

**FACULDADE DE RUBIATABA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LAÍS CORREA**

*Associação Educativa Evangélica*  
**BIBLIOTECA**

**QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DO HOSPITAL  
MUNICIPAL DE ITAPURANGA**

**RUBIATABA**

**2014**



LAÍS CORREA

Associação Educativa Evangélica  
BIBLIOTECA

## QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DO HOSPITAL MUNICIPAL DE ITAPURANGA

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Professor Mestre Francinaldo Soares de Paula.

5-0514994

Tombo nº:	20506
Classif:	
Ex:	1
Origem:	d
Data:	08-06-15

RUBIATABA

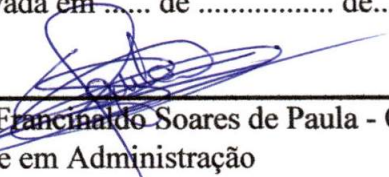
2014

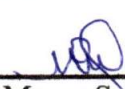
**LAÍS CORREA**

Associação Educativa Evangélica  
**BIBLIOTECA**

**QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DO HOSPITAL  
MUNICIPAL DE ITAPURANGA**

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

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Francinaldo Soares de Paula - Orientador  
Mestre em Administração

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Maura Sousa da Silva de Paula  
Mestra em Administração

\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Gilda Aparecida Nascimento  
Mestra em Educação

**RUBIATABA**

**2014**

Dedico primeiramente a Deus, por me conceder força e a luz da sabedoria que possibilitaram à concretude deste trabalho; a minha família, amigos e todos aqueles que sempre estive do meu lado independente do momento, para me apoiar e acreditar na minha capacidade de termina a jornada vitoriosa.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, acima de tudo, a Deus, pois e sem ele nada é possível. Aos meus pais, Ronildo Correa e Valda Lourdes da Costa Correa, meus avós Oni Correa da Costa e Maria das Graças Ribeiro. Eles me ensinaram a lutar pelos meus objetivos e que me deram todo apoio durante toda essa longa caminhada. Agradeço a todos os professores e colegas de faculdade, em especial o Professor Francinaldo Soares de Paula, pelo empenho e competência com que me orientou ao longo dessa pesquisa. Enfim, agradeço a todas as pessoas que compartilharam comigo, mais essa oportunidade de desenvolvimento e formação que tanto irá contribuir para minha realização pessoal e profissional.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar se há fatores na rotina do trabalho dos servidores do hospital municipal de Itapuranga (HMI) que têm comprometido a qualidade de vida no trabalho. Esse estudo trata-se de uma pesquisa de campo de caráter descritivo, através de questionários. Utilizou-se esse instrumento para coleta dos dados e a amostra foi composta por indivíduos que prestam serviços no HMI, onde foi possível identificar algumas situações presentes no dia-a-dia desses servidores. Há uma preocupação pelo fato do desempenho dos trabalhadores estarem intimamente relacionado com a sua qualidade de vida, tanto pessoal quanto profissional. Para Rodrigues (1994) a qualidade de vida no trabalho é como um resultado direto da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização. Com outros títulos em outros contextos, QVT estará sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. Após apresentados os resultados, os mesmos foram discutidos e analisados quantitativamente, tendo como base, a literatura constante do referencial teórico. Com isso, foi possível desenvolver as considerações finais, com recomendações no sentido de tornar as políticas de saúde e qualidade um mecanismo mais efetivo para melhor as formas de trabalho e promoção da qualidade de vida no trabalho dentro dessa instituição.

**Palavras-Chaves:** Trabalho; Saúde; Qualidade de vida.

## **ABSTRACT**

This work aims to identify if there are factors in the routine work of the servers of the Municipal Hospital of Itapuranga (HMI) that have compromised the quality of work life. This study deals with a descriptive field research through questionnaires. We used this instrument for data collection and the sample was composed of individuals providing services in the HMI, where it was possible to identify some situations present in the day-to-day these servers. There is a concern that the workers' performance are closely related to their quality of life, both personal and professional. For Rodrigues (1994) the quality of work life is as a direct result of the combination of several basic dimensions of the task, capable of producing motivation and satisfaction at different levels, and result in different types of activities and conduct of individuals belonging to a organization. With other titles in other contexts, QWL is always geared to facilitate or bring satisfaction and well-being to the employee in the performance of their task. After presents the results, they were discussed and analyzed quantitatively, based on the constant literature of the theoretical framework. Thus, it was possible to develop the final considerations, with recommendations to make the health and quality policies more effective mechanism to better ways of working and promoting the quality of life at work within that institution.

**Key Words:** Work. Health. Quality of life.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Caracterização da amostra por idade.....	38
Gráfico 2. Caracterização da amostra por sexo .....	39
Gráfico 3. Caracterização da amostra por escolaridade .....	39
Gráfico 4. Caracterização da amostra por renda mensal média .....	40
Gráfico 5. Caracterização da amostra por tempo de serviço .....	40
Gráfico 6. Ambiente de trabalho agradável.....	42
Gráfico 7. Carga horária bem distribuída.....	42
Gráfico 8. As necessidades fisiológicas básicas (alimentação, sono e repouso, abrigo) são satisfeitas adequadamente .....	43
Gráfico 9. Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha .....	44
Gráfico 10. Você considera seguro seu ambiente de trabalho.....	45
Gráfico 11. Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, na área da limpeza .....	45
Gráfico 12. Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, com relação ao espaço .....	46
Gráfico 13. Como você avalia as condições de trabalho com relação à temperatura .....	47
Gráfico 14. Como você avalia as condições de trabalho com relação ao ruído (barulho) .....	47
Gráfico 15. Como você avalia as condições de trabalho com relação à luminosidade.....	48
Gráfico 16. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho.....	48
Gráfico 17. O quanto você considera o seu trabalho importante para sua vida .....	49
Gráfico 18. Tarefas não são compatíveis com as atividades do cargo .....	49
Gráfico 19. Empresa oferece algum tipo de treinamento voltado à segurança do trabalho .....	50
Gráfico 20. É necessária a utilização do equipamento de proteção individual .....	51
Gráfico 21. A empresa fornece o equipamento de proteção individual .....	51



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. Função exercida.....	41
--------------------------------	----

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Cap.	Capítulo
CBF.	Confederação Brasileira de Futebol
CIPA.	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT.	Consolidação das Leis de Trabalho
EPI.	Equipamento de Proteção Individual
HMI.	Hospital Municipal de Itapuranga
HT.	Higiene no Trabalho
QVT.	Qualidade de Vida no Trabalho
RH.	Recursos Humanos
UnB.	Universidade de Brasília
Vers.	Versículo

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO 1 - REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
1.2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS PARA A ORGANIZAÇÃO .....	17
1.3 PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES .....	19
1.4 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE TRABALHO, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA. ....	21
1.5. PROGRAMA DE BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS.....	23
1.6. SEGURANÇA NO TRABALHO .....	24
1.7. HIGIENE NO TRABALHO .....	26
1.8. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	29
<b>CAPITULO 2 - METODOLOGIA .....</b>	<b>35</b>
2.1. DELINEAMENTO DO ESTUDO .....	35
2.2. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	36
2.3. UNIVERSO E AMOSTRA.....	36
2.4. INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS .....	36
2.5. ANÁLISE DOS DADOS .....	37
<b>CAPITULO 3 - RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>38</b>
3.1. QUANTO AO PERFIL DOS PESQUISADOS.....	38
3.2. QUANTO AOS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA .....	41
<b>CONSIDERAÇÕES .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>56</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>59</b>

## INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitiva, busca pelos objetivos e metas faz o trabalho ser cada vez mais desafiador. Desse modo, exige do colaborador uma capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob uma intensa pressão.

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida dos indivíduos. Quase todo mundo exerce atividade laborativa, e essa parcela de sua vida é passada dentro de um ambiente de trabalho. Assim, as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), pois é de suma importância a valorização do ser humano e suas relações de trabalho.

Visando uma melhora na sua capacidade produtiva, ocorre a implementação de programas de qualidade de vida, os quais irão proporcionar mais bem-estar aos funcionários. Isto é um diferencial competitivo no sentido de que a empresa terá pessoas satisfeitas, motivadas e, conseqüentemente, haverá um melhor desempenho profissional e resultados positivos.

Tem-se que a qualidade de vida é subjetiva, existindo uma variedade de sentimentos como a ambição, na qual cria expectativas e busca o seu crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Portanto se ela interage no ambiente de trabalho irá repassar essa qualidade pessoal para os demais.

Entretanto, para tal fato acontecer, as organizações devem adotar uma ação administrativa, na qual contemple o trabalho com recursos humanos, financeiros e materiais, para atingir objetivos organizacionais através do desempenho das funções de planejar, organizar, liderar e controlar (CHIAVENATO, 2001).

Do ponto de vista da Administração de Recursos Humanos, a qualidade de vida está relacionada a dois aspectos específicos: higiene (saúde) e segurança do trabalho. Duas atividades intimamente relacionadas, mas para a ocorrência de resultado positivo, deve ser estabelecido a partir do princípio de prevenção, na condição de garantir as pessoas formas pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados.

Dessa forma, esta pesquisa mantém seu enfoque na saúde e qualidade de vida no trabalho, tendo como questão norteadora, avaliar, por meio de pesquisa exploratória, a

eficiência das políticas de saúde do trabalhador voltadas para os servidores do Hospital Municipal de Itapuranga (HMI).

Tendo em vista que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e ainda, que as pessoas passam a maior parte do tempo, dedicando sua força, energia e esforços para as organizações, obrigando-as a procurarem por uma melhor qualidade de vida nos locais de trabalho para, só assim, conseguir desenvolver seus deveres nas empresas e disponibilizar o tempo necessário à sua família e amigos.

Portanto, percebe-se ao falar em qualidade de vida no trabalho, a dificuldade dos colaboradores da organização em obter a mesma, tornando assim um problema para o indivíduo e para a empresa.

O presente estudo baseasse na pesquisa realizada pelo senhor Walter Rodrigues de Souza na universidade de Brasília – UnB, com tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): O caso dos servidores da Universidade de Brasília (UnB), publicado no ano de 2009. Ele aborda que o trabalho ocupa um espaço muito importante na vida dos indivíduos, e as pessoas, assumem uma importância cada vez maior nas organizações.

Nesse contexto, a situação-problema a ser analisada nesta pesquisa, passa pelo seguinte questionamento: existe qualidade de vida no trabalho dos profissionais do hospital municipal de Itapuranga?

O objetivo do trabalho é identificar se há fatores na rotina do trabalho dos servidores do hospital municipal de Itapuranga que têm comprometido a qualidade de vida no trabalho dos profissionais do HMI. Especificamente: identificar se a higiene e a segurança no trabalho podem ser consideradas variáveis que afetam o bom desempenho dos funcionários na organização; analisar a importância de se ter qualidade de vida no trabalho; mostrar que a qualidade de vida no trabalho pode melhorar o desempenho do funcionário.

Este projeto irá apresentar fatores para uma melhor qualidade na vida profissional. O estudo apresentado demonstrará o que pode ser feito para melhorar ou aprimorar a qualidade de vida no trabalho com base em propostas bibliográficas que não fogem do tema proposto.

As pessoas têm vivido um intenso processo de mudanças e adaptações no sentido de atender aos objetivos, às metas e expectativas das empresas, e assim, garantir uma vida pessoal e profissional que atenda às suas necessidades e expectativas.

Isso força o trabalhador a fazer o seu melhor, na esperança de ser um “mega profissional”, o qual não poupa esforços nas suas jornadas de trabalho, utilizando até os sábados, domingos e feriados. Assim, consolida-se um novo padrão a ser seguido, e se afasta cada vez mais da família, amigos, da sociedade.

O colaborador não pode ser visto apenas como um objeto para a empresa, na qual irá lhe trazer benefícios. Apesar de tudo, ele tem uma vida familiar, os amigos, preocupações com a saúde do seu corpo e da mente, se ainda há a probabilidade de ficar desempregado. O indivíduo até em momentos de lazer fica com pensamentos ligados a tarefas do trabalho.

Desta forma, acaba sendo cada vez mais difícil fazer uma distinção entre a vida profissional e pessoal, tornando-se um grande desafio para as organizações, tanto públicas quanto privadas, na busca de meios capazes de proporcionar um bem-estar aos seus funcionários, por meio do trabalho que executam.

Nesse sentido, a pesquisa em apreço encontrará os resultados que irão servir de base para definir se há algum parâmetro do programa de qualidade de vida no trabalho.

Pela literatura consultada, constata-se que a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, tanto atividades físicas ou culturais, como também dinâmicas em grupo e até mesmo o acesso a ferramentas de trabalho adequadas, além da utilização de tecnologias, têm desempenhado uma função importante em relação à produtividade do indivíduo.

A par dessa, tem-se que o nível de produção não é determinado somente pela capacidade física ou fisiológica do empregado, mas por normas sociais e expectativas grupais, o ambiente de trabalho valoriza a interação dos indivíduos e o relacionamento interpessoal, elementos estes fundamentais para o bom desempenho do trabalho em equipe (CHIAVENATO, 2004).

Assim, justifica-se a importância deste estudo, no qual se busca descobrir se existe qualidade de vida no trabalho e qual sua importância para os funcionários, e conseqüentemente, induzir a empresa a se preocupar com seus colaboradores, enxergá-los como seres humanos, com necessidades econômicas, físicas, psicológicas, sociais e intelectuais.

## CAPITULO 1 - REFERENCIAL TEÓRICO

Na Antiguidade, o trabalho era entendido como um fardo, algo que o homem é obrigado a fazer. Era visto como uma atividade que trazia sofrimento de restrição da liberdade. Essa noção vem desde a Bíblia, registrado no Velho Testamento ainda no jardim do Éden onde Deus criou a punição do pecado original, o trabalho.

Cabe destacar o texto de Gênesis cap. 3, vers. 19, o qual dispõe que “Você comerá seu pão com o suor do seu rosto, até que volte para a terra, pois dela foi tirado. Você é pó, e ao pó voltará”.

A associação do trabalho com a noção de punição, obrigação, dever e responsabilidade veio mudar aos poucos com o passar dos anos. A partir da década de 1930, começaram as mudanças favoráveis para as pessoas com a teoria das Relações Humanas, nos Estados Unidos. Essa abordagem surgiu após 150 anos, do início da revolução industrial ou revolução do carvão e do ferro de 1780 a 1860, na Inglaterra. Logo em seguida, veio a sua segunda fase, a do aço e da eletricidade de 1860 a 1914, segundo Chiavenato (2000).

Com invenção da máquina a vapor, o modo de trabalho mudou, essa alteração rápida aconteceu tanto no setor econômico, quanto no político e social. Foi realmente uma verdadeira revolução. Isso deu início também, a vários estudos com o passar dos séculos, desenvolvendo uma variedade de teorias com influência dos economistas liberais (XVIII), dos Pioneiros e Empreendedores (XIX) (CHIAVENATO, 2000).

No século XX, conta-se com dois pioneiros, que não tiveram contato. Eles tinham pontos de vistas diferentes, mas que colaboram com as bases da administração. Um americano, Frederick Winslow Taylor, desenvolveu a escola clássica de administração científica, onde se preocupou em aumentar a eficiência da indústria por meio da racionalização do trabalho operário. E um europeu, Henri Fayol, elaborou a teoria clássica na qual se ocupou em aumentar a eficiência da empresa por meio de sua organização e da aplicação de princípios gerais da administração (CHIAVENATO, 2000, p. 45).

Taylor era um analista de tarefas, estudava tempo e movimento, programava incentivo ao trabalhador se laborasse mais, pois o salário seria maior. Ele elaborou os melhores métodos de trabalho, os quais permitiam que o funcionário tivesse maior produtividade. Já Fayol se preocupou em desenvolver funções e princípios universais, ou seja, a metodologia dele poderá

ser aplicada em toda e qualquer organização (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI JUNIOR, 1986).

Tudo girava entorno de conseguir mais produtividade, custe o que custar independente do estado de saúde dos funcionários da empresa. Por volta de 1920 segundo Megginsom, Mosley e Pietri Junior (1986), a abordagem comportamental deu destaque favorável aos empregados, pode-se dizer então que essa abordagem deu início à teoria das Relações Humanas. Tal fato se deve a três estudiosos, Robert Owen, Hugo Munsterberg e Max Weber.

Como na maioria das novidades, essas também não foram aceitas logo de imediato, gastando-se anos de persistência e tentativas para analisá-la. Em 1930, como já citada acima, enfim o surgimento das relações humanas, no entanto com dificuldades para ser aceita.

Segundo Megginsom, Mosley e Pietri Junior (1986) nessa época se encontrava em depressão a economia, desemprego, expansão sindical, aumento da demanda e participação no mercado. Assim, isso não foi favorável para aceitarem a nova abordagem.

Nesse passo, apenas por volta da segunda guerra mundial, a qual se estendeu até os fins de 1950, houve a implantação, segundo Chiavenato (2000), em pleno século XXI, ainda se luta pela melhor forma de trabalho. Mas por que os historiadores se preocuparam em mostrar às empresas a importância da teoria das relações humanas?

Era preocupante a desumanização nas empresas, as pessoas eram descartáveis como uma peça quebrada. Horários, acidentes de trabalho e rotatividade eram exagerados e, as condições de trabalho sobre a produtividade pessoal era pouca. A teoria das relações humanas nasceu para corrigir a forma na qual tratava o funcionário.

Segundo Chiavenato (2000, p.108), a Teoria das Relações Humanas tem origens nos seguintes fatos:

A necessidade de se humanizar a Administração, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da Teoria Clássica e adequando-a aos novos padrões de vida do povo americano. O desenvolvimento das ciências humanas, principalmente a psicologia, bem como sua crescente influência intelectual e suas primeiras aplicações à organização industrial. As ideias da filosofia pragmática de John Dewey e da psicologia Dinâmica de Kurt Lewin foram fundamentais para o humanismo na administração. As conclusões, as Experiência de Hawthorne, realizada entre 1927 e 1932, sob a coordenação de Elton Mayo, que puseram em Xequê os principais postulados da Teoria Clássica da Administração.

O trabalho na vida das pessoas teve alguns ajustes com o passar dos séculos. Ele também é importante para a ocupação do indivíduo, conseguir a auto-realização tanto pessoal



quanto profissional. Todo trabalho exige certa quantidade de energia física e psíquica, a qual pode chamar de força do trabalho.

## 1.2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS PARA A ORGANIZAÇÃO

Organizações de sucesso reconhecem as pessoas com uma extrema importância. São elas que controlam, executam e desenvolvem os processos dentro da empresa, e ao mesmo tempo em que ela é funcionária, também é consumidora.

Sheldon (1923 *apud* MEGGINSON, MOSLEY, PIETRI JUNIOR, 1986, p.49.), afirma, a empresa tem “alma” e que os administradores têm responsabilidade social “como um importante sócio da comunidade, ao lado do capital e da mão-de-obra.

Como visto acima, alguns autores afirmam que a empresa é como um organismo vivo, a dependência e influência das pessoas, são indiscutíveis. As instituições não funcionam sozinhas, os cargos que fazem uma empresa funcionar, não têm vida própria. Equipes, empresas, corporações ou governos são resultados do trabalho de um grupo de pessoas.

Segundo Chiavenato (1994, p. 8) “a empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem parte de suas vidas”. Por esse fato, deve ser dada a devida atenção ao desenvolvimento dos fatores humanos na empresa, com o propósito de aproveitar o talento dessas pessoas, entre as mais diversas atividades da organização. Empresas só obtêm sucesso por causa das pessoas capacitadas que nela trabalham.

Uma organização passa por dificuldade, segundo Crisóstomo (2008), o dono não troca o nome da empresa ou as instalações, troca as pessoas que nela trabalham. Procura um novo gerente, funcionário, analista, e o que estiver deixando a desejar. Dessa maneira, as pessoas tanto podem levar a organização a ser a melhor no seu ramo, quanto leva-la à ruína.

Um exemplo prático disso é a seleção brasileira de futebol, pois não correspondeu às expectativas, e a CBF (Confederação Brasileira de Futebol) procurou um novo técnico de futebol. Também pode ser que o juiz não consiga analisar e avaliar uma partida, na qual a atitude tomada prejudica alguma seleção, daí se percebe a importância das pessoas dentro das organizações, da necessidade de um treinamento bem elaborado.

Quando as pessoas são motivadas a usar e dar o seu melhor, as qualidades individuais aparecem. O indivíduo quer participar do que acontece à sua volta, principalmente quando envolve o seu trabalho, o que ele gosta de fazer, praticar. O ser humano tem essa necessidade, assim como vestir e comer, uma necessidade básica, primária como já é escalado na pirâmide de Maslow.

De acordo com Bordenave (1995, p. 16):

A participação é o caminho natural para o homem exprimir sua tendência inata de realizar, fazer coisas, afirmar-se a si mesmo e dominar a natureza e o mundo. Além disso, sua prática envolve a satisfação de outras necessidades não menos básicas, tais como a interação com os demais homens, auto expressão, o desenvolvimento do pensamento reflexivo, o prazer de criar e recriar coisas, e, ainda, a valorização de si mesmo pelos outros.

Desta forma, a participação das pessoas na organização é importante e vai muito além do seu aspecto utilitário para obter resultados práticos para a empresa. E também identificar as melhores condições para cada tipo de serviço, as competências necessárias, na qual devem ser desenvolvidos, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para a execução das atividades.

Para Prado Filho (2007, p. 32) “A mão de obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais”.

Por este fato, as organizações, caso queiram ter um retorno positivo de seus colaboradores, terão de investir em atividades para melhorar o bem-estar do funcionário, o clima organizacional, e a capacitação profissional. Funcionários motivados trabalham mais e melhor, geram produtividade e lucro para a empresa, além de serem fatores importantes para retenção e atração de talentos.

No mundo globalizado, competitivo, as organizações precisam de um diferencial para se destacar dos seus concorrentes. Segundo Crisóstomo (2008), neste processo existem vários fatores que influenciam a tecnologia, novos métodos de gerenciamento são alguns dos fatores essenciais para o diferencial competitivo.

No entanto, só farão diferença aqueles que investirem no desenvolvimento de pessoas, com equipes de alto desempenho, formando líderes capazes de criar ambientes ideais, nos quais se façam as pessoas produzirem e expressarem o melhor de si.

A partir disso, percebe-se que a diferença será feita pelas pessoas, as quais compõem as empresas, e indivíduos com capacidade de comunicação, espírito de equipe, liderança, percepção da relação custo-benefício, não tendo medo de assumir riscos, que tenha agilidade na adaptação de novas situações, através do comprometimento, motivação e foco em resultados (CRISÓSTOMO, 2008).

### 1.3 PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

Como já relatado, as organizações precisam das pessoas, e elas também precisam das empresas. Para haver o equilíbrio, um precisa do outro. O indivíduo vê uma empresa com o intuito dela vir a satisfazer alguma necessidade sua, seja ela de consumo ou profissional.

Essa integração não é um problema recente, pois Segundo Chiavenato (2008, p. 93):

As primeiras preocupações surgiram com os antigos filósofos gregos. Weber levantou a hipótese de que a organização destrói a personalidade individual com a imposição de regras e procedimentos, com sentido de despersonalizar o relacionamento das pessoas. Mayo e Roethlisberger analisaram o impacto causado pela organização industrial e pelo sistema de autoridade unilateral sobre o indivíduo.

Para superar as limitações individuais, as pessoas se unem para formar uma empresa com a intenção de atingir objetivos específicos. Elas ocupam um espaço muito importante dentro do contexto social, haja vista serem recrutadas e selecionadas e, a partir do momento que ingressam na empresa, procuram atingir os objetivos individuais por meio da organização.

A empresa terá de procurar uma forma de aproveitar essa motivação para conseguir atingir seus próprios objetivos como produção, rentabilidade, redução de custo, ampliação do mercado, satisfazendo ainda, as necessidades dos clientes e outras.

Barnard (1977, p. 286 *apud* CHIAVENATO, 2008, p. 94) faz uma interessante distinção entre eficiência e eficácia quanto ao resultado da integração entre pessoas e organização; dispendo que “Toda pessoa precisa ser eficiente para satisfazer a suas necessidades individuais mediante sua participação na organização, mas também precisa ser eficaz para atingir os objetivos organizacionais por meio de sua participação”.

Algumas pessoas de mente mais fechada dizem relatos maldosos, como que as organizações independentes da sua atividade fim, só trouxeram malefícios para a vida das pessoas como a correria no dia a dia, poluição no ar, no solo e na água. No entanto isso não é totalmente verdade, pois realmente a qualidade do ar não é mais o mesmo que há uns 30 anos. Mas junto com esses pontos negativos trouxe positivos também.

Como a qualidade de vida que melhorou muito com o passar dos anos e essa sujeira na qual as indústrias expulsam no meio ambiente, já existem métodos e ferramentas para diminuir os impactos, órgãos e leis para cuidar desse departamento.

A sociedade deve compreender e fazer das empresas um uso adequado porque são necessárias para a paz mundial, para o sucesso do sistema de ensino, bem como para outros objetivos benéficos que as pessoas as perseguem. O progresso da nossa sociedade depende de organizações eficazes (DAVIS; NEWSTRON, 1992, p. 4).

Mesmo que exista uma imposição entre o indivíduo e a organização desde a década de 30, precisamos das empresas, pois como já relatado, elas desenvolveram muitas sociedades e ainda irão desenvolver. No entanto, agora com as empresas e as pessoas trabalhando juntas, os resultados podem ser ainda melhores.

Em termos comportamentais, as organizações são conduzidas de duas formas distintas: formal e informal. Segundo Chiavenato (1999, p. 25) “dá-se o nome de organizações formais, as organizações caracterizadas por regras e regulamentadas, formalizadas por escrito e por estrutura de posições de hierarquia que ordenam as relações entre os indivíduos ou órgãos componentes”.

Já a informal permite às pessoas manifestar sua vida pessoal em busca da qualidade de vida através do trabalho. Assim, elas se comprometem mais com os objetivos organizacionais, pelo fato de encontrar no serviço a fonte de prazer e se realizar profissionalmente.

O ambiente organizacional exerce uma influência muito grande na vida das pessoas, tanto no seu comportamento, como nos seus objetivos pessoais.

Quando as pessoas entram numa organização trazem consigo certas forças e necessidades que afetam seu desempenho na situação de trabalho. Algumas vezes são facilmente perceptíveis, mas frequentemente tais forças e necessidades são difíceis de determinar e satisfazer, além de variarem enormemente de uma pessoa para outra (DAVIS; NEWSTROW, 1992, p. 65).

Os indivíduos têm necessidades interiores, sendo levados, pressionados ou motivados a reduzir ou a satisfazê-los. Quer dizer os indivíduos agirão através da satisfação de suas necessidades. Segundo McGregor (1992, p. 43):

O Homem é um animal carente – nem bem uma necessidade é satisfeita surge logo outra. Esse processo não tem fim. Vai do nascimento à morte. O homem está continuamente se esforçando, em outras palavras, trabalhando – para satisfazer suas necessidades.

Não é impossível haver um equilíbrio entre os objetivos organizacionais e pessoais. O colaborador, para conseguir ter a eficiência citada por Chiavenato (1999), precisa governar a

participação dele na organização, sendo que é justamente por meio de ações assim que será possível formular e atingir os objetivos organizacionais.

#### 1.4 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE TRABALHO, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA.

Como já comentado, as organizações modernas com o intuito de se manterem ativas no mercado devem investir nas pessoas valorizando o ser humano, fornecendo possibilidades de crescimento, autonomia de decisão e flexibilidade de funções.

Assim, ele se desenvolverá melhor e o nível de qualidade de vida de cada indivíduo também. Representará uma maior satisfação interna, com maior produtividade, menos custos com assistência médica, melhor imagem externa e maiores lucros. (ROBBINS, 2002 *apud* SOUSA, 2009).

Alguns trabalhos contêm riscos, nos quais logicamente os funcionários serão expostos. No ato de realizar seu trabalho, ele pode provocar danos ao meio ambiente e à sua saúde, dependendo da forma como executa este trabalho. Mas como já assegurado pela legislação brasileira, deve ser fornecido os materiais de trabalho e proteção, por ser de suma importância para o empregador assegurar o bem-estar de cada empregado.

A empresa deve se organizar, informar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança e higiene no trabalho, isso a todos os trabalhadores que contrate ou mude de posto de trabalho, de técnica e processo de trabalho na qual podem vir a usar novas substâncias cuja manipulação apresente riscos.

Além disso, é de total obrigação da empresa não deixar alguns colaboradores se exporem a ações de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de quaisquer outra natureza ou a pesos extremos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à sua saúde e dos meios de evitá-los.

Como se sabe, as empresas e os colaboradores têm seus direitos e deveres, estipulados na Consolidação das Leis Do Trabalho (CLT). Veja-se:

Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído

pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977); Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Deve ser fornecido ao trabalhador roupas, calçados e equipamentos de proteção individual, quando for necessário para prevenir acidentes ou exposição indevida a objetos contaminantes.

Caso algum colaborador não cumpra com as normas, como se apresentar ao posto de trabalho, sem o equipamento de proteção individual, cabe à organização repreender tal conduta do indivíduo, pois na medida em que o colaborador ultrapasse seus limites, causando riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, a ele ou aos outros funcionários, trará prejuízos para toda a empresa, sendo então de suma importância o respeito e o cumprimento das regras de ambas as partes.

Segundo Souza (2009), a relação do trabalho com a saúde, sob a ótica do conceito de qualidade de vida, vem sendo utilizado tanto para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, quanto para se referir à saúde, conforto e bens materiais.

O funcionário tendo qualidade de vida terá motivação, assim, haverá mais possibilidade deste indivíduo desempenhar melhor seu trabalho. Na empresa, o empregado se desenvolve em termos de profissionalismo e como pessoa, mesmo nas organizações que não os estimulam a crescer dentro dela.

Assim, quando o colaborador tem uma qualidade em sua vida profissional, na qual não atrapalha sua vida pessoal, terá mais motivação para haver um maior compromisso do empregado, em realizar suas tarefas com os colegas de trabalho, havendo um labor em grupo, com respeito, educação, criando um ambiente agradável dentro da empresa.

Segundo Davis e Newstrom (1992, p. 47) “embora não haja respostas simples para a questão da motivação, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”.

Há inúmeras diferenças individuais entre uma pessoa e outra, o que dificulta a definição de parâmetros, os quais as empresas podem utilizar para motivar os indivíduos, em questão de igualdade. Sendo assim, o que pode ser bom para um, talvez pode não ser para o outro, pois motivação é como um instrumento no sentido de impulsionar o comportamento humano, e fazê-lo sentir o desejo de realizar um ótimo trabalho.

Segundo Chiavenato (2001) as teorias das necessidades partem do princípio de que os motivos do comportamento residem dentro do próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva das forças que existem dentro dele próprio.

A vida humana gira em torno de satisfazer necessidades seja quais forem. Para Macgregor (1992, p. 44), “quando as necessidades fisiológicas do homem estão satisfeitas e ele não mais teme pelo seu bem-estar físico, suas necessidades sociais se tornam importantes motivadores do seu comportamento.”.

Assim, o meio de satisfação restante, como estima e auto realização, estão relacionados à associação de ser aceitos pelos companheiros, de dar e receber amizade, amor. Segundo a teoria motivacional de Maslow, a qual se baseia na chamada hierarquia das necessidades humanas, ele classifica em quarto grau as que abrangem a autoestima, o reconhecimento do valor pessoal. Em quinto grau as mais elevadas, as que se encontram no topo da hierarquia, representam a auto realização, fazer valer o seu potencial, utilização de seus talentos individuais.

Cada um tem suas necessidades, vontades e motivos muito pessoais, ligados pelos seus traços biológicos, psicológicos e que adquiriram no decorrer de suas vidas. Com a satisfação de alguma necessidade, a empresa demonstra preocupação com sua saúde e segurança, assim, a pessoa estará em um estado de equilíbrio interior e motivado.

Desta maneira, ao criar um ambiente onde pessoas se sintam bem com a gerência, com elas mesmas e com os colegas de trabalho, na qual possam satisfazer suas próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo, conduzirá a organização para o crescimento e sucesso.

## 1.5. PROGRAMA DE BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS

Segundo Cavassani, B. Cavassani e Biazin (2006 *apud* SOUZA, 2009) “ao observar os modelos existentes, pode-se ter noção da dimensão que o programa de bem-estar deverá

abranger, conflitos com equidade salarial, formação educacional e profissional, entre outros, são exemplos de áreas que deverão ser analisadas”.

O programa de bem-estar implantado na organização busca prevenir problemas de saúde de seus funcionários. Primeira parte do reconhecimento dos comportamentos dos colaboradores e estilo de vida dentro e fora do trabalho. Após ter o conhecimento, informa ao indivíduo, onde haverá uma discussão dos prós e contras, com intuito de encorajá-lo a melhorar seu padrão de saúde.

Segundo Chiavenato (1999), “programas deste tipo servem para baratear custo com saúde, tendo assim um caráter profilático.” Isso poderá acontecer se a empresa agir antes que o problema se forme, ou seja, com planejamento e cuidado com os seus colaboradores, reterá benefícios para organização.

Programas de qualidade de vida e educação em saúde são estratégias de empresas preocupadas em manter a produtividade em alta e os momentos de ausência dos funcionários em baixa. O bem-estar do empregado é diretamente proporcional à lucratividade da empresa, isso pelo fato de que uma equipe mais feliz e saudável tem uma maior capacidade de criar um ambiente de trabalho com ânimo, onde poderá atrair, criar e reter talentos.

Segundo Chiavenato (1994, p. 197), “a busca da produtividade significa a busca de melhores resultados: fazer mais e melhor com cada vez menos”. Essa busca está relacionada com as pessoas, pois são elas que se unem em função de satisfazer as necessidades e objetivos da empresa com relação à produtividade. E para obtê-la, deve haver um equilíbrio entre os resultados da empresa e a promoção de condições favoráveis para o empregado trabalhar satisfeito.

Assim, ajudar o funcionário a cuidar da saúde não deve mais ser visto como uma despesa, e sim como um investimento, pois trabalhadores saudáveis custam menos à empresa. Funcionários que participam dos programas de bem-estar não deixam a organização, pois são valorizados. Com essa ação implantada dentro da empresa, haverá sincronização de respeito e a valorização dos empregados.

## 1.6. SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança no trabalho segundo Carvalho e Nascimento (1997, p. 313), é identificada como sendo o “(...) conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente, quer



instruindo ou convencendo as pessoas das práticas preventivas”. Todavia esse é o objetivo da segurança no trabalho, prevenir algo para evitar os acidentes, assim, como contrapartida poderá haver uma diminuição nesse fato.

A segurança no trabalho abarca três áreas fundamentais de atividade: prevenção de acidentes, de incêndios e de roubos, e todas com um único intuito de antecipar, prevenir e identificar as futuras causas de possíveis acidentes. Chiavenato (2008) relata que a segurança não atingiu o nível de resultado esperado pela falta de compreensão, cooperação ou porque não foram devidamente desenvolvidos em seus vários aspectos.

Assim, para um melhor desenvolvimento, onde o intuito é a prevenção de acidentes, o assunto sobre segurança é responsabilidade de cada chefe, em nível de departamento ou divisional, mesmo que exista na empresa um órgão de segurança para assessorar as chefias com relação a tal assunto (CHIAVENATO, 2008).

Conceito legal de doença profissional e do trabalho, o qual vem disposto no artigo 19, da Lei 8.213/1991. Veja-se:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A política prevencionista deve fazer parte do conjunto de políticas de uma empresa, pois segundo Zocchio, (2000, p. 13), ela trata “de algo indispensável ao pleno êxito das demais atividades, a segurança e a saúde dos trabalhadores, fatores de inegável valor para a qualidade de vida dos empregados e produtividade da empresa”.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é um grupo constituído por representantes do empregador e dos empregados, que “<sup>1</sup>tem por objetivo prevenir os acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanente o trabalho com a preservação da vida e preservação da saúde do trabalhador”.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é uma imposição legal, pois a CLT, em seu art. 163, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22-12-1997, diz:

---

<sup>1</sup> NR5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (205.000-5). Disponível em:<  
<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/5.htm>>. Acesso EM: 30 out. 2014.

Será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. Parágrafo único – O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs.

A CIPA aponta os e as condições inseguras os trabalhadores, pois ela fiscaliza o que já existe, já o órgão de segurança aponta soluções. Não pode confundi-los, pois como já citado, a CIPA é um recurso de extrema valia no sentido de prevenir e combater acidentes de trabalho (CHIAVENATO, 2008).

Carvalho e Nascimento (1997, p. 315) apontam as atividades na quais a CIPA se envolve.

Orientação no combate ao fogo, bem como na utilização de protetores, equipamentos de segurança e outros instrumentos destinados a prevenir acidentes no local de trabalho; Treinamento de equipes no combate a acidentes do trabalho; Controles na aplicação de medidas de segurança, sejam elas em virtude de lei, sejam determinados pela empresa; Encaminhamento à diretoria de empresa sugestão e planos de trabalhos que visem diminuir e até eliminar acidentes.

Segundo Chiavenato (2008), a CIPA tem especial importância nos programas de segurança de pequena e média indústria. Com relação às empresas de grande porte, o seu conceito está mais evoluído, pois os membros da CIPA auxiliam os supervisores nos assuntos de segurança. Ela é imposta somente às empresas com vínculo empregatício de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas a segurança é responsabilidade de todos.

Quando se trata de normas, indispensavelmente está se tratando de direitos e deveres, mesmo com todos esses órgãos citados fazendo o possível para a segurança do trabalhador, se ele não fizer a parte que lhe cabe, não adiantará. As normas não estão unilateralmente direcionadas, mas destinam-se tanto ao empregador quanto ao empregado. Cabe, portanto a ambos o conhecimento de seus direitos e deveres, para poder cumprir e requerê-los.

## 1.7. HIGIENE NO TRABALHO

A Higiene e Segurança no Trabalho são itens primordiais de interação entre funcionário e ambiente de trabalho. Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001, p. 229) a higiene no trabalho “é uma ciência voltada para o conhecimento, avaliação e controle dos

riscos para a saúde dos funcionários, visando à prevenção das doenças ocupacionais, aquelas relacionadas à profissão”.

Atividade de higiene e segurança do trabalho ou higiene industrial, no contexto da gestão de RH, segundo Carvalho e Nascimento (1998, p. 296), “inclui uma série de normas e procedimentos”. São atividades interligadas com uma repercussão sobre a produção e a moral dos empregados, a qual se constitui em uma das principais bases para a preservação de acidentes no trabalho.

Em 1877<sup>2</sup> nos EUA, foi criada a lei que obrigava os empregadores a instalar dispositivos de segurança em máquinas; em 1892 viu-se a primeira empresa organizar um departamento de segurança; em 1913 a criação da National Safety Council.

Em 1943 no Brasil, a CLT foi aprovada pelo decreto-lei nº5452, organizando normas relativas ao trabalhador. Foi o instrumento jurídico que viria a ser prática efetiva da prevenção no Brasil. Na atualidade vigoram Lei Nº 6.514 de 12/77; as Normas Regulamentadoras aprovadas pela portaria Nº 3.214 de 06/78; e Normas Regulamentadoras Rurais aprovadas pela portaria Nº 3.067 de 04/88.

Daí ressalta que “os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação, compreendem a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho” (RODRIGUES, 1999).

Desta forma, os fatores higiênicos previnem insatisfação, pois ele está voltado para as condições de trabalho. Exemplos de fatores positivos seriam bons salários, máquinas e equipamentos adequados, bom ambiente de trabalho, estímulos financeiros e psicossociais.

Prevenir é melhor que curar, pois o conceito de higiene do trabalho é descrito por Saliba, Corrêa e Amaral (2002, p. 11), como:

A ciência e a arte dedicada à antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de fatores e riscos ambientais originados nos postos de trabalho e que podem causar enfermidades, prejuízos para a saúde ou bem-estar dos trabalhadores, também tendo em vista o possível impacto nas comunidades vizinhas e no meio ambiente em geral.

Para Chiavenato (2008, p. 348) “A Higiene do Trabalho refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador,

---

<sup>2</sup> Estudo através de metodologias e técnicas das possíveis causas de acidentes do trabalho, objetivando a prevenção das suas consequências. Disponível em: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/nocoes-seg-hig.pdf>. Acesso em: 30 out. 2014.

preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”.

Percebe-se que a higiene no trabalho é outra forma que as organizações encontram para estabelecer um plano de manter condições adequadas para a saúde e bem-estar dos funcionários. Onde definitivamente, tem sua função importante nos processos produtivos da empresa.

As empresas devem aprender a se aperfeiçoar cada vez mais na área de qualidade de vida dos seus funcionários, criando ferramentas e serviços de segurança. Assim, para um melhor entendimento, entre as finalidades da Higiene no trabalho (HT), segundo Carvalho e Nascimento (1997, p. 296) destacam-se:

Eliminar as causas de doenças profissionais; Redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos; Prevenção de agravamento de doenças e lesões; e Manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.

Essa ferramenta ajuda a dar uma maior atenção aos colaboradores que se preocupam, basicamente, com as condições de natureza física do trabalho, como: temperatura, iluminação, ruído. E com relação à saúde, a ergonomia tem por finalidade “diminuir ao máximo o esforço do empregado no manuseio de seus instrumentos de trabalho”; área instrumental é um campo ineficiente de informação, que necessita de uma avaliação e compreensão adequadas entre o recurso e colaborador, como por exemplo, mostradores, controles e assentos; área de espaço de trabalho local onde deve conter assentos e em trabalhos que exige a questão dos painéis deve haver orientação ao trabalhador, para identificá-los e manuseá-los com rapidez (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997, p. 297-306.).

A área da saúde mental segundo Carvalho e Nascimento (1997), é um assunto pouco estudado no Brasil, e alguns distúrbios como úlcera, gastrite, hérnia de hiato, problemas cardíacos, podem vir a se manifestar em função de desajuste mentais do colaborador em seu ambiente de trabalho.

O trabalhador tem o direito de realizar exames de saúde, antes da contratação e depois com o término do contrato, onde os custos serão pagos pela empresa. Isso é bom tanto para o empregado como para o empregador, pois os dois estarão informados do estado de saúde. A empresa terá conhecimento para motivar e monitorar esse colaborador.

Acidentes devidos à Doença do Trabalho são os acidentes ocasionados por qualquer tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade. Caso haja uma incapacidade temporária, a qual obriga o afastamento do empregado por mais de 15 dias do trabalho, cessa a obrigação tanto da empresa quanto do empregado. O segurado tem direito de receber o auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez, quanto ao dependente pensão por morte da Previdência Social (CORREIA, 2013).

Como forma de incentivar o retorno ao trabalho e garantir o prazo de para adaptação ao serviço, o empregado tem direito a estabilidade no emprego durante o tratamento, com prazo de 12 meses após a cessão do auxílio-doença (CORREIA, 2013).

Para obter a qualidade de vida no trabalho, o funcionário tem que fazer sua parte, como zelando por sua segurança e saúde, e das outras pessoas à sua volta que possam ser afetadas por suas ações, Cumprir com os procedimentos do serviço estabelecido, e comunicar ao seu superior as deficiências por si detectadas, analisar as modificações que podem originar grave perigo.

Com a valorização da empresa para com o funcionário, zelando pela sua saúde, bem-estar físico e mental, seu desempenho será melhor, estará motivado a fazer o seu melhor. Os empregadores devem cumprir com suas disposições legais de higiene, segurança e saúde no trabalho, mas aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem culposamente e de forma indesculpável as regras e instruções sobre a segurança e higiene no trabalho.

## 1.8. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Antigamente o trabalhador era visto como um ser que não pensava, não tinha necessidades próprias, desejos, era visto como uma espécie de ferramenta para as indústrias, cujo objetivo era voltado só para produzir serviços e produtos. Eles viviam em condições desumanas, tinham uma vida no trabalho, onde suas necessidades básicas não eram levadas em consideração.

A motivação econômica, a melhoria do ambiente de trabalho e a monotonia com a especialização, eram fatores que afetavam diretamente a vida do trabalhador no local de trabalho, passaram a ser teorizadas timidamente e, em algumas poucas empresas, consideradas de forma pratica (RODRIGUES, 1994, p. 27).

Trilhou nos caminhos essa situação após a industrialização, com as novas teorias. Taylor fez uma análise do trabalho realizado pelos operários e desenvolveu estudos dos movimentos e tempos, nos quais permitiu a ele um melhor reaproveitamento dos métodos e fixação dos tempos dos operários, com respeito à execução de cada tarefa.

A filosofia proposta era a racionalização da produção, vindo com ela resultados positivos como a produtividade e a motivação econômica do trabalhador. A respeito da “prosperidade” do trabalhador, na administração científica, Taylor (*apud* RODRIGUES, 1994, p. 29) traz que:

Prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe, o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habituando-os a desempenhar os tipos de trabalhos mais elevados, para os quais tenham aptidões naturais e atribuindo-lhes, sempre que possível esses gêneros de trabalhos.

As questões relacionadas ao ambiente de trabalho e, até mesmo, à qualidade de vida no trabalho, segundo Rodrigues (1994), têm sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência, onde procuravam facilitar a vida do trabalhador na realização de suas atividades e até mesmo minimizar o desgaste físico provocado pelo trabalho. Com outros títulos ou em outros contextos, sempre volta para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A origem do movimento da qualidade de vida no trabalho remontou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Segundo Nadler e Lawler (1983, p. 21 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 77), “impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, induzida pelo contexto da época, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, a qualidade de vida seguiu primeiramente, uma linha sócio-técnica”.

Nas primeiras fases do movimento houve somente na década de 60 e se estenderam até 1974, quando decaiu o interesse pela QVT.

Conforme Rubinstein, Bentley e Hansen (1983, *apud* RODRIGUES, 1994, p. 78), “a crise energética e a alta inflação que acometeram as grandes potências do Ocidente, e em particular, os Estados Unidos no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT.” Para a sobrevivência das empresas houve a importância de identificar e fazer com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância mesmo secundária.

A preocupação com QVT ressurgiu a partir de 1979, por causa da perda da competitividade das empresas norte-americanas para as japonesas. Isso ocorreu num período “[...] introduzido pelo fascismo das técnicas de administrar, usada em um país que superou muito bem a crise: o Japão.” (HUSE E CUMMINGS, 1985 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 77). Isso resultou em uma grande investigação, percebendo que outros países faziam estilos gerenciais diferentes, relacionaram os processos de produção com a melhoria na qualidade de vida. QVT hoje é difundida e tem acentuado desenvolvimento em vários países.

Os países que institucionalizaram em suas organizações a filosofia e método para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho foram: França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega e Itália. Também em outros países as abordagens sobre QVT apresentam significativo desenvolvimento, dentre eles podem ser citados a Inglaterra, Checoslováquia, Hungria, Iugoslávia, Canadá, México e Índia. (HUSE; CUMMING *apud* RODRIGUES, 1994, p. 79).

No Brasil, o movimento com a QVT surge mais tardiamente em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a exportação de produtos estrangeiros e na estreita dos programas de qualidade total (FERNANDES *apud* TOLFO; PICCININI, 2001, p. 167).

Huse e Cumming (1985 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 78), tratam pontos de maiores convergência e preocupações sobre as dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor qualidade de vida no trabalho. São eles:

Adequada e satisfatória recompensa; Segurança e saúde no trabalho; Desenvolvimento das capacidades humanas; Crescimento e segurança profissional; Integração Social; Direitos dos Trabalhadores; Espaço total de vida no trabalho e fora deles; Relevância Social.

Esses pontos proporcionam às pessoas melhores condições de trabalho e reduzem seus efeitos negativos, isso poderá garantir o bem-estar e satisfação que significa conduzir a organização para o crescimento e o sucesso.

Mas o que é qualidade de vida no trabalho? Há inúmeras definições, mas de uma forma generalizada, segundo Castelli (2002, p. 61), “é a plena satisfação pessoal e profissional”. Como já citado anteriormente é através das necessidades de cada indivíduo que a empresa conseguirá melhorar seu desempenho.

Aos poucos, a visão de QVT vai sendo ampliada, no sentido de buscar novas formas de aperfeiçoar a organização do trabalho mediante a humanização, contribuindo assim para a satisfação tanto do colaborador como da organização. Neste sentido Nadler e Lawler (1983, p.22-24 *apud* RODRIGUES 1994, p. 81) construíram definições evolutivas da QVT, apresentadas a seguir:

- QVT como uma variável (1959 a 1972) – “A QVT foi tratada como uma reação ou as consequências pessoais de experiências do trabalho”.
- QVT como uma abordagem (1969 a 1975) – “A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial”.
- QVT como um método (1972 a 1975) – “A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação”.
- QVT como um movimento (1975 a 1980) – “A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos ‘gerenciamento participativo’ e ‘democracia industrial’ com bastante frequência, invocador como ideais do movimento”.
- QVT como tudo (1979 a 1982) – “A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade”.
- QVT como nada (futuro) – “A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará”.

Com o passar dos anos, o foco do QVT evoluiu de uma postura direcionada para a produtividade, para preocupação com a satisfação do trabalhador em seu espaço laboral, mas voltado novamente para a qualidade e produtividade. A necessidade de responder as interrogações teóricas e empíricas ainda a respeito do tema impulsionam pesquisas nessa área.

Para Feigenbaum (*apud* CONTE 2003, p.33), “entende que QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações”. A qualidade de vida no trabalho deve acompanhar as mudanças, pois as pessoas e as empresas fazem isso constantemente, já que QVT não é padronizada, devendo analisar a realidade de cada organização no contexto que está inserida e aplica o programa.

Segundo Conte (2003, p. 33) “a qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes”. Desse modo, é necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos



profissionais da empresa para ter uma percepção dos funcionários sobre os fatores que os influenciam.

Embora as conceituações de QVT tenham sentido amplo, há um ponto em comum entre os diversos autores, a questão da conciliação dos interesses dos trabalhadores e da organização no sentido de melhorar e humanizar as situações de trabalho, atingir os objetivos tanto da empresa quanto do funcionário.

Partindo desse conceito, acredita-se que o sucesso de uma empresa depende de todos os seus colaboradores, sendo necessário para uma empresa alcançar o sucesso que ela se preocupe com a Qualidade de Vida no Trabalho. Assim, as instituições precisam estar precavidas e planejar mecanismos para adequar ao trabalhador a melhores desempenhos e rentabilidade, ou seja, condições de trabalho na esperança de uma vida melhor.

Rodrigues (1999) traz que “o trabalhador é comprometido no procedimento de tomada de decisão nos mais diversos níveis organizacionais, por meio de uma filosofia organizacional apropriada”. O autor ressalta a importância da participação do trabalhador, da inovação do sistema de recompensas, ou seja, desenvolver projetos de acordo com a realidade de cada empresa, buscando envolver todos da organização.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho tem relação à gestão estratégica, com intuito de gerar competitividade, fácil relacionamento entre funcionários e qualidade do serviço prestado. Porém, esse conjunto de consequências positivas só vem através da satisfação do empregado com seu trabalho.

Pois para Marras (2000)

as empresas precisam dos seus empregados como nunca para atingir seus objetivos e seus resultados. Principalmente hoje, com a pressão e a competitividade geradas pela globalização, a qualidade do produto e o relacionamento empresa-cliente são extremamente importantes.

Por isso há a necessidade dos funcionários estarem motivados.

Estarão estimulados e comprometidos com seu trabalho e tudo que o envolve, desde que a organização cultive a integridade física e mental, considerando os fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do colaborador.

Ao produzir uma análise criteriosa com respeito à insatisfação dos funcionários, tanto na vida familiar como na social, deve ser considerada. Isso reflete no ambiente de trabalho e afeta diretamente na qualidade da produção, o desempenho em suas funções e o alcance de

metas. Ao melhorar o ambiente de trabalho, a organização proporcionará ao funcionário melhores condições para exercício das suas funções.

Segundo Huse e Cummings (*apud* Rodrigues, 1994), “com a melhoria das condições de trabalho, os operários tornam-se mais satisfeitos com seus serviços. A QVT afeta positivamente a produtividade de forma indireta”.

A QVT pode ser considerada como um diferencial competitivo, pois ela confirma a importância que os colaboradores têm diante da organização. O fato de valorizar as pessoas como vantagem competitiva, pode ter um retorno não só rentável, mas principalmente de satisfação dos seus próprios colaboradores.

Portanto, a adoção de programas de qualidade de vida no trabalho em geral, proporciona ao indivíduo maior resistência ao estresse, estabilidade emocional, motivação, maior eficiência no trabalho, autoestima, confiança e melhor relacionamento. E por outro lado, as empresas são beneficiadas também com um maior comprometimento das pessoas com o serviço, maior produtividade e um melhor ambiente de trabalho.

## CAPITULO 2 - METODOLOGIA

Neste tópico será abordada a metodologia da pesquisa de qualidade de vida no trabalho, dessa forma, estão descritas as etapas a serem cumpridas para a realização da pesquisa.

### 2.1. DELINEAMENTO DO ESTUDO

O estudo caracteriza-se na modalidade de pesquisa bibliográfica, descritiva para ampliar ainda mais a pesquisa, a abordagem será de forma quantitativa, que proporciona maior familiaridade com o problema.

“A pesquisa descritiva tem por objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 2001, p. 42). Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas de coleta de dados, tais como o questionário (entrevista). De acordo com Marconi e Lakatos (1999, p. 86), “a pesquisa descritiva consiste em investigações de pesquisas empíricas cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave”.

A pesquisa bibliográfica abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, textos legais, documentos mimeografados ou xerocopiados, mapas, fotos, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. “Fornecer instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma” (VERGARA 2007, p. 48).

Como já informado anteriormente a abordagem será de forma quantitativa, pois ela apresenta as estratégias, o pesquisador planeja adotar para desenvolver informações precisas e interpretáveis, sendo que o objetivo maior é obter e determinar o valor certo dos dados. Dessa forma, é através da tradução dos resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho com os colaboradores do hospital municipal de Itapuranga, que poderão ser analisados os fatores de insatisfação e satisfação na jornada de trabalho.

Segundo Malhotra (2001, p. 155), “a pesquisa quantitativa procura identificar os dados e aplicar alguma forma da análise estatística”. Para Oliveira (1999, p. 115), “o método

quantitativo é utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritas, na qual se preocupa descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como na investigação da relação de causalidade entre os fenômenos, causa e efeito”.

## 2.2. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A pesquisa tem como objeto de estudo no órgão público da cidade de Itapuranga, o Hospital Municipal, localizada na Av. Olavo Bilac Marinho, nº 645 - Central CEP: 76.680-000. O período para a realização da pesquisa foi de novembro a dezembro de 2014. Não foi fornecido mais nenhum dado do local, por falta de informação dada pelo órgão.

## 2.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA

Esta pesquisa tem a proposta de analisar os resultados obtidos através de dados coletados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores do setor da saúde pública de Itapuranga, cuja população compreende os 100 colaboradores. Para a definição da amostra, adotou-se o critério de acessibilidade e disposição em participarem da pesquisa, ficando a amostra limitada a um total de 56 servidores, o que representa aproximadamente um percentual de 56% do universo pesquisado.

A população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. E a amostra passa a ser um subconjunto da população, por meio do qual se estabelecem as características dessa população (GIL, 1999).

## 2.4. INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

Foi utilizado questionário elaborado com perguntas fechadas, estruturado, composto por 17 questões com a opção de escolha de apenas uma delas, 5 perguntas em aberto, o questionário utilizado é uma adaptação do modelo utilizado por Sousa (2009) para pesquisa a qualidade de vida do servidores da Universidade de Brasília (UnB).

Nesse questionário, foram analisados aspectos como ambiente de trabalho, carga horária, distribuição de trabalho, ferramentas de trabalho, segurança, treinamento e a importância do trabalho. Com esse instrumento, foi possível também caracterizar a amostra por critérios de idade, sexo, escolaridade, função, tempo de serviço, setor de trabalho e renda média mensal.

## 2.5. ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados foi utilizado o Excel como ferramenta para tabulação dos dados, estes organizados em tabelas e gráficos para a produção de indicadores de qualidade de vida no trabalho, assim, com os dados coletados pode-se analisar os fatores da insatisfação na jornada de trabalho, usando a porcentagem como fonte de análise para a conclusão da pesquisa.

O objetivo da análise é resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para análise. O questionário apresenta uma série de vantagens, tendo em vista que as pessoas não precisam se identificar, atinge um grande número de pessoas, implica em menores gastos com pessoal, permite que as pessoas respondam no momento em que julgarem mais conveniente, dificulta o pesquisador influenciar de alguma forma as respostas dos entrevistados (GIL, 1999).

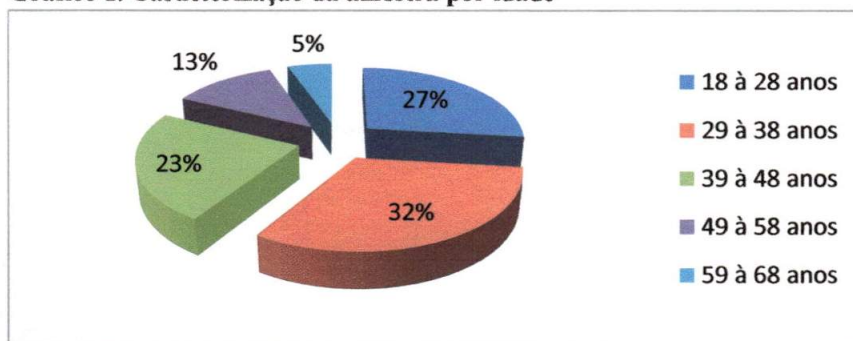
## CAPITULO 3 - RESULTADOS DA PESQUISA

Apresenta-se à frente, os resultados da pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho aplicada no período de novembro a dezembro de 2014, às pessoas que trabalham no hospital Municipal de Itapuranga (HMI), envolvendo um universo de 100 colaboradores do setor da saúde pública, sendo a amostra de 56. As análises e interpretações dos dados serão feitas através de gráficos e tabelas.

### 3.1. QUANTO AO PERFIL DOS PESQUISADOS

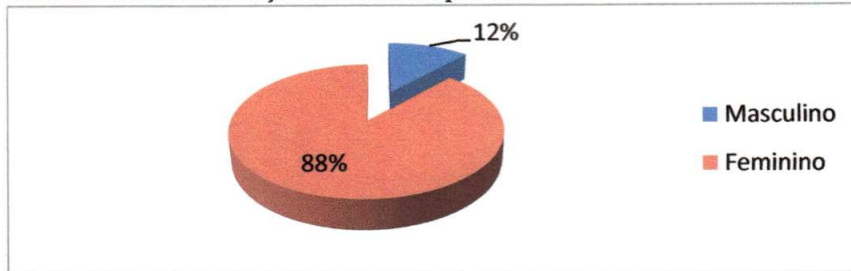
A primeira parte do questionário corresponde ao perfil dos pesquisados que abrange às questões objetivas e descritivas, referentes à: idade, sexo, escolaridade, renda média mensal e tempo que trabalha na empresa.

**Gráfico 1. Caracterização da amostra por idade**



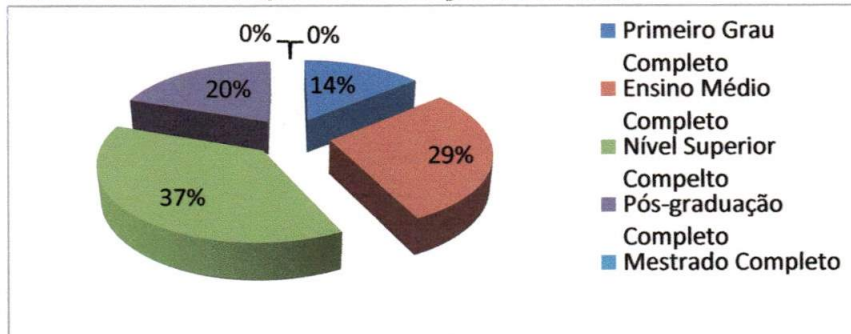
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico 1 verifica-se em relação à idade, que dos 56 pesquisados, a maioria possui entre 29 a 38 anos (32%), em seguida 18 a 28 anos equivalente a 27% e 49 a 58 anos (13%). As diversas faixas etárias são um aspecto positivo na pesquisa, pois essa heterogeneidade permite analisar opiniões de pessoas que já trabalham na empresa há muito tempo, assim obter percepções diferentes para situações idênticas.

**Gráfico 2. Caracterização da amostra por sexo**

Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Em relação ao sexo no gráfico 2, dos 56 pesquisados, a maioria é do sexo feminino, que correspondem a 88%, o restante é do sexo masculino, com 12%. Essa questão permite obter percepções diferentes como a anterior, percebemos de forma diferente a saúde e qualidade de vida tanto para o homem quanto para a mulher, em algumas situações. No entanto, as situações obtidas com a pesquisa, não revelaram nenhuma variação nos resultados. Estes resultados não consideraram grupos específicos de idade e sexo, mas a totalidade da amostra.

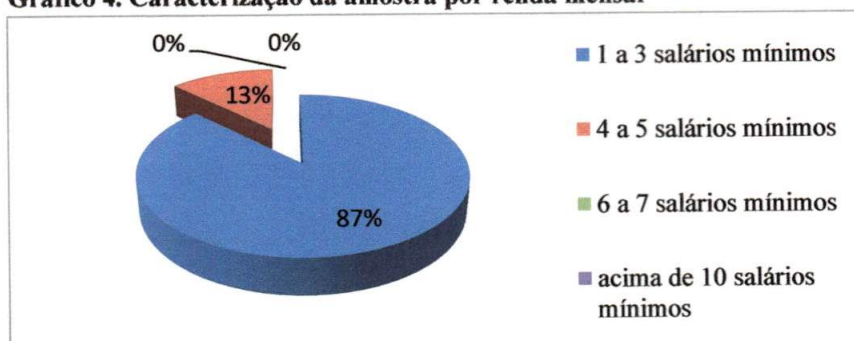
**Gráfico 3. Caracterização da amostra por escolaridade**

Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

No que diz respeito à escolaridade no gráfico 3, dos 56 pesquisados, a maioria possui ensino médio completo (29%), logo em seguida percebe-se que há um número significativo de pessoas que possuem o ensino superior completo (37%), e ainda uma pequena porcentagem que já possuem o primeiro grau completo (14%), o restante possui a pós-graduação completa (20%). Da população total pesquisada, percebe-se que nenhum dos colaboradores possui mestrado ou doutorado completo somente abaixo dessas escolaridades. Com isso, verifica-se que para a área da saúde da cidade de Itapuranga, deve contratar pessoas que pelo menos estejam concluindo a pós-graduação ou cursando o mestrado, pois assim o

hospital estará renovando a forma de trabalhar e cuidar da saúde. Devido às novas informações nas quais esses profissionais irão trazer, para o local de trabalho.

**Gráfico 4. Caracterização da amostra por renda mensal**



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico 4 mostra que 13% da amostra têm uma renda média mensal entre 3 a 5 salários mínimos; 87% ganham entre 1 a 3 salários mínimos. Isso mostra que maioria tem uma renda boa, em comparação a renda per capita da cidade de Itapuranga-Go que é de 653,34 reais segundo o senso de IBGE 2010, pra cumprir com suas obrigações e necessidades.

**Gráfico 5. Caracterização da amostra por tempo de serviço**



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico cinco, se nota que dos 56 pesquisados, a maioria possui menos de 10 anos de empresa, que equivale a 66%, e em seguida vêm as pessoas que possuem de 11 a 20 anos de empresa com 23%, com essas porcentagens, demonstra que dentro desses períodos, há um baixo índice de rotatividade (demissão e contratação) dos colaboradores, e esta afirmação só



tem mais validade com as outras respostas, pois 11% dos pesquisados possuem de 21 ou 30 anos de empresa.

No sentido de caracterizar a amostra por função exercida na instituição em estudo, foram registrados os seguintes resultados:

Assistente Administrativo	4
Auxiliar de Auditoria de AIH'S	1
Auxiliar de Enfermagem	2
Auxiliar de Higiene e Alimentação (cozinheira)	2
Auxiliar de Laboratório	1
Coordenadora de Atenção Básica	1
Coordenadora de Limpeza	1
Coopeira	3
Enfermeira	12
Guarda	1
Operadora de Sistemas	1
Recepcionista	5
Técnico de Enfermagem	21
Técnico de Radiologia	1
<b>TOTAL DOS SERVIDORES (AMOSTRA)</b>	<b>56</b>

Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

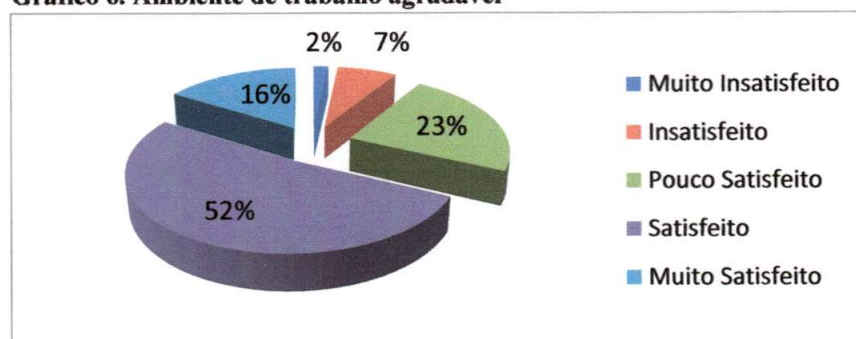
Percebe-se nos resultados da tabela 1, a diversificação da amostra é um aspecto relevante, procurou-se, quanto à função exercida, abordar as mais diversas atividades exercidas pelos servidores da área da saúde de Itapuranga. Neste sentido, o quadro mostra que prevaleceu a maioria de indivíduos que exerce a função 21 Técnicos de enfermagem; 12 de enfermeira, sendo estes os mais representativos. Entretanto não desprezando, as demais atividades com menor número de incidência, como guarda, recepcionista, técnico de radiologia, entre outros.

Os resultados que serão apresentados a seguir, estão diretamente relacionados ao tema da pesquisa e têm como objetivo identificar quais os fatores na rotina de trabalho dos servidores da área da saúde de Itapuranga, que têm comprometido a qualidade de vida no trabalho.

### 3.2. QUANTO AOS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA

Dessa forma, a primeira questão procurou saber dos servidores, se o ambiente de trabalho é agradável. Com o intuito de identificar, de uma forma geral, a percepção dos servidores em relação às condições do ambiente em que trabalham.

**Gráfico 6. Ambiente de trabalho agradável**

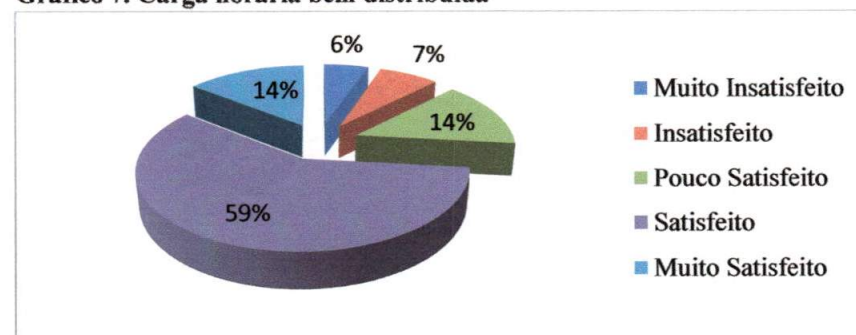


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico seis mostra que 52% dos servidores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho em que exercem sua atividade, ao passo que 16% estão muito satisfeito e só 7% afirmaram estar insatisfeito. Importante salientar que diversos fatores contribuem para um ambiente de trabalho agradável, ou não, como higiene e segurança.

Ao considerar uma percepção positiva dos servidores em relação a este aspecto, deve analisar ainda as condições sociais e psicológicas, pois também fazem parte do ambiente de trabalho. O equilíbrio entre esses fatores gera qualidade e produtividade, na qual constitui duas faces da mesma moeda.

**Gráfico 7. Carga horária bem distribuída**



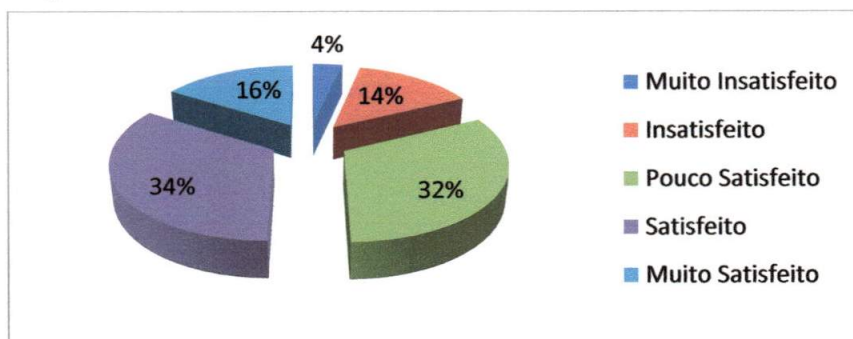
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

No entanto, esse equilíbrio poderá ser alcançado, conforme relata Chiavenato (2004 *apud* SOUZA, 2009), quando as organizações são dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

Essa questão do gráfico sete está relacionada ao ambiente interno, 59% dos servidores estão satisfeito e 14% estão muito satisfeito com a boa distribuição da carga horária. No entanto 6% estão muito insatisfeitos e 7% insatisfeito com tal situação. Essas porcentagens vêm a ser preocupantes, pois uma distribuição da carga horária satisfatória é um aspecto que deve ser observado pelos diretores da Instituição, com o objetivo de evitar sobrecarga de trabalho para servidores de um mesmo departamento.

É indiscutível que as tarefas do trabalho sejam gerenciadas, por de fato segundo Carvalho e Serafim (2001) a produtividade é a relação entre as horas e o homem. Para haver um rendimento útil dos servidores, os gestores devem analisar as condições necessárias para a produção, na qual refletem nas realidades distintas. Para evitar geração de impactos na carga horária dos colaboradores, desencadeando diferentes sentimentos e emoções no trabalhador.

**Gráfico 8. As necessidades fisiológicas básicas (alimentação, sono e repouso, abrigo) são satisfeitas adequadamente.**



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

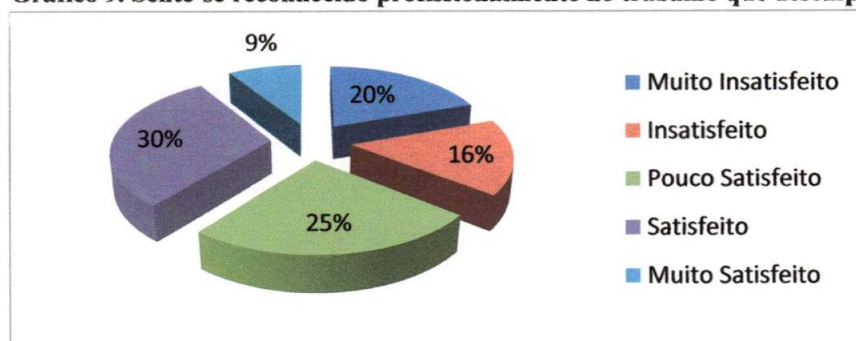
Essa pergunta do gráfico oito tem por objetivo descobrir se a empresa atrapalha o colaborador a satisfazer as necessidades básicas. O gráfico mostra a maioria dos entrevistados divididos entre satisfeitos e pouco satisfeitos com a condição de conseguir desenvolver normalmente essa necessidade.

Segundo Maslow (1971, p. 338 *apud* ROGRIGUES 1994, p. 40), "... a manifestação da necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou

premente.” Não há necessidade que possa ser tratada isolada; todas elas se relacionam com o estado de satisfação ou insatisfação das outras.

A realização das necessidades fisiologias na qual se enquadra no primeiro piso da pirâmide de Maslow, deve-se entendê-la como base para as pessoas conseguirem desenvolver qualquer coisa no seu dia-dia. Sem a satisfação delas não haverá produtividade.

**Gráfico 9. Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha**

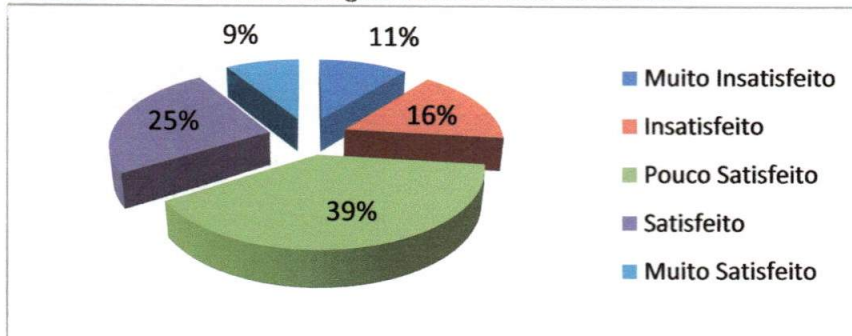


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Percebe-se no gráfico nove, a maioria dos 56 pesquisados, somente 9% está muito satisfeito e 30% satisfeito. Os outros 61% restantes estão distribuídos nos níveis pouco satisfeito (25%), insatisfeito (16%) e muito insatisfeito (20%), os quais afirmaram não serem valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho, dessa forma, a empresa deve rever suas ações perante este aspecto, levando em conta que a valorização e reconhecimento são fatores que motivam os colaboradores, aumentando assim, sua produtividade.

Esta pergunta foi elaborada levando em conta a dimensão responsabilidade social pelos empregados, na qual relaciona o grau de valorização e participação do trabalhador perante a organização. Segundo Chiavenato (2004), o reconhecimento profissional, gera satisfação do servidor com seu trabalho uma perfeita gestão estratégica, pois produzirá competitividade e a satisfação do servidor. Que é um dos elementos do atual conceito de qualidade de vida no trabalho.

Após a análise da pesquisa percebe-se no gráfico dez que 9% estão muito satisfeito e 25% satisfeito. No entanto a maioria dos pesquisados optaram por pouco satisfeito (39%). Nesta questão pode-se observar pontos de vista diferentes, considerando o tipo de atividade que o funcionário exerce e a conscientização que ele tem em realizá-la.

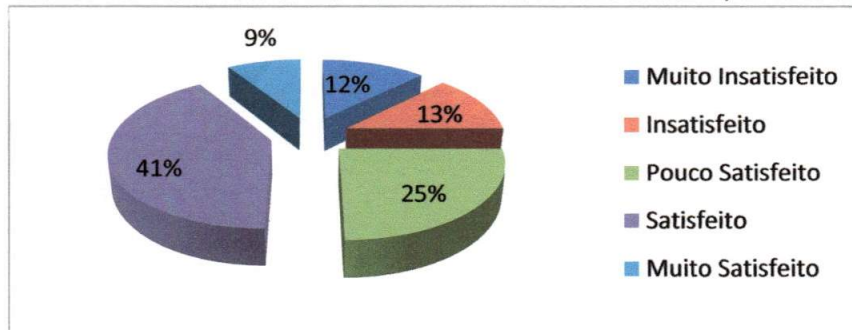
**Gráfico 10. Você considera seguro seu ambiente de trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

A maioria tem essa preocupação, por colocar em risco sua saúde, bem-estar. O colaborador da administração não corre tanto esse tipo de risco, mas ao considerar os funcionários que exercem a atividade fim da empresa, estarão em contato com material biológico, doenças contagiosas, instrumentos cortantes e ainda correm risco de ser atacados por clientes insatisfeitos, pois devido à falta de melhores condições de trabalho, existe a demora no atendimento.

No entanto com o uso do EPIs (Equipamento de Proteção Individuais) é minimizados, os empregados estarão protegidos, desta forma não terão essa preocupação e assim desenvolverão melhor e mais rápido o trabalho, conseguindo como consequência uma maior produtividade.

Uma das tarefas da administração como ressalta Drucker (2001, p. 32), “é tornar o trabalho produtivo e transformar o trabalhador em realizador. A empresa só possui um recurso verdadeiro: o homem”. Percebe-se que a administração atinge seus objetivos quando torna produtivos seus recursos humanos, de maneira que só terá esse alcance através da segurança e bem-estar dos colaboradores.

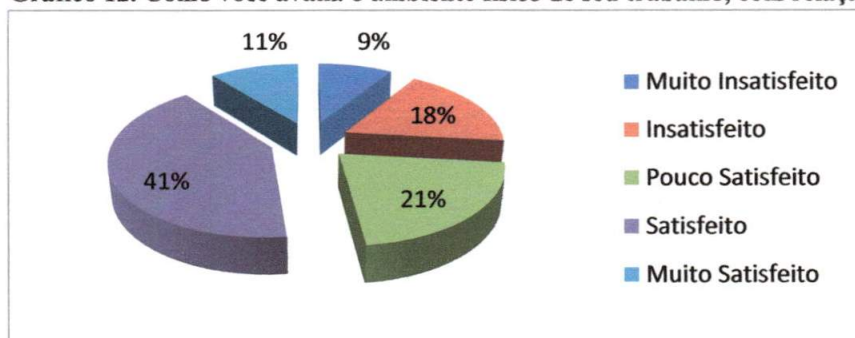
**Gráfico 11. Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, na área da limpeza**

Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Na pergunta do gráfico onze dos 56 pesquisados, 41 % estão satisfeitos e 9% muito satisfeito, ou seja, quase 50% optaram por concordar que a empresa oferece um local limpo e organizado para os colaboradores realizarem suas tarefas.

Esta pergunta foi elaborada por meio da dimensão ambiente físico, seguro e saudável, os outros colaboradores que se enquadram nas outras porcentagens, acreditam que a empresa peca no quesito limpeza e organização no ambiente de trabalho. Ela deve rever suas ações quanto a este aspecto, pelo fato de apresentar um grau elevado de insatisfação perante pesquisados.

**Gráfico 12. Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, com relação ao espaço**

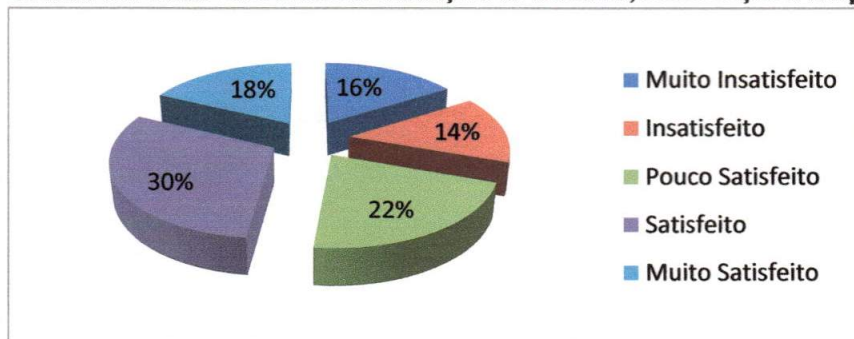


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

O espaço no local de trabalho também é um fator importante e por esse motivo encontra-se em avaliação no gráfico doze. Assim, 11% dos entrevistados estão muito satisfeitos; 41% satisfeitos e 21% pouco satisfeito; desta forma, chega-se a conclusão que os empregados estão contentes com o espaço na qual trabalham. A empresa está de parabéns por respeitar o direito do trabalhador nesse aspecto, para que ele possa desfrutar da vida com qualidade, através de adequados processos nos quais evita a degradação da saúde, e a relação entre funcionário e patrão.

A pergunta do gráfico treze, diz respeito ao quesito de temperatura os 30% dos entrevistados abordam estar satisfeitos; 18% Muito satisfeito e 22% pouco satisfeito. Neste gráfico, percebe-se que o nível de total insatisfação com a temperatura do ambiente é significativo.

**Gráfico 13. Como você avalia as condições de trabalho, com relação à temperatura**

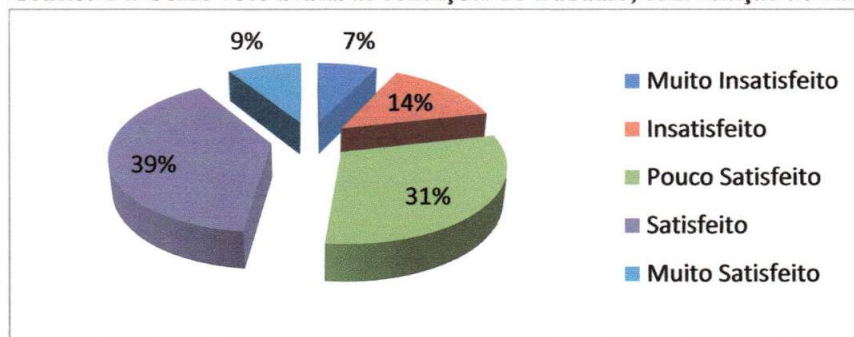


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

A maioria está dividida entre o satisfeito e pouco, na qual declararam que sente bem com relação ao fluxo de ar no ambiente de trabalho. Deste modo, os funcionários têm um local de trabalho arejado, um ponto positivo para a empresa, pois haverá maior produtividade. O colaborador terá disposição para desempenhar suas tarefas com eficiência, por se sentir bem, através dos cuidados com o ambiente físico do local de trabalho.

No entanto, a organização deve analisar uma forma para melhorar esse quesito nas áreas que os empregados estão contrariados com a temperatura do ambiente.

**Gráfico 14. Como você avalia as condições de trabalho, com relação ao ruído (barulho)**



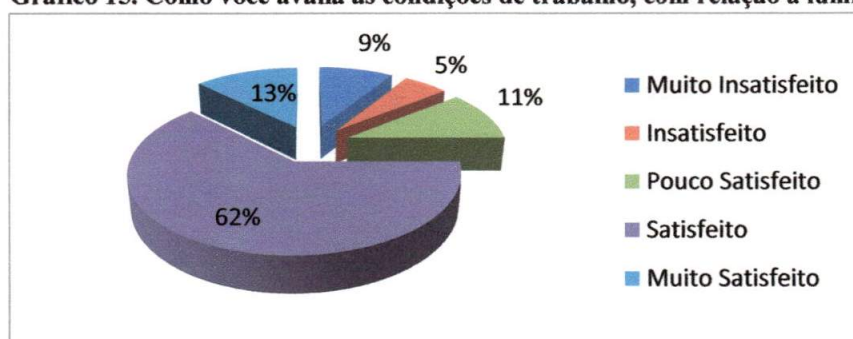
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Essa questão avalia o excesso de ruído, percebe-se uma aproximação nas repostas dos entrevistados entre pouco satisfeito (31%), e satisfeito (39%). E entre o muito insatisfeito (7%) e muito satisfeito (9%). Ou seja, os servidores estão meio divididos nesse fator.

Que tem a finalidade de proporcionar o bem-estar aos seus colaboradores, beneficiando também a empresa no que se refere a problemas futuros, como possíveis doenças causadas pela função que ocupam e que exigem, graves ruídos ou barulhos inadequados ao ambiente prejudicando o desenvolvimento das tarefas. Em momentos assim,

deve-se fazer os exames para identificar os problemas com antecedência, podendo-se orientar o colaborador com relação à recuperação ou conservação da saúde e uso dos EPIs.

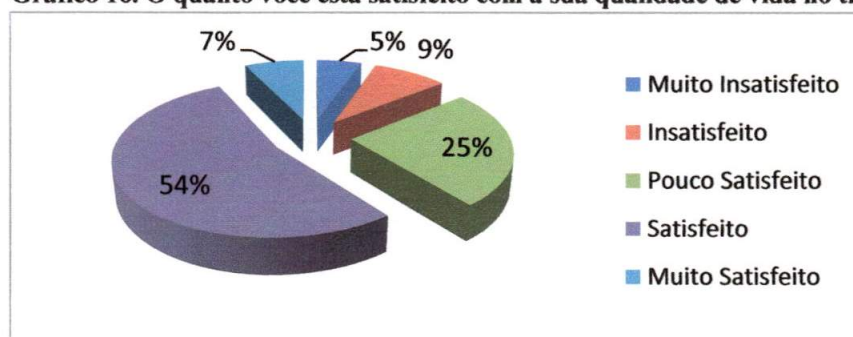
**Gráfico 15. Como você avalia as condições de trabalho, com relação à luminosidade**



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

A questão do gráfico quinze buscou identificar o nível de satisfação com respeito à luminosidade, e mais da metade dos entrevistados, 62% para ser mais exato, sente-se bem com a luz no seu ambiente de trabalho. Proporcionando com isso bem-estar nas atividades dos colaboradores e em consequência maior segurança na execução das atividades, podendo também gerar influência positiva no processo produtivo e na qualidade do trabalho.

**Gráfico 16. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho**



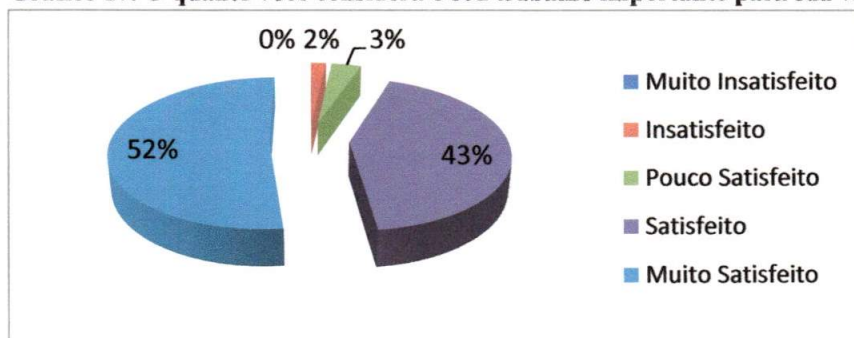
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Percebe-se no gráfico dezesseis, a grande maioria está satisfeita (54%), o resultado da pesquisa foi favorável para a organização mesmo tendo que rever o que está acontecendo com essa pequena porcentagem insatisfeita. A empresa conta com maior parte dos seus funcionários felizes, uma motivação para produzir mais para a instituição.



Como diz Homans (1971, p. 6 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 36) mostra-se preocupada a empresa com o bem-estar funcionário, procurando estabelecer boas condições de trabalho, como visto nas questões anteriores e lançando mão de todos os métodos, reconhecidamente válidos em orientação vocacional, para bem adaptar os funcionários às suas funções.

**Gráfico 17. O quanto você considera o seu trabalho importante para sua vida**

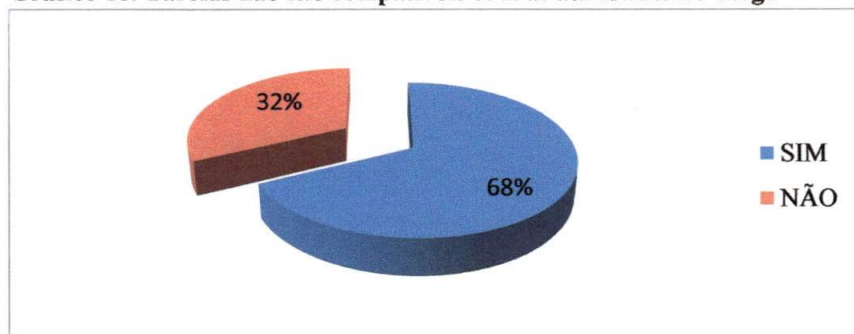


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Nesta questão do gráfico dezessete, os 52% dos colaboradores estão muito satisfeitos e 43% satisfeitos apenas 2% insatisfeito. Assim, os entrevistados atribuíram que é de muita importância o trabalho para sua vida, pois sem ele não teria como atender às necessidades básicas, objetivos. Além de ter o sentimento de ser útil, colaborando com a organização prosperarem e crescerem profissionalmente junto com ela.

Para Prado Filho (2007 *apud* MEDEIROS, 2008) “A mão-de-obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais”. São as pessoas que promovem as mudanças necessárias, estabelecem limites e as potencialidades das empresas, toma decisões nas quais encaminha a organização ao sucesso.

**Gráfico 18. Tarefas não são compatíveis com as atividades do cargo**

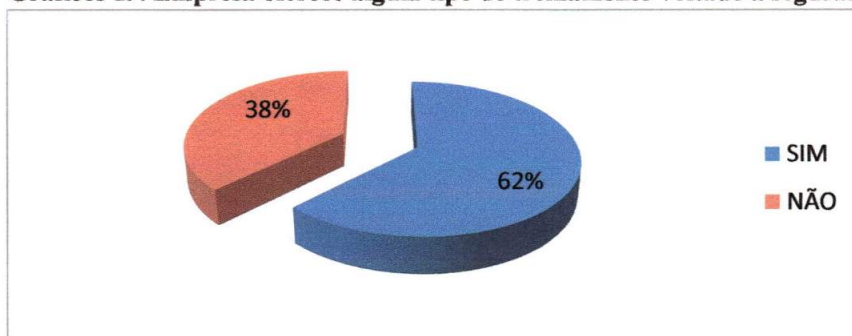


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

O assunto do gráfico dezoito são as tarefas que não são compatíveis com a atividade desenvolvida, é uma situação que sempre acontece na opinião de 68% da amostra, ao passo que só 32% afirmaram que essa situação não acontece. Importante ter uma maior atenção nesta questão que os colaboradores exercem além do trabalho adequado a seu cargo, desenvolve outras tarefas sem uma capacitação ou treinamento.

A empresa deve gerenciar seus colaboradores para evitar que os servidores executem atividades fora da sua capacitação e assim evitar acidentes. O cuidado com os empregados também é de responsabilidade da organização. Haverá maior aproveitamento do indivíduo no seu devido cargo, assim terá produtividade por usar a capacidade física do empregado ao desempenho de suas devidas tarefas (CHIAVENATO, 2004).

**Gráficos 19. Empresa oferece algum tipo de treinamento voltado à segurança do trabalho**

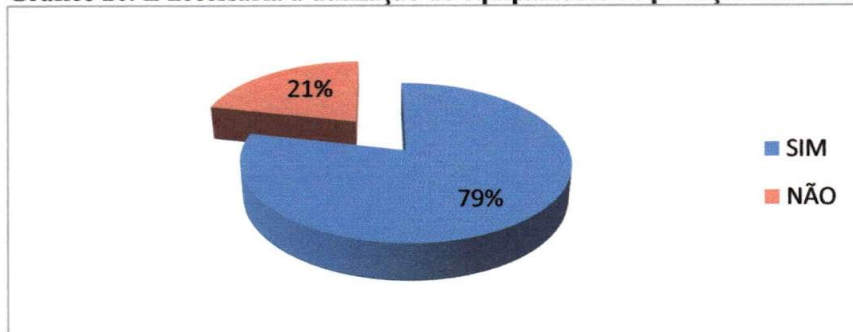


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

O gráfico dezenove, a resposta da maioria dos funcionários foi sim, a empresa oferece treinamento em segurança do trabalho. No entanto foi constatado que com pouca frequência, quase não tem treinamento. Já receberam cursos de capacitação em biossegurança, foi o único citado pelos entrevistados. Ou seja, quando realizam, são para todos os servidores da saúde pública e não de forma analisada com o intuito de atender cada categoria, separadamente, pois são diferentes, exige tratamento e treinamento específico.

Oliveira e Minicucci (2001 *apud* GROSS, 2008), chegaram à conclusão que é uma das ferramentas mais importantes na prevenção de acidentes do trabalho, são o treinamento e o desenvolvimento de pessoal. O presente trabalho vem impulsionar uma chance de avanço para a empresa em colocar a segurança no patamar na qual cabe a ela, integrada com todos os outros processos da organização.

**Gráfico 20. É necessária à utilização do equipamento de proteção individual**



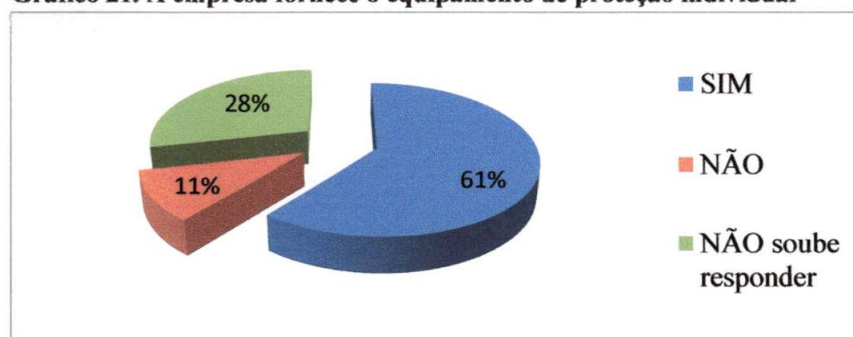
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

No gráfico vinte, todos os funcionários que trabalham na área produtiva responderam “sim, é necessário o uso do EPI em minha função”. Já os funcionários da área administrativa não necessitam utilizá-los. No entanto os entrevistados abordaram pouco interesse da empresa em fornecer todo equipamento necessário, citaram ainda que exige o uso adequado mas não repassa todo o material necessário e sim pela metade.

Ao contar com a posição de Zocchio (2001), que trata sobre temas indispensáveis ao sucesso das atividades relacionadas à segurança e a saúde dos trabalhadores, fatores de inegável valor para a qualidade de vida dos empregados e produtividade da empresa.

A organização infelizmente deixa a desejar com seu funcionário, pois se ocorrer algo fora do previsto, ela poderá ter sérios problemas jurídicos, por não zelar pela segurança e bem-estar dos seus funcionários, sem contar no transtorno e na saúde dos indivíduos.

**Gráfico 21. A empresa fornece o equipamento de proteção individual**



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pelo autor, 2014.

Nesta questão do gráfico vinte e um, 61% afirmaram que sim, a empresa oferece equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades. E 28% não souberam responder ou tiveram medo, mesmo o questionário sendo anônimo. No entanto das respostas obtidas alguns afirmaram que só é fornecido o EPI pela metade, alguns entrevistados abordaram que em momentos críticos como uma cirurgia, os servidores não têm todo equipamento de segurança necessário para tal evento. Assim, coloca em risco tanto a segurança do servidor como a vida do paciente.

A última questão, aborda o assunto com respeito à mudanças, o que precisaria mudar na empresa para uma melhor qualidade no local de trabalho. Segundo Bressan (2004 *apud* ROBBINS, 1999), são atividades intencionais, pró-ativas e direcionadas para a obtenção das metas organizacionais.

Portanto, os entrevistados deram algumas sugestões como passar a usar talheres e copos descartáveis para os clientes, para uma maior proteção e higiene. Fornecer mais equipamento, treinamento ou palestras para cada área do hospital, mais funcionário para atender melhor a demanda que é grande, aumentar os leitos e pagar o salário em dia. E a empresa ao tomar conhecimento do seguinte trabalho, pode aderir as sugestões contidas nele, pois não foi feita nenhuma proposta formal.

## CONSIDERAÇÕES

Nas últimas décadas, a expressão qualidade de vida vem ganhando importância no meio acadêmico e no cotidiano dos indivíduos. Aspectos distintos da vida como trabalho, família, lazer e saúde têm valores diferentes para as pessoas. Desta forma, definir um conceito para qualidade de vida é uma tarefa difícil. No entanto foi o tema abordado neste trabalho, com o intuito de encontrar os resultados que irão servir de base para definir características do programa de qualidade de vida no trabalho.

As empresas estão cada vez mais preocupadas com as pessoas, por se envolverem demais em seu cotidiano, para isso estão sempre buscando mecanismos que de alguma forma contribuam para o alcance de seus resultados. Com este trabalho pode-se compreender a importância de ter o cuidado com qualidade de vida dos colaboradores. E tal prática aplicada de forma eficiente e eficaz torna-se, além de um mecanismo de cuidado com o colaborador e sua saúde, um poderoso instrumento de motivação e aperfeiçoamento dos empregados, no modo de ver o convívio entre o trabalho e a vida social.

Sendo assim, percebeu-se que QVT configura-se como um diferencial nas organizações, no sentido de que mantém uma estreita relação entre satisfação pessoal, motivação e desempenho profissional. Desta forma, atende o último objetivo específico da pesquisa, ou seja, o de que o trabalho mantém tal relação com a vida pessoal dos indivíduos, onde interfere na profissional melhorando o desempenho do funcionário.

Para o bem-estar dos funcionários é necessário que uma empresa ofereça um ambiente limpo e em bom estado de asseio e higiene. Através do décimo primeiro ao quinto gráfico, percebeu-se que a percepção dos funcionários com o ambiente da empresa é boa, ela oferece um local na qual atende suas expectativas no que se refere à limpeza de banheiros, refeitório, ou seja, todo o local de trabalho; luminosidade, barulho, temperatura, espaço.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e descritiva, ao analisar os gráficos feitos através da pesquisa de campo feita com o uso de questionário, identificamos o primeiro objetivo específico, na qual chegou-se a conclusão que a maioria dos funcionários estão satisfeitos com a higiene no ambiente de trabalho.

No entanto, a segurança deixa a desejar, a grande maioria dos funcionários abordaram preocupação por colocar em risco a saúde, bem estar sua e dos pacientes, pelo fato de não

haver treinamento eficiente nas áreas necessárias. A empresa permite a realização de tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo.

Assim, percebeu-se a falta de capacitação dos indivíduos em desenvolver o exercício, colocando em risco a vida do funcionário e das pessoas à sua volta. Carga horária mal distribuída, pessoas indispostas devido ao excesso de trabalho. Além do perigo que correm os indivíduos, atrapalha também o funcionamento efetivo e bem sucedido na empresa, com visão empreendedora de atrair e manter talentos na qual iram agregar valor ao desenvolvimento da organização.

Este trabalho teve o propósito de alcançar todos os objetivos propostos, para conseguir apontar as falhas no processo que permitissem propor sugestões. Mas ao finalizar a pesquisas, percebeu-se através das conversas com os funcionários, que já tem conhecimento dos pontos abordados na pesquisa que atrapalha o bom funcionamento da empresa e não resolvem por falta de interesse do diretor da organização.

Os pontos deixados a desejar pela empresa devem ser ressaltados sua importância, pois coloca em perigo a segurança e a saúde dos colaboradores. Os entrevistados relataram a falta de interesse e comprometimento com eles. Isso gera desmotivação, estresse, na qual acarreta mal desempenho nas tarefas e no funcionamento da organização.

É possível constatar que o presente trabalho atingiu o segundo objetivo específico proposto no início do trabalho, as pessoas têm grande importância para as instituições, pois elas não funcionam sozinhas, os cargos que fazem uma empresa funcionar, não têm vida própria. Desta maneira o valor do colaborador é inestimável, como sua segurança também, na qual é de total responsabilidade da empresa, e de cada supervisor do departamento.

No que diz respeito ao fator uso e desenvolvimento de capacidades, a organização não aproveita da forma certa, pois mesmo que a empresa não possa contratar por falta de verba, ela poderia utilizar o numero de colaborados nos horários de maior movimento. Assim eles poderiam trabalhar a carga horária certa e ainda teria tempo para descansar.

Pois verificou nos gráficos sete e dezoito que existe uma porcentagem significativa de colaboradores insatisfeitos, com respeito ao excesso de carga horária e tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo. A empresa não oferece incentivos para eles se capacitarem numa perspectiva de educação contínua e de aperfeiçoamento, para gerar a eles oportunidade de desenvolvimento, pois, é pela via desta, que eles poderão crescer tanto pessoalmente como profissionalmente agregando valor à empresa.

A qualidade de vida no trabalho está vinculada à satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho e fora deste. Algumas variáveis como remuneração, relações interpessoais e

valorização do trabalho, como foi visto durante o trabalho quando é associada a aspectos da vida pessoal, influenciam na qualidade de vida no trabalho.

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida dos indivíduos, sentir se valorizado, importante e útil são fatores que contribuem para tão desejada qualidade. Verificou-se no gráfico dezesseis que a maioria dos colaboradores do HMI, diz ter QVT.

No entanto, devido ao restante dos colaboradores que compõem o percentual dos insatisfeitos nas demais perguntas, relatam não ter essa predisposição pelo fato da falta de equipamento de proteção, os funcionários não tem como manter a higiene da sua vestimenta pessoal, ocasionando futuramente possíveis problemas de saúde. Devido à má distribuição da carga horária para alguns funcionários, os mais penalizados são os que trabalham a noite.

A sugestão seria a empresa cumprir com as obrigações básicas com seus funcionários, fornecer o equipamento necessário e pagar o salário que é direito do trabalhador. Organizar os horários dos funcionários para eles cumprir e desenvolver sua jornada de trabalho, e conseguir descansar. Como relatado anteriormente utilizar um maior numero de colaboradores nos horários de maior movimento, fornecer treinamento ou palestras para cada área da empresa. Ela poderia utilizar talheres e copos descartáveis para os pacientes internados, para não haver risco de contaminação e aumenta os leitos, pois são poucos para comporta a demanda.

É importante os gestores municipais fazerem uma reflexão sobre o tema e, estabelecerem metas para avaliar a qualidade de vida dos profissionais, como utilizar os questionários para medir a QVT, a fim de aperfeiçoar a satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida e a prestação de serviços à população de Itapuranga.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BORDENAVE, Juan E. Díaz. **O que é participação**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1998.

\_\_\_\_\_; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001. v. 2

CASTELLI, Geraldo. **Excelência em hotelaria: uma abordagem prática**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 2. ed. São Paulo: Makrom Books, 1994.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Introdução à teoria geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CRISÓSTOMO, Israel. **A importância das pessoas nas organizações**. 25 abr. 2008. Disponível em: > <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-das-pessoas-nas-organizacoes/22510/> Acesso: Junho, 2014.

CONTE, Antônio Lazaro. **Qualidade de vida no trabalho**. *Revista Rue Business*, n. 7, nov. 2003.

DAVIS, Keith; NEWSTROW, John W. **O comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**, São Paulo: Pioneira, 1992.

DRUCKER, P. F. **A Administração**. São Paulo: Nobel, 2001.



PRADO FILHO, Hayrton Rodrigues do. A valorização do capital humano no ambiente empresarial. **Banas da Qualidade**, São Paulo, ano 17, n. 185, p. 32-4, out. 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoa**. São Paulo: Atlas, 2001.

GROSS, Sergio. **Higiene e segurança no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Estágio- Um programa para a empresa Contactsul Ltda, ITAJAÍ, SC, 2008.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing**, uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, Marina de A; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MEDEIROS, Isabella. **A importância das pessoas e a resistência a mudança na implantação de um sistema de gestão da qualidade**. 2008. Disponível em: <[www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-das-pessoas-e-a](http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-das-pessoas-e-a)>. Acesso em: 20 dez. 2014.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI JUNIOR, Paul H. **Administração: conceitos e aplicações**. 4. ed. São Paulo: Harbra, 1986.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

OLIVEIRA, C. L. de; MINUCUCCI, A. **Prática da qualidade da segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: LivrosTécnicos e Científicos, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SALIBA, T. M.; CORRÊA M. A. C.; AMARAL, L. S. **Higiene do trabalho: Programação de Prevenção de Riscos Ambientais**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SOUZA, 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/bitstream/10483/1249/4/2009\\_WalterRodriguesdeSousa.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1249/4/2009_WalterRodriguesdeSousa.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2014.

TACHIZAWA, T. *et al.* **Gestão em pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. São Paulo: FGV, 2001.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V.C. “As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: disjunções entre a teoria e a prática”. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-93, jan./abr. 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos de pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ZOCCHIO, Á. **Política de segurança e saúde no trabalho: elaboração, implantação e administração**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Segurança e saúde no trabalho: como entender e cumprir as obrigações pertinentes**. São Paulo: LTr, 2001.

Revisado por

*Célia Romano do Amaral Mariano*

**Célia Romano do Amaral Mariano**

Biblioteconomista CRB/1-1528

**APÊNDICE**

## Questionário

A presente entrevista está sendo aplicada para fins de conclusão do curso de Administração da Facer Faculdades Unidade – Rubiataba, com o intuito de identificar se há qualidade de vida no trabalho, dos funcionários da saúde pública de Itapuranga.

Função exercida: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade:

( ) 18 à 28 anos ( ) 49 à 58 ano ( ) 59 à 68 ano

( ) 39 à 48 anos ( ) 29 à 38 anos

Escolaridade:

( ) Primeiro Grau Completo

( ) Pós-graduação Completo

( ) Ensino Médio Completo

( ) Mestrado Completo

( ) Nível Superior Completo

( ) Doutorado Completo

Renda média mensal:

( ) 1 a 3 salários mínimos

( ) 5 a 7 salários mínimos

( ) 3 a 5 salários mínimos

( ) acima de 10 salários mínimo

Tempo de serviço:

( ) Período de experiência

( ) 6 meses a 1 ano

( ) 1 ano a 2 anos

( ) 2 anos a 3 anos

( ) 3 anos a 4anos

( ) 4 anos a 5 anos

Obs. As questões a seguir devem ser respondidas seguindo os valores a seguir: 1=Muito insatisfeito; 2=Insatisfeito; 3=Pouco Satisfeito; 4=Satisfeito; 5=Muito Satisfeito; marque com X no número correspondente a avaliação.

Perguntas	1	2	3	4	5
Ambiente de trabalho é agradável?					
Carga horária é bem distribuída?					
Suas necessidades fisiológicas básicas (alimentação, sono e repouso, abrigo) são satisfeitas adequadamente?					
Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenha?					
Você considera seguro seu ambiente de trabalho?					
Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, na área da limpeza?					
Como você avalia o ambiente físico de seu trabalho, com relação ao espaço?					
Como você avalia as condições de trabalho com relação à temperatura?					
Como você avalia as condições de trabalho com relação ao ruído (barulho)?					
Como você avalia as condições de trabalho com relação à luminosidade?					
O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?					
O quanto você considera o seu trabalho importante para sua vida?					

1º Você realiza tarefas que não são compatíveis com as atividades do cargo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2º A empresa oferece algum tipo de treinamento voltado à segurança do trabalho?

Quais?

---

---

3º Para o exercício de sua profissão é necessária a utilização do equipamento de proteção individual (EPI). Se sim, a empresa fornece o equipamento de proteção individual (EPI)?

---

---

4º Em sua opinião, o que precisaria mudar para melhorar a segurança no seu local de trabalho?

---

---

Obrigado!