( ) 1 a 3 salários mínimos ( ) 3 a 5 salários mínimos

( ) 5 a 10 salários mínimos ( ) acima de 10 salários mínimos

**1. Ambiente de trabalho é agradável.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**2. Carga horária bem distribuída.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**3. O trabalho é distribuído entre os servidores de forma equilibrada.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**4. Os equipamentos utilizados no seu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das atividades.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**5. Há capacitação devida para execução do trabalho.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**6. O EPI - equipamento de proteção individual está sendo utilizado.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**7. Há dificuldades para a realização de suas tarefas.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**8. Realiza tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**09. Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**10. Realiza atividades para redução do estresse ocupacional. (exemplo: ginástica laboral)**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_

**11. Tem assistência médica / psicológica no ambiente de trabalho oferecida pela empresa.**

( ) Sim ( ) Não

Por que? \_\_\_\_\_