



**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**ESPECIALIZAÇÃO MBA EM RECURSOS HUMANOS**



**FRANCIELE PICCIN**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA  
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**PATO BRANCO**

**2018**

**FRANCIELE PICCIN**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA  
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em MBA em Recursos Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Paula Regina Zarelli

**PATO BRANCO**

**2018**



---

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

### **Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Indústria de Alimentos**

**Franciele Piccin**

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (TCCE) foi apresentado às 9h50min, do dia 04 de agosto de 2018, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista MBA em Recursos Humanos, promovido pelo Departamento do Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Paula Regina Zarelli  
Orientadora

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Neimar Follmann  
Avaliador - UTFPR

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elizandra Machado Follmann  
Avaliadora - UTFPR

A via original deste termo, devidamente assinada, encontra-se arquivada na pasta do aluno, no Departamento de Registros Acadêmicos (DERAC) – Câmpus Pato Branco.

Esta monografia é dedicada...

Primeiramente a Deus minha fonte de força para a realização deste trabalho.

Aos meus pais, meus alicerces, exemplo de dedicação, força de vontade, persistência e por estarem sempre junto de mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Minha gratidão...

Inicialmente a Deus, minha fonte de orientação e força, a ele gratidão sempre pela vida, saúde, inteligência, e força diária para que assim conseguisse concluir esse projeto.

A toda minha família, sobretudo a eles, meus pais Pedro Piccin e Maria Inez Piccin meus incentivadores, companheiros, amigos, são eles que me dão estrutura e força para nunca desistir. Ana Paula Piccin exemplos de dedicação e determinação em tudo o que fazem os quais são para mim inspiração para ir adiante, não desanimar, persistir até os objetivos alcançar.

Aos meus colegas de MBA os quais foram fonte de aprendizado, pela constante troca de experiência, além de ser sempre apoio nas horas em que a dúvidas e incertezas se fizeram presentes, gratidão por terem compartilhando conhecimentos, momentos especiais e conquistas durante todo o período do curso, obrigada ainda pelos momentos de descontração e amizade.

Aos nossos mestres, pessoas especiais que dividiram conosco suas experiências e conhecimentos, todos são fonte de saber e a isto só podemos agradecer, agradeço em especial a minha professora e orientadora Dra. Paula Regina Zarelli, pela calma, empenho e pelo acompanhamento em todo o estudo deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho os quais sempre me deram palavras de incentivo e apoio durante a realização desta especialização. Por fim, a todos aqueles que de uma maneira ou outra colaboraram para este trabalho, minha gratidão – muito obrigada.

“Eu tentei 99 vezes e falhei, mas na centésima tentativa eu consegui, nunca desista de seus objetivos mesmo que esses pareçam impossíveis, a próxima tentativa pode ser a vitoriosa”.

(ALBERT EINSTEIN)

## RESUMO

PICCIN, Franciele. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em uma indústria de alimentos. 2018. 95 Folhas. Monografia MBA em Recursos Humanos. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

As transformações sociais, têm refletido diretamente nas organizações e no ambiente de trabalho. Para acompanhar tais mudanças as organizações contam com a gestão definiu-se como objetivo deste estudo de caso do de pessoal, a qual resgata, cria e concretiza inúmeras estratégias para o bom desempenho organizacional. Em meio a todas as mudanças estão os colaboradores, os quais buscam a cada dia desenvolverem e crescerem pessoalmente, buscando como resultado do seu trabalho satisfazer suas necessidades atingindo assim a qualidade de vida. Com base neste contexto, o presente estudo tem como objetivo identificar o nível de qualidade de vida dos colaboradores da empresa, conforme a visão dos mesmos. Através do presente trabalho visa-se contribuir para que ocorra o entendimento por parte das organizações dos pontos necessários de melhorias para assim possamos proporcionar efetivamente a qualidade de vida aos participantes, e com a percepção do colaborador dos pontos a ser melhorados poder apresentar alternativas que cooperem para com as organizações. O presente estudo trata-se de um estudo quantitativo, bibliográfico e documento, o qual transcorre através de uma entrevista baseada no modelo de WHOQOL-BREF, composta por 26 perguntas padrões que visam apurar a qualidade de vida dos colaboradores. Pode-se apurar que dentre os pontos a serem melhorados de acordo com os colaboradores estão o ambiente físico. Oportunidade de recreação e lazer, oportunidade de adquirir novas informações, recursos financeiros, sono e repouso e por fim a dor e o desconforto.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida, Trabalho, WHOQOL-BREF

## **ABSTRACT**

PICCIN, Franciele. Quality of life at work: case study in a food industry. 2018. 95 Sheets. Master's Degree in Human Resources. Federal Technological University of Paraná, Pato Branco, 2018.

Social transformations have reflected directly in organizations and in the work environment. In order to keep up with these changes, the organizations rely on management as the objective of this case study of personnel, which rescues, creates and implements innumerable strategies for good organizational performance. Amidst all the changes are the employees, who seek each day to develop and grow personally, seeking as a result of their work to meet their needs and thus achieve quality of life. Based on this context, the present study aims to identify the level of quality of life of employees of the company, according to their vision. Through the present work it is intended to contribute to the understanding of the organizations of the necessary points of improvement so we can effectively provide the quality of life to the participants, and with the perception of the collaborator of the points to be improved, to be able to present alternatives that cooperate to the organization. The present study is a quantitative, bibliographic and documentary study, which is carried out through an interview based on the WHOQOL-BREF model, composed of 26 standard questions that seek to determine the quality of life of employees. It can be verified that among the points to be improved according to the collaborators are the physical environment. Opportunity for recreation and leisure, opportunity to acquire new information, financial resources, sleep and rest and finally pain and discomfort.

Keywords: Quality of Life, Work, WHOQOL-BREF



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Historicidade.....	24
Tabela 2 – Necessidade na Teoria de Maslow.....	25
Tabela 3 – Itens Conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho.....	27
Tabela 4– Relação de Perguntas WHOQOL-BREF.....	33
Tabela 5 – Medidas e Desvio Padrão dos Resultados na Empresa e na Referência .....	36
Tabela 6 – Avaliação Comparativa.....	38

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Médias .....	37
Gráfico 2 – Desvio Padrão .....	37
Gráfico 3 – Qualidade de Vida Geral.....	39
Gráfico 4 – Saúde Geral .....	41
Gráfico 5 – Dor e Desconforto .....	42
Gráfico 6 – Energia e Fadiga .....	44
Gráfico 7 – Sono e Repouso .....	45
Gráfico 8 – Dependência Medicamentos .....	46
Gráfico 9 – Mobilidade .....	48
Gráfico 10 – Atividade do Cotidiano .....	49
Gráfico 11 – Capacidade para Trabalho .....	50
Gráfico 12 – Pensamento Positivo .....	52
Gráfico 13 – Pensamento Negativo .....	53
Gráfico 14 – Auto Estima .....	55
Gráfico 15 – Capacidade de Concentração.....	56
Gráfico 16 – Imagem Corporal e Aparência .....	58
Gráfico 17 – Crenças Pessoais .....	59
Gráfico 18 – Relações Pessoais .....	61
Gráfico 19 – Atividade Sexual .....	63
Gráfico 20 – Apoio Social .....	64
Gráfico 21 – Recursos Financeiros .....	65
Gráfico 22 – Oportunidade de Adquirir Novas Informações .....	67
Gráfico 23 – Oportunidade de Recreação e Lazer.....	69
Gráfico 24 – Ambiente no Lar .....	70
Gráfico 25 – Acesso Cuidado Saúde e Sociais.....	71
Gráfico 26 – Segurança Física e Proteção .....	73
Gráfico 27 – Ambiente Físico .....	74
Gráfico 28 – Transporte .....	75

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1</b>	<b>CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3</b>	<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
2.1	Trabalho Conceito E Transformação .....	18
2.2	Qualidade De Vida No Trabalho .....	22
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>30</b>
3.1	Local da Pesquisa .....	31
3.2	Instrumento de Coleta de Dados .....	32
3.3	Organização da Pesquisa .....	34
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
4.1	Análise Comparativa .....	35
4.2	Análise Comparativa por Tema .....	38
4.2.1	Qualidade de Vida Geral .....	39
4.2.2	Saúde Geral .....	40
4.2.3	Dor e Desconforto .....	42
4.2.4	Energia e Fadiga .....	43
4.2.5	Sono e Repouso .....	45
4.2.6	Dependência Medicamentos.....	46
4.2.7	Mobilidade .....	47
4.2.8	Atividade do Cotidiano .....	49
4.2.9	Capacidade para Trabalho .....	50
4.2.10	Pensamento Positivo .....	51
4.2.11	Pensamento Negativo .....	53
4.2.12	Auto Estima .....	55
4.2.13	Capacidade de Concentração .....	56
4.2.14	Imagem Corporal e Aparência .....	58
4.2.15	Crenças Pessoais .....	59
4.2.16	Relações Pessoais .....	61
4.2.17	Atividade Sexual .....	62
4.2.18	Apoio Social .....	64

4.2.19 Recursos Financeiros .....	65
4.2.20 Oportunidade de Adquirir Novas Informações .....	67
4.2.21 Oportunidade de Recreação e Lazer .....	68
4.2.22 Ambiente no Lar.....	70
4.2.23 Acesso de Cuidado a Saúde e Sociais .....	71
4.2.24 Segurança Física e Proteção .....	72
4.2.25 Ambiente Físico ... ..	74
4.2.26 Transporte .....	75
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>77</b>
<b>REFERÊNCIA.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO I .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO II.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO III.....</b>	<b>90</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>93</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>94</b>

## 1. INTRODUÇÃO

São notórias as mudanças que têm ocorrido na sociedade nos dias atuais, principalmente as associadas à qualidade de vida, isto porque a preocupação com o bem estar passa a ser um ponto fundamental para as pessoas não só em suas vidas particulares, mas também no quesito profissional. Pode associar a qualidade de vida no trabalho, as escolhas realizadas pelos indivíduos seja a sua profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar, relações interpessoais isto porque a qualidade de vida engloba os aspectos físicos, ambientais e psicológicos no qual se encontram o local de trabalho.

Observam-se as primeiras demonstrações da origem do movimento de qualidade de vida no trabalho em 1950, com o aparecimento da abordagem sócio-técnica, porém apenas na década de 60, receberam impulsos, ações de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, com o intuito de organizar o trabalho buscando reduzir os resultados negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Porém foi apenas na década de 70 que a qualidade de vida no trabalho foi efetivada, sendo o precursor os EUA, devido à ansiedade com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, voltados especialmente ao trabalhador. A ideia girava entorno da integração dos anseios dos empregados e empregadores aplicando práticas gerenciais que tendem a amenizar os conflitos, buscava-se ainda trabalhar com a concepção de autores da escola de relações humanas dentre eles Maslow, Herzberg e outros.

Segundo Chiavenato (2008) a qualidade de vida sugere criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho em suas características físicas, psicológicas e sociais, buscando desenvolver um ambiente de trabalho agradável, amigável e consequentemente melhorar a qualidade de vida das pessoas na organização.

A competição entre as organizações, faz com que estas preocupem-se mais com o lucro frente a seus concorrentes, e para isso as mesmas acabam sobrecarregando os seus funcionários deixando de lado saúde física e mental de seus colaboradores não associado a suas funções a qualidade de vida. Para mudar este cenário as empresas vêm avançando na implantação da gestão voltada para a qualidade de vida através de um ambiente de trabalho bom, o que melhora a saúde econômica da empresa, bem como a saúde das pessoas que ali trabalham, isto

porque através da qualidade de vida no trabalho as empresas estão investindo em seu bem maior, o capital humano, gerando bem estar, na saúde física, cultural, espiritual e profissional.

Com base neste contexto e percebendo a importância deste tema para o desenvolvimento da gestão de recursos humanos, definiu-se como objetivo deste estudo identificar o nível de qualidade de vida dos colaboradores de uma empresa de grande porte de alimentos de uma cidade na região de Santa Catarina através do instrumento WHOQOL-BREF. Através do presente trabalho visa-se contribuir para que ocorra o entendimento sobre o assunto, visando assim fazer uma análise quantitativa e com os dados de pesquisa em mãos poder apresentar alternativas que cooperem para que a empresa aplique melhorias nos pontos indicados, atuando diretamente no desenvolvimento da qualidade de vida dos colaboradores.

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

A sociedade atual vem passando por inúmeras transformações que afetam pessoas e tudo que tem significado para elas, inclusive o trabalho. Essas transformações também afetam as organizações e o atual ambiente de negócios. Com a globalização e o desenvolvimento tecnológico não só a concepção de trabalho mudou como também a busca pelo conhecimento e desenvolvimento também passa por transformações intensas.

Nesse novo contexto a área de Gestão de Pessoas se apresenta com um papel muito importante, tendo que resgatar estrategicamente a importância das pessoas para a vantagem competitiva de uma organização. Cada vez mais está se evidenciando a importância do potencial humano, em que a capacidade de pensar, refletir e tomar decisões tem sido exigida das pessoas no ambiente organizacional. As pessoas em sua identidade com o trabalho, bem como o atual mundo dos negócios, não aceitam mais o estilo padronizado de comportamento, o qual por muito tempo foi intensamente valorizado e seguido nas organizações de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho surge, nesse novo contexto, como aliada para a área de Gestão de Pessoas. No contexto organizacional a área de Gestão de Pessoas tem uma papel de suma importância, atuando com estratégias de valorização do ser humano nas organizações visando não só maior produtividade e competitividade no mercado, mas também cumprir seu papel de acrescentar, aplicar, ressarcir, manter, monitorar e desenvolver pessoas com eficiência (CHIAVENATO, 2004).

A importância deste tema também pode ser evidenciada pela intensa cobrança que as pessoas estão vivendo nesse novo contexto de trabalho, em que se faz necessário se expor mais, conhecer mais, comunicar mais e melhor, com grande ênfase no cliente e na qualidade. Em um contexto laboral fabril, com ritmo intenso de trabalho, como fica a qualidade de vida das pessoas?

Sendo assim, este estudo tem como questão principal a ser respondida: **Como está a Qualidade de Vida dos colaboradores da Empresa segundo a visão deles mesmos, utilizando o instrumento WHOQOL-BREF?**

## 1.2 OBJETIVOS

Os conceitos envolvendo Qualidade de Vida no Trabalho vêm dialogando com diferentes campos do conhecimento como, por exemplo, a Sociologia, a Psicologia, a Medicina, a Ergonomia, a Psicodinâmica do trabalho, a Psicopedagoga, a Ecologia, a Economia, a Administração, a Filosofia, a Engenharia.

As concepções mais utilizadas nas organizações têm sido a da Administração e da Psicologia Organizacional, com teorias que enfocam as pessoas e sua relação com o trabalho. Neste enfoque é que se dá a intensa importância do subsistema de Gestão de Pessoas para a promoção de projetos em Qualidade de Vida no Trabalho.

O objetivo deste estudo é identificar o nível de Qualidade de Vida dos colaboradores da Empresa<sup>1</sup>, conforme a visão dos mesmos. Isso para que a área de Gestão de Pessoas possa ter um diagnóstico mais preciso sobre este tema e identificar quais áreas deve ser priorizadas. Isso possibilita que esta área possa atuar estrategicamente na manutenção dos programas já desenvolvidos, bem como na implantação de programas mais direcionados às necessidades dos colaboradores. Com base nos argumentos expostos, esse estudo visa aplicar o modelo WHOQOL-BREF na Empresa do setor de alimentos, com vistas a analisar as variáveis que auxiliam na QVT do colaborador neste contexto.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Como nos aponta Chiavenato (2004), no momento atual que podemos chamar de Era da Informação, chegou à vez do conhecer, do pensar, do agir. Nesse contexto a antiga área de Recursos Humanos é substituída por equipes de Gestão de Pessoas, em que todos os colaboradores participam ativamente do seu próprio desenvolvimento e do organizacional. A área de Gestão de Pessoas passa a ser uma solução e principalmente uma vantagem competitiva para as organizações.

Nesse atual momento da Era da Informação o recurso humano da organização é considerado o maior bem, e por isso deve ser muito valorizado. Mas além de tudo,

---

<sup>1</sup> O nome da real da empresa não será divulgado neste trabalho. Toda referência a ela será feita como “Empresa”.



esse recurso também deve estar qualificado para estes novos desafios e por isso é altamente exigido pelas organizações.

É nesse cenário que projetos de Qualidade de Vida no Trabalho devem ser estimulados. Para os colaboradores eles significam ascendente motivação no trabalho, melhoria na auto-imagem e relacionamento, bem como segurança emocional, maior oposição ao estresse, mais eficiência/eficácia em seu trabalho. Para as organizações, tais projetos podem agregar em menores índices de absenteísmo e *turnover*, menor número de acidentes de trabalho, maior produtividade e qualidade, menor custo de saúde assistencial, melhor clima e imagem na comunidade em que a Empresa está inserida.

Estudos realizados com o instrumento WHOQOL-BREF, são mais evidentes na área da saúde. Contudo, podemos utilizar esse instrumento a fim de pesquisar a Qualidade de Vida dentro das organizações.

De acordo com World Health Organization Quality of Life Group (1995), a qualidade de vida é deliberada como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no conjunto de sua cultura e no sistema de valores em que vivem em relação a perspectivas, padrões e ansiedades.

Lima et al (2011), ressalta que este conceito têm como base, a definição de saúde sugerida pela Organização Mundial da Saúde, comentada como a percepção individual de total bem-estar, mental e social, e não unicamente a falta de doença. Desta forma ao estudar a qualidade de vida deve-se tratá-lo com diferentes olhares, tanto na seleção do instrumento de avaliação como no público-alvo diversificado.

Conforme Fleck et al (2000) os instrumentos elaborados pelo grupo WHOQOL – WHOQOL-100, o WHOQOL-bref e o WHOQOL-old – apresentam três aparências eficazes que são a subjetividade, multidimensionalidade e exposição de extensões positivas e negativas dentro de suas distinções.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. Trabalho: conceito e transformações

A palavra "trabalho" tem origem da palavra latina *Tripalium*. *Tripalium* (do latim "tri" (três) e "palus" (pau) - "três paus") era um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos. Daí derivou-se o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no *tripalium*.

Os gregos da Idade de Ouro pensavam que só o ócio criativo era digno do homem livre. Historicamente trabalho mais pesado cabia aos escravos, estes faziam o trabalho para que o cidadão de bem fosse poupado dele. Sendo assim, o significado do trabalho vem como um peso, um associado por muito tempo a sofrimento, aversão. A própria origem da palavra "trabalho" pode ser associada a questões negativas

A ética protestante vem atribuir um valor positivo ao trabalho, considerando-o não como punição, mas sim como oferenda a Deus. A partir de meados do século XIX, a "servidão", em suas várias formas, foi extinta na maior parte dos países ocidentais, sendo substituída pelo trabalho assalariado, socialmente valorizado.

Com a Revolução Industrial as relações de trabalho passaram por muitas transformações, pois os indivíduos experienciaram o trabalho de uma forma diferente, de uma forma fragmentada, não se tinha a visão do todo.

As leis da Economia, através de teóricos como Adam Smith, também contribuíram enormemente para mudanças na percepção e relação da sociedade com o trabalho. Segundo a Economia, conforme Smith *apud* Ronchi (2012), o trabalho é a principal fonte geradora de bens para uma sociedade. Sendo assim, na busca para suprir suas necessidades, o trabalho que por um lado é algo associado ao esforço e sacrifício, por outro lado é visto com um meio possível de se alcançar necessidades materiais, reconhecimento social e domínio da própria natureza em si.

Após a Revolução Industrial, com a consolidação do capitalismo industrial e do sistema de livre mercado, o trabalho foi transformado então em uma mercadoria (dar e receber).

Os processos de socialização colocam o trabalho entre as atividades mais relevantes e constituintes dos significados da vida, sendo que o mesmo é o principal regulador da organização da vida humana (RONCHI, 2012).

Podemos constatar então que não só a percepção do trabalho começa a mudar e também a relação da sociedade com este, pensando-se também que o trabalho deve ser digno, humanizado, com horários e relações interpessoais de acordo com as necessidades dos seres humanos.

O trabalho vem tendo um papel cada vez mais central na vida dos indivíduos. Então de que forma o trabalho pode influenciar na formação dos indivíduos?

Na Era do Conhecimento, como nos aponta Ronchi (2012), o conhecimento assume um papel determinante nas atividades humanas. Isso faz com que o indivíduo pense sobre o seu trabalho e se qualifique mais. Isso porque a automação está cada vez mais frequente, uma vez que as empresas precisam se tornar competitivas. Nesse contexto, o trabalho para os indivíduos gera uma preocupação não só em manter níveis de produtividade e eficiências dentro do esperado para a organização, mas também manter seu emprego dentro das novas exigências de qualificação e de acordo com suas expectativas e perspectivas pessoais. Sendo assim, podemos afirmar que atualmente o trabalho não pode ser mais considerado apenas um lugar aonde se vai, e sim um modo de vida que ajuda o sujeito a se afirmar enquanto indivíduo (enquanto parte de um coletivo – identidade coletiva).

Esses fatores podem estar contribuindo para a transformação de trabalhadores em sujeitos estressados, muitas vezes doentes física e psiquicamente. Por isso, nos últimos tempos temos ouvido falar tanto de síndromes como *Burnout*, *Stress Ocupacional e Social*, *LER*, *DORT*, *Depressão*. Isso não existia antigamente? Apenas a relação indivíduo e trabalho mudou, afetando as identidades pessoais e tendo outro sentido para a sociedade e para a economia.

Conforme Stoner e Perrewé *apud* Rossi (*et al*, 2011), indivíduos que se identificam fortemente com o seu trabalho podem experimentar maior grau de ansiedade diante de algum fator estressante presente no trabalho, em comparação com sujeitos que não se identificam tanto com o trabalho que fazem. Sendo assim, pode-se afirmar que a força de identidade tem implicação quando se trata de atitudes e comportamentos do trabalhador.

Como nos aponta Zular, *apud* Meuers (*et al* 2011), as organizações estão se dando conta, a algum tempo, da necessidade no investimento em Gestão de Pessoas.

No mundo corporativo se esquece um pouco da dimensão humana, as coisas acabam se “coisificando”. É muito comum nas empresas generalizar decisões e maneiras de fazer as coisas. Porque aquilo deu certo com “fulano” vai dar certo também com “cicrano”, se isso deu certo em outras empresas vai dar certo nesta também.

Estamos na Era da Informação, na Era do Conhecimento. Para entendermos o momento atual é preciso fazer uma leitura das organizações nos diferentes tempos e a maneira de atuar enquanto Gestão de Pessoas. Como já comentado, as organizações estão passando por transformações, modificando seus produtos, seus processos, suas estruturas para serem mais competitivas. Conforme Chiavenato (2009), tais alterações provocam impactos na sociedade, no ambiente em que está inserida a organização, na economia e na vida das pessoas.

Ainda conforme Chiavenato (2009), tendo como referência de tempo o século XX, as organizações passaram por três fases: Era da Industrialização Clássica, Era da Industrialização Neoclássica e Era da Informação.

#### Era da Industrialização Clássica

Abrangeu o período de 1900 a 1950. A estrutura organizacional era centralizada e piramidal, departamentalizada, burocrática, em que as decisões e autonomia eram funções somente do topo da pirâmide. A administração era através do controle, em que eram criados regulamentos e regras com a finalidade de padronizar e disciplinar o comportamento das pessoas.

Neste período as pessoas eram consideradas recursos de produção – o recurso humano – assim como as máquinas e capital da organização. Sendo assim, o homem era considerado um apêndice da máquina.

Nesta era, devido à Revolução Industrial, o mundo estava mudando, mas as mudanças eram lentas, paliativas e pré definidas.

#### Era da Industrialização Neoclássica

Abrangeu o período de 1950 a 1990. Com a Segunda Guerra Mundial, muitas mudanças começaram a acontecer de forma mais brusca e intensa. As transações comerciais globais foram uma mudança muito intensa, que começaram a se tornar cada vez mais numerosas, mudando também a economia do mundo. Com a globalização a competição entre as empresas ficou mais acirrada.

Sendo assim, o modelo burocrático, piramidal e centralizador da Era da Industrialização Clássica não funcionava mais pois era muito lento para acompanhar

as mudanças cada vez mais rápidas e a competição mais acentuada entre as empresas. Neste Era o conservadorismo deu lugar à inovação.

Foi nesta época que surgiu o Modelo de Estrutura Organizacional Matricial, em que uma estrutura lateral de departamentalização por produtos e serviços agilizava o ritmo das decisões proporcionando maior inovação e dinamismo à organização.

Nesta Era também surge uma visão de Administração de Recursos Humanos, em que as pessoas são vistas como recursos vivos e não como fatores inertes de produção.

### Era da Informação

Teve seu início por volta do ano de 1990, abrangendo a época atual.

Nesta Era as mudanças são tão rápidas que chegam a ser inesperadas e imprevistas. A tecnologia contribuiu muito para isso, uma vez que dá mais velocidade às informações. Sendo assim, nesta Era a economia internacional tornou-se global.

Como reflexo disso, nas organizações os departamentos ou divisões da mesma tornaram-se mais voláteis, menos definitivos, assim como os cargos que precisam ser redefinidos constantemente em função das mudanças tecnológicas e de ambiente. Sendo assim, os processos se tornaram mais importantes que a estrutura da organização, uma vez que precisam ser constantemente ajustados às demandas e necessidades que se transformam constantemente.

Neste contexto, as equipes multifuncionais de trabalho, com atividades voltadas a projetos definidos estão em voga. O recurso de maior valor passou a ser o conhecimento e não mais o capital financeiro. Isso não quer dizer que o dinheiro não é importante, mas quer dizer que de nada adianta ter o dinheiro e não saber usá-lo e administrá-lo de forma estratégica e focado na visão da empresa.

Como o conhecimento se tornou o maior bem da organização, o trabalho braçal está sendo cada vez mais automatizado, as máquinas estão fazendo o que as pessoas faziam. Com isso, as pessoas estão tendo que cada vez mais aprender “a pensar”, a usar a criatividade, a gerir.

Nas organizações, as pessoas deixaram de ser simples recursos, para serem sim o motor da organização, cada um podendo contribuir com sua inteligência, suas habilidades e percepções. Neste sentido a administração de recursos humanos deu lugar à gestão de pessoas. Agora o conceito não é mais “administrar pessoas”, é “administrar com pessoas”.

Conforme Chiavenato (2009), as pessoas precisam ser vistas como parceiras da organização e não como meros recursos passivos e obedientes. Neste sentido as diferenças individuais devem ser ressaltadas e não padronizadas e homogêneas como muitas empresas fazem. Os indivíduos podem ser vistos como impulsionadores da organização, pois são seres pensantes e dotados de inteligência, o que contribui para a competitividade da empresa. Sendo assim, as pessoas fazem investimentos na organização com seu esforço, dedicação, comprometimento, na expectativa de colher resultados como salário, incentivos, crescimento profissional. Seria então uma relação de reciprocidade.

É neste contexto que a área de Gestão de Pessoas tem grande importância, pois isso envolve mudança cultural da organização. A Gestão do conhecimento e QVT está diretamente ligada a essa visão de Recursos Humanos em um enfoque sistêmico.

## **2.2. Qualidade de Vida no Trabalho**

Ao falarmos sobre Qualidade de Vida, podemos ter como referência inicial a definição no dada pela OMS (Organização Mundial da Saúde):

“Qualidade de vida é a percepção do sujeito sobre sua disposição na vida, no totalidade de sua cultura e sistema de valores em que ele reside e em relação com seus objetivos, expectativas, padrões e conceitos. Trata-se de um conceito amplo, que inclui a saúde física, o estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente.”

A avaliação da Qualidade de Vida pode ser observada em diferentes áreas – pessoal, social, de saúde e do trabalho.

Near, Rice e Hunt (1978) *apud* Limongi-França (et al/2011), alguns fatores podem influenciar no nível de Qualidade de Vida de um indivíduo, como o lugar onde ele mora, transporte, saneamento básico (fatores econômicos); tolerância a frustrações, auto-estima, visão de mundo (fatores psicológicos); e fatores relacionados ao seu trabalho ou a falta dele. O termo Qualidade de Vida no Trabalho pode juntar aspectos como motivação e satisfação no trabalho, espécies de trabalho, modos de liderança, entre outros.

Albuquerque e Limongi-França (1998) *apud* Limongi-França (et al/2011), definem Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como:

“o ‘contíguo de ações’ de uma empresa que envolve análise e implantação de avanços e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, propenderdesenvolve condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.”

De acordo com Goulart e Sampaio (2004), evidencia-se que o movimento de Qualidade de Vida no trabalho está amplamente difundido nos países da Europa, Estados Unidos e Canadá. No Brasil, e demais países em desenvolvimento, começa a gerar uma demanda. No Brasil, em 1995 foi fundada a ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida) , justamente com o objetivo de estimular ações e programas de qualidade de vida em ambientes corporativos. Para abordar tal meta, esta associação apresenta elementos atualizados e proeminentes a profissionais que desejam expandir seus conhecimentos na área e atuar como multiplicadores de uma rotina que alie harmoniosamente trabalho e bem estar.

Muitas são as definições e teorias envolvidas neste tema de QVT. Limongi-França e Arellano (2002) destacam que este conceito não vem como um modismo passageiro, mas como um processo que finalmente consolida a busca pelo desenvolvimento humano nas organizações de trabalho.

Como nos aponta Fernandes (1996), embora haja uma diversidade de conceitos sobre QVT, existe uma similaridade entre estas conceituações, algo que é comum a todas, ou seja, volta-se o olhar para a combinação de interesses dos indivíduos e das organizações, demonstrado na melhora da satisfação do trabalhador e da operosidade e resultados obtidos pela empresa.

Nadler e Lawler *apud* Fernandes ( *et al* 1996) comprovam um desenvolvimento histórico com analogia ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Conceitos de QVT e sua historicidade

<b>Concepções de QVT</b>	<b>Conceitos</b>
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Como melhorar a qualidade de vida do indivíduo no trabalho. A visão era individual.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do organizacional. Aos poucos começou-se a pensar em resultados no que tange a QVT tanto para o indivíduo como para a organização.

QVT como um método (1972 a 1975)	Conjunto de abordagens e técnicas para tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Ideologia sobre a natureza do trabalho realizado, bem como sobre as relações dos trabalhadores para com a organização. Abordagens como “administração participativa” e “democracia industrial” foram muito utilizados neste movimento.
QVT como “tudo” (1979 a 1982)	Acreditava-se que a QVT era a cura para todos os males, contra problemas de qualidade, de baixa produtividade, de concorrência, de saúde, de reclamações, entre outros problemas organizacionais.
QVT como “nada”	Risco de ser apenas um modismo, descredibilizando o tema.

Fonte: Nadler e Lawler *apud* Fernandes (et al 1996)

Esse tema é discutido desde os anos 50. Conforme comenta Limongi-França (2011), o trabalho desenvolvido por Walton no anos 70, contribui de forma decisiva para a conceituação e desenvolvimento da dimensão da Psicologia, Sociologia e da Administração no conceito de QVT. Isso porque, inicialmente, este conceito existia apenas na área da saúde.

Com o passar do tempo, começou a se perceber que a QVT ia além de preocupações físicas e ergonômicas, uma vez que envolvem implicações éticas, políticas, e de expectativas individuais e valores humanos no trabalho.

Os estudos pioneiros na Teoria de Administração já relatavam questões envolvendo a questão humana no ambiente organizacional. Conforme Marras (2010), o termo “moral de grupo” já estava presente em trabalhos de Hawthorne em que ele posiciona o ambiente de trabalho como instituição social, no caso envolvendo as indústrias. Também podemos perceber, ainda como nos aponta Marras (2010), tais interesses e relatos nos trabalhos de Maslow, através do Modelo de Hierarquia de Necessidades Básicas (conforme a Tabela 2).

Segundo a teoria de Maslow as necessidades tendem a se fundir umas com as outras, conforme suas prioridades para cada sujeito. À medida que as necessidades básicas vão sendo supridas, as necessidades superiores vão surgindo e se tornando influências motivadoras.

Tabela 2 - Necessidades na teoria de Maslow

Fisiológica	Segurança	Social	Estima	Realização Pessoal
-------------	-----------	--------	--------	--------------------



Fome	Estabilidade	Inclusão em grupo	Respeito pessoal	Crescimento
Sede	Proteção contra o perigo	Atividades sociais	Posição	Evolução pessoal
Sono		Amor	Reconhecimento	Satisfação

Fonte: Marras (2010)

Essas necessidades são muito inconscientes e sua priorização depende do modo como cada pessoa reage. Elas podem influenciar na forma como nos sentimos atraídos por determinadas atividades ou grupos ou repelidos por eles.

Historicamente, percebemos que no Brasil o conceito de QVT surgiu de uma forma mais tardia, emergindo de Programas de Qualidade Total envolvendo importações e exportações, em ações reativas e paliativas não só neste contexto mercadológico, mas também no âmbito de responsabilidade civil e criminal.

Conforme Marras (2010) as Normas Reguladoras da Legislação de Saúde e Segurança foram consolidadas nos anos 70 e vieram para servir de indicadores de Qualidade de Vida pois determinam programas mínimos para preservação da saúde, eliminação de doenças e proporcionar bem-estar no ambiente de trabalho. Destas normas é que surgiram a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCSMO (Controle Médico e de Saúde Ocupacional), entre outros.

Por ser um conceito amplo, várias ciências têm buscado contribuir no entendimento do conceito de QVT bem como nas ações envolvendo este tema. Como nos aponta Limongi-França (2011), por exemplo a Economia coopera com a ascensão dos Índices de Desenvolvimento Humano (IDH), Índices de Condições de Vida (IDCV) e Índices de Desenvolvimento Social (IDS).

Outras áreas, desde então, têm dado muitas contribuições neste movimento de QVT. Podemos citar algumas como: Psicologia do Trabalho, Ergonomia, Administração, Engenharia de Segurança, Sociologia.

Abaixo algumas contribuições e visões de cada área:

Psicologia: contribui com o sentido do trabalho para cada indivíduo, e com isso sua identidade e atitudes no trabalho, podendo influenciar ativamente no envolvimento de cada um em suas atividades profissionais e suas necessidades.

Administração: contribui de forma a mobilizar mais recursos a fim de atingir melhores resultados em um ambiente cada vez mais competitivo e sob pressão.

Sociologia: resgata o papel do social, o que é construído em grupo nas diversas dimensões da organização.

Ergonomia: fundamentada na Medicina, motricidade, tecnologia e Psicologia, contribui verificando as condições de trabalho com o objetivo de fornecer mais conforto ao trabalhador e evitar possíveis lesões que possam ser causadas pela atividade realizada.

Engenharia: contribui elaborando novas maneiras de produção, com automação, maneiras mais ágeis e fáceis de realizar o processo, com maior rapidez e menos retrabalho.

Neste sentido, envolvem-se ao falarmos de QVT as dimensões Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO) (Limongi-França, 2011).

Dimensão Biológica: refere-se a características físicas e de funcionamento do organismo. São características que podem ser herdadas ou adquiridas durante a vida. A dimensão biológica está relacionada a hábitos saudáveis de vida.

Dimensão Psicológica: refere-se às características emocionais, afetivas e cognitivas que formam a personalidade de cada indivíduo. Isso acarreta a visão de mundo, como o indivíduo se posiciona perante os acontecimentos, sua auto-estima.

Dimensão Social: incorpora o convívio social, com a comunidade, na família, no trabalho e demais grupos em que o indivíduo participa.

Dimensão Organizacional: refere-se à cultura organizacional, porte e segmento da empresa, tecnologias utilizadas, clima organizacional, ergonomia.

Seguindo as contribuições de Walton *apud* Fernandes (1996), ele usa como metodologia de avaliação e contextualização da QVT alguns domínios constituintes, conforme descrição a seguir.

- **Compensação justa e adequada**: remuneração adequada conforme trabalho realizado. Neste item devem ser levadas em consideração a equidade interna – remuneração adequada em comparação a colegas com a mesma função, e equidade externa – remuneração adequada conforme comparação com o mercado.

- **Condições de trabalho**: condições que prevalecem no ambiente de trabalho (condições reais de trabalho) – jornada de trabalho, ambiente, ferramentas para a execução das atividades.

- **Uso e desenvolvimento de capacidades**: este item envolve o aproveitamento do talentos humano, o quanto a empresa estimula a utilização da capacidade do indivíduo na realização das tarefas. Este item também envolve os *feedbacks* ao

colaborador no que se refere aos trabalhos realizados e alcance dos resultados esperados pela empresa.

- Oportunidade de crescimento e segurança: abrange políticas de Recursos Humanos para desenvolvimento de carreira na empresa, oportunidade de crescimento e segurança do seu emprego.

- Integração Social na organização: se há igualdade de oportunidades para os indivíduos que lá atuam, independente de religião, orientação sexual, classe social, raça, idade e outras formas de discriminação. Este item também abrange se há o cultivo pelo bom relacionamento, mesmo havendo uma competição natural no ambiente de trabalho.

- Constitucionalismo: trata-se do grau em que o direito dos trabalhadores é cumprido na organização (leis trabalhistas, liberdade de expressão, privacidade, entre outros).

- Trabalho e o ambiente total da vida: compreende a estabilização entre vida pessoal e trabalho.

- Relevância do trabalho na vida: trata-se da percepção que o trabalhador tem com relação à empresa em que atua (responsabilidade social, imagem na comunidade em que está inserida, qualidade dos produtos, entre outros).

Na Tabela 3 podemos observar um resumo destes conceitos colocados por Walton e o significado de cada um.

Tabela 3 – Itens conceituais de QVT

Item	Indicador
Compensação justa e adequada	Justiça na compensação Equidade interna e externa Partilha de ganhos de produtividade
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ausência de riscos e insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Informações sobre todo o processo de trabalho Autonomia Qualidades múltiplas
Oportunidade de crescimento e segurança	Autocontrole relativo Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento
Constitucionalismo	Senso comunitário Direitos de proteção ao trabalhador

O trabalho e o espaço total de vida	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas
Relevância Social do trabalho na vida	Tempo para lazer da família Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

---

Fonte: Walton, 1973

A Qualidade de Vida, ainda como nos aponta Limongi-França *apud* Souza (2011), pode ser pensada e avaliada em diferentes níveis, desde um nível mais individual, num nível intermediário (empresa) e em um nível mais macro (sociedade). Todos estes níveis são de grande influência na Qualidade de Vida de um indivíduo, principalmente numa visão Biopsicosocial.

No âmbito individual, a Medicina vem sendo de imensa importância, buscando maximizar a saúde e inclusive buscar diminuir os impactos de possíveis doenças ocupacionais na vida do indivíduo.

No âmbito social, as políticas de saúde, segurança, habitação e aspectos econômicos são demandas contínuas de programas governamentais.

Nas organizações, duas vertentes podem ser observadas. Uma delas busca verificar a qualidade de vida dos seus colaboradores através de indicadores individuais, e outra que busca analisar os programas empresariais que visam à melhoria da Qualidade de Vida de seus colaboradores de forma mais ampla, relacionando-a a padrões de desempenho e clima organizacional.

Neste contexto, a Gestão de Pessoas tem grande importância em programas de QVT, com o objetivo de implantar melhorias no ambiente de trabalho e também fora dele a fim de proporcionar maior desenvolvimento humano e conseqüentemente maior produtividade durante a realização dos trabalhos. Portanto, trata-se de um processo decisório por parte da administração de cada organização, no que se refere à gestão humanizada.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

No que refere-se à abordagem pode-se classificar o presente estudo como quantitativa. Gil (1999) pondera que tudo pode ser quantificável, o que constitui exprimir em números conceitos e dados. Roesch (1996) por sua vez descreve que se o propósito do relatório insinua aferir analogias entre variáveis sugere-se o aspecto

da pesquisa quantitativa e empregar o melhor meio de controlar o esboço da pesquisa para assegurar uma boa explanação dos resultados.

A finalidade da pesquisa descritiva é conseguir subsídios sobre uma população. Triviños (1987) determina como o modo de examinar uma apurada situação, fatos, opiniões ou comportamento em uma assentada população. Segundo Vergara (2004) a pesquisa descritiva pode elucidar relações entre variáveis e deliberar sua natureza, tendo a mesma características de apontada população ou fato, ou seja por exemplo, a classificação por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental entre outras. Gil (1991) ressalta que neste tipo de pesquisa estão incluso as que visam levantar as opiniões, costumes e crenças de uma população.

Pode-se ainda classificar a presente pesquisa como uma pesquisa bibliográfica documental, de campo e estudo de caso. A pesquisa bibliográfica por sua vez diz respeito a um estudo alcançado ou desenvolvido a partir de material já formado, organizado especialmente de livros e artigos científicos. Na concepção de Roesch (1996) a pesquisa bibliográfica provoca leitura, seleção e análise de textos proeminentes ao tema do relatório. De acordo com Marconi e Lakatos (1990) a pesquisa bibliográfica ou de fontes subsidiárias abrange toda a bibliografia já tornada pública em analogia ao tema de estudo, desde publicações avulsas, jornais, revistas, monografias, até por meios de comunicação como rádio, televisão e filmes, sendo a principal finalidade desta proporcionar ao pesquisador um contato direto com aquilo que já exista escrito, dito e filmado referente ao assunto.

Pode-se descrever ainda a presente pesquisa como uma pesquisa de campo porque coleta dados primários na organização, seu objeto de estudo. De acordo com Gil (2002, p. 53) o estudo de campo “busca o aprofundamento das questões sugeridas”, enfocando uma comunidade, que pode ser de trabalho, de estudo, de lazer ou regressada para alguma outra atividade humana. Na pesquisa de campo, é ressaltada a autoridade de o pesquisador ter um conhecimento direto com a ocorrência de estudo. Segundo Vergara (2004) a pesquisa de campo é uma verificação baseado na experiências desenvolvida no local onde incide ou incidiu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.

Yin (2001, p. 32) por sua vez descreve que o estudo de caso é “uma verificação empírica que averigua um fenômeno atual dentro do seu conjunto da vida real, principalmente quando os limites entre fato e o conjunto não estão visivelmente determinados”. Sobretudo Gil (1991) descreve o estudo de caso como

uma ferramenta para verificar nas pesquisas exploratórias que tende levantar questões e hipóteses para futuros estudos, segundo o autor o estudo de caso apresenta algumas vantagens dentre elas o estímulo de novas descobertas, a evidência na totalidade, a brandura dos métodos. Para Gil (2002, p. 54) o estudo de caso “incide no estudo intenso e extenuante de um ou poucos objetos, de maneira que admita seu amplo e minudenciado conhecimento”. Vergara (2004) ressalta que o estudo de caso é limitado a uma ou poucas unidades, percebidas essas com uma pessoa, uma equipe, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país.

O estudo em questão será em uma empresa de alimentos de grande porte, de uma cidade na região de Santa Catarina. Sendo que se definiu tal estudo, a partir da realidade atual do mercado de trabalho, o qual tem como elemento fundamental identificar o nível de qualidade de vida dos colaboradores. Para que a partir deste possa identificar quais áreas devem ser priorizadas, de forma a criar estratégias de manutenção dos programas já desenvolvidos, bem como na implantação de programas mais direcionados às necessidades dos colaboradores.

A pesquisa ocorreu através de um estudo de caso, com base nos fatos reais da empresa, bem como através de pesquisas bibliográficas em livros e artigos, com características descritivas realizadas através da análise, dos registros e da observação das informações coletadas para o estudo. A abordagem das informações será quantitativa, visando à interpretação das disposições e da concepção dos dados através de amostras.

### **3.1 LOCAL DA PESQUISA**

A pesquisa ocorreu em uma empresa de alimentos de grande porte de uma cidade na região de Santa Catarina.

A população amostra do presente estudo é composta pelos colaboradores da empresa, sendo uma amostra não-probabilística, por conveniência, composta por 125 colaboradores que atuam nas linhas de produção da empresa em questão, sendo que ao todo a empresa possui na linha de produção é de 1.246 funcionários. A escolha desta amostra se deu de forma aleatória.

### 3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para o presente estudo optou-se pela utilização da Avaliação de Qualidade de Vida WHOQOL-BREF<sup>2</sup>, versão em português. Este instrumento é aprovado pela Organização Mundial da Saúde, e aborda aspectos focados em Qualidade de vida. O instrumento WHOQOL-BREF é autoaplicável. A coleta de dados foi realizada em ambiente corporativo, em sala de treinamento no contexto de trabalho, entre Janeiro e Abril de 2013. Cada funcionário preencheu o seu instrumento individualmente, sem ajuda de outras pessoas e de forma anônima, uma vez que não é necessário se identificar no preenchimento do questionário em questão.

O instrumento contém 26 questões distribuídas em quatro domínios: Físico, Psicológico, Social e Ambiental. Cada domínio é composto por questões cujas pontuações das respostas variam entre 1 e 5. O instrumento é a versão abreviada do WHOQOL-100, que consiste em 100 perguntas. O método WHOQOL foi desenvolvido utilizando um enfoque transcultural. O WHOQOL-BREF foi validado no Brasil por Fleck, em 2000, com o artigo “Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida - WHOQOL-BREF”, apresentando bom desempenho psicométrico e praticidade de uso. A versão em português do instrumento apresentou características satisfatórias de consistência interna, validade discriminante, validade de critério, validade concorrente e fidedignidade teste-reteste.

O WHOQOL-BREF possui 26 perguntas distribuídas em 4 domínios, além do domínio geral que é representado pelas duas primeiras perguntas do questionário. A Tabela 3 apresenta as perguntas do WHOQOL-BREF, os temas a que dizem respeito, os domínios que representam e a ordem em que aparecem no questionário utilizado.

**Tabela 4—Relação de perguntas do WHOQOL-BREF**

Domínio	Tema	Pergunta	Ordem da pergunta no questionário
Geral	Qualidade de vida geral	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1
	Saúde geral	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	2
Físico	Dor e desconforto	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	3
	Energia e fadiga	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	10
	Sono e repouso	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	16
	Dependência de medicamentos	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	4

<sup>2</sup>Versão abreviada do instrumento WHOQOL-100 (*World Health Organization Quality of Life*).



	Mobilidade	Quão bem você é capaz de se locomover?	15
	Atividades cotidianas	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	17
	Capacidade para o trabalho	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	18
Psicológico	Pensamentos positivos	O quanto você aproveita a vida?	5
	Pensamentos negativos	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	26
	Autoestima	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	19
	Capacidade de concentração	O quanto você consegue se concentrar?	7
	Imagem corporal e aparência	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	11
	Crenças pessoais	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	6
Social	Relações pessoais	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	20
	Atividade sexual	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	21
	Apoio social	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	22
Ambiental	Recursos financeiros	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	12
	Oportunidades de adquirir novas informações	Quão disponíveis para você estão às informações que precisa no seu dia-a-dia?	13
	Oportunidades de recreação e lazer	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	14
	Ambiente no lar	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	23
	Acesso a cuidados de saúde e sociais	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	24
	Segurança física e proteção	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	8
	Ambiente físico	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	9
	Transporte	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	25

Fonte: Fleck, 2000

### 3.3 ORGANIZAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa divide-se em 5 capítulos. Sendo que no primeiro capítulo, objetiva-se descrever a introdução ao tema proposto, apontando as causas pelos quais levou-se o interesse pelo mesmo. Fez-se ainda a formulação do problema sobre o tema proposto e o porquê da viabilidade de realização desta pesquisa. Definiu-se os objetivos gerais e específicos que irão direcionar todo o estudo.

No segundo capítulo, realiza-se a fundamentação teórica sobre o assunto em questão. Neste capítulo foram abordados os conceitos de trabalho e as transformações, bem como a qualidade de vida no trabalho.

No terceiro capítulo, é realizada a descrição da metodologia que irá nortear todo o trabalho.

No quarto capítulo, apresentou-se os resultados alcançados através da pesquisa desenvolvida junto dos colaboradores da empresa, conforme o instrumento de WHOQOL-BREF.

No quinto capítulo, realizam-se as considerações finais sobre o tema proposto, deliberando se os objetivos propostos no presente estudo tiveram êxito, bem como as sugestões de melhorias a serem aplicadas.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. ANÁLISE COMPARATIVA**

Para cada um dos domínios avaliados pelo instrumento utilizado na pesquisa foi calculada a média e o desvio-padrão do conjunto de notas dos funcionários da amostra, para então comparar os valores encontrados, tanto no geral quanto em cada domínio,

com uma referência encontrada na pesquisa bibliográfica. Optou-se por realizar uma comparação dos resultados encontrados com a aplicação do WHOQOL-BREF neste trabalho com os resultados publicados em um estudo realizado com este mesmo instrumento: *The World Health Organization's WHOQOL-BREqualityoflifeassessment: Psychometric properties and results of the international field Trial- A Report from the WHOQOL Group* (SKEVINGTON, 2004). O objetivo da comparação é validar a metodologia utilizada e analisar possíveis diferenças nos valores médios e dispersões.

O estudo reportado em SKEVINGTON 2004 teve como objetivo pesquisar o desempenho do instrumento WHOQOL-BREF de forma global e suas propriedades psicométricas em pesquisas sobre qualidade de vida. Os dados para este estudo foram coletados por meio de um delineamento transversal em 23 países, utilizando como amostra 11.830 pessoas adultas. Os centros foram escolhidos a partir de países em a OMS tem acesso, bem como países de diversas culturas e diferentes níveis de desenvolvimento socioeconômico. Os dados foram levantados na Argentina, Austrália, Brasil, Bulgária, China, Croácia, Alemanha, Grécia, Hungria, Israel, Itália, Índia, Japão, Malásia, Nigéria, Noruega, Romênia, Rússia, Espanha, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Países Baixos. Através deste estudo concluiu-se que este instrumento demonstra bom índice psicométrico e conceito metodológico, podendo ser utilizado para pesquisas sobre qualidade de vida no geral.

Podemos verificar na Tabela 4 as médias e os desvios-padrão dos resultados obtidos para cada domínio avaliado pelo WHOQOL-BREF. As médias foram apresentadas nesta tabela conjuntamente com suas margens de erro (para um intervalo de confiança de 95%). Nesta mesma tabela, nas duas última colunas, estão apresentadas médias e desvios-padrão para notas encontradas pelo estudo de referência para os mesmo domínios. E no Gráfico 1 é apresentada uma comparação entre as médias (em cada domínio) encontradas na empresa e no estudo citado como referência.

Tabela 5–Médias e desvios-padrão dos resultados na Empresa e na referência

Domínio	Empresa		Referência <sup>3</sup>	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Físico	68,0 ± 2,1	12,5	76,3	18,1
Psicológico	69,5 ± 2,2	13,1	68,8	17,5

<sup>3</sup> Os valores das médias e desvios-padrão da referência se situavam dentro de uma escala de 4 a 20, e foram reajustados para a escala de 0 a 100 para facilitar a comparação com os valores obtidos neste trabalho.

Social	74,1 ± 3,0	17,8	64,4	20,0
Ambiental	57,0 ± 1,7	10,2	59,4	16,3

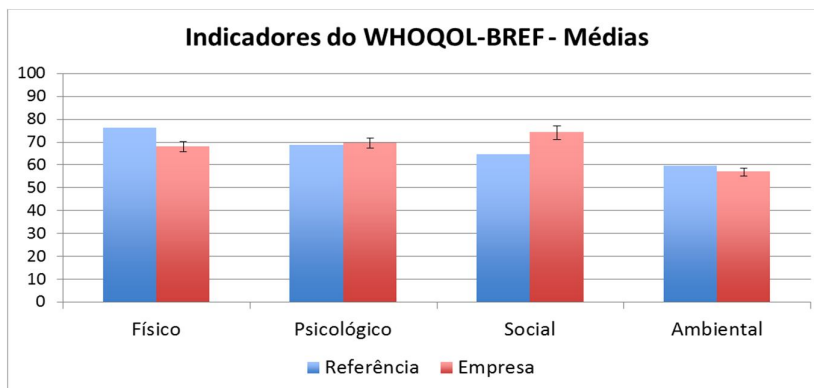
Fonte: Fleck, 2000

A partir do Gráfico 1, pode-se avaliar que as médias encontradas na pesquisa realizada na Empresa e no estudo de referência são bastante próximas, o que valida a metodologia (se estivesse sido incorretamente aplicada, muito provavelmente seriam encontrados resultados discrepantes). Apesar de próximas, vale notar que as maiores diferenças ocorreram nos domínios físico (onde a empresa apresentou uma média significativamente mais baixa, de 68%, enquanto na referência foi de 76,3%) e no social (onde foi significativamente mais alta, de 74%, do que os 64,4% da referência). Isso pode ser explicado, talvez, pelo fato de a amostra pertencer a uma região interiorana, em que o âmbito social se evidencia. No ambiental (57%) e psicológico (69%) os resultados foram muito similares quando comparamos a Empresa com a referência utilizada.

O trabalho realizado pelos colaboradores participantes na pesquisa é um trabalho industrial, repetitivo e em confinamento. Apesar de estar em plena automação, a maioria dos trabalhos realizados ainda são repetitivos, e a cultura ainda é a da tendência a “coisificação” das pessoas.

No total, doenças até então inexistentes ou limitadas a certos nichos empresariais, como a LER/Dort tornaram-se corriqueiras. As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares (Dort) relacionados ao trabalho são nomenclaturas utilizadas para designar inúmeras doenças. Na empresa em questão, estes números não são diferentes (20 afastamentos por este motivo). Tais números estão relacionados ao âmbito físico da qualidade de vida. Atualmente a empresa tem uma preocupação com este tema, tendo especialistas em ergonomia trabalhando na prevenção de doenças causadas pelo esforço repetitivo. Contudo, a empresa ainda colhe os frutos de uma época em que não havia esta preocupação, até porque, muitos dos colaboradores que participaram da pesquisa tem bastante tempo de dedicação à empresa.

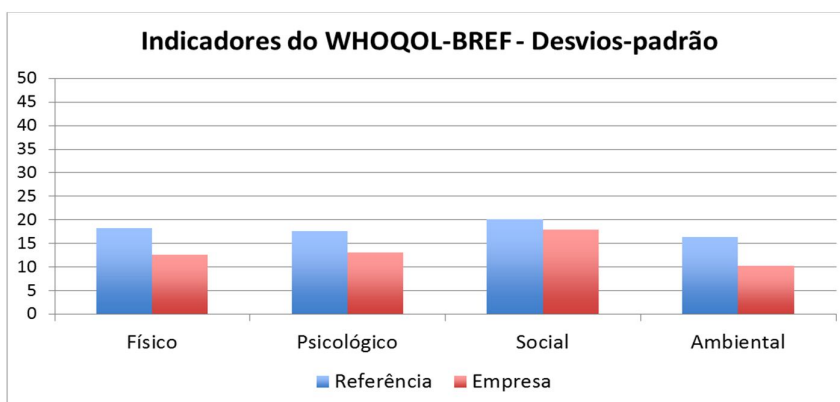
Gráfico 1- Médias



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Em se tratando da análise de dispersão, podemos observar no Gráfico 2 que em todos os domínios a dispersão (avaliada aqui pelo desvio-padrão) foi menor na Empresa do que na referência em todos os domínios. Isso quer dizer que na pesquisa realizada na Empresa houve uma maior homogeneidade das respostas dentro da amostra estudada. Isso provavelmente se deve pelo fato de a amostra ser mais homogênea por se tratarem de colaboradores de uma mesma empresa, de uma mesma cidade do interior, com semelhantes condições socioeconômicas e culturais.

Gráfico 2 – Desvios Padrão



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2018)

## 4.2. ANÁLISE COMPARATIVA POR TEMA

As notas médias de cada tema estão dispostas na Tabela 5, que indica também se a Empresa levou vantagem ou desvantagem na avaliação comparativa. Foi

considerado “empate” se a diferença entre as médias foi menor do que 0,20 (que representa 5% do total da escala).

Tabela 6 – Avaliação Comparativa

Questão	Referência	Empresa	Desempenho comparativo (empresa em relação à referência)
1	3,50	3,67	↔
2	3,33	3,82	↑
3	3,77	3,50	↓
4	3,54	3,58	↔
5	3,48	3,24	↓
6	3,67	3,91	↑
7	3,72	4,08	↑
8	3,55	3,86	↑
9	3,45	3,86	↑
10	3,38	3,41	↔
11	3,57	3,79	↑
12	3,51	3,90	↑
13	3,50	3,42	↔
14	3,65	3,94	↑
15	3,57	4,22	↑
16	3,68	3,96	↑
17	3,31	4,06	↑
18	3,67	3,87	↑
19	3,12	2,52	↓
20	3,52	3,06	↓
21	3,16	2,70	↓
22	3,73	3,86	↔
23	3,60	3,54	↔
24	3,49	3,51	↔
25	3,44	3,14	↓
26	3,62	3,90	↑

Fonte: Fleck, 2000

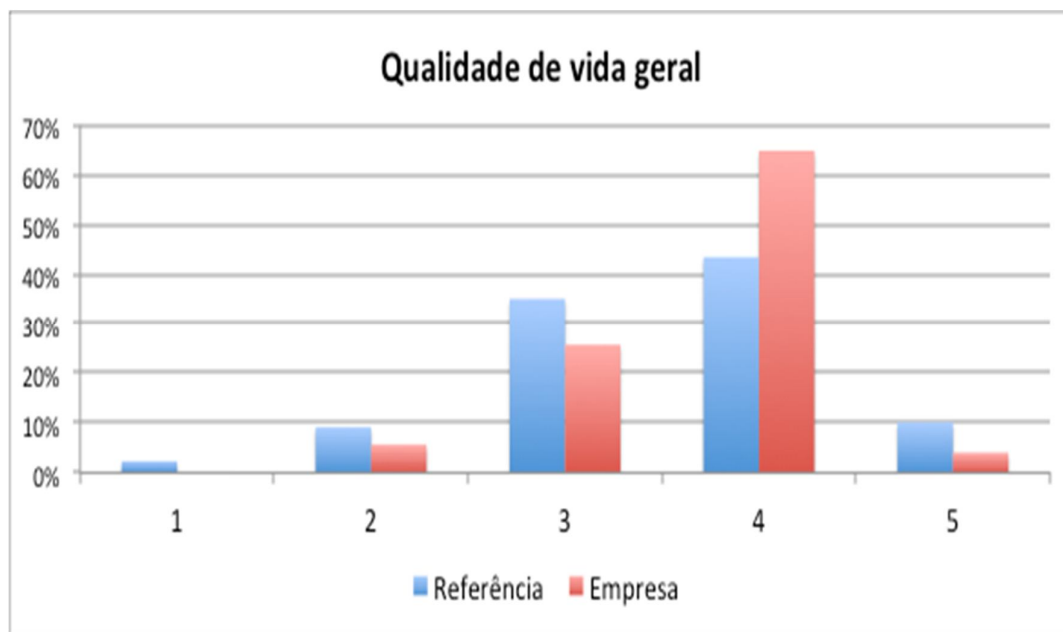
A seguir, serão comparados os resultados encontrados na empresa e na referência para os 24 temas (distribuídos em 4 domínios + 2 temas gerais). Em cada tema, será apresentada a pergunta, a definição dos termos da escala, um gráfico com a distribuição das notas para os dois casos e uma tabela comparando as notas médias.

#### 4.2.1. Qualidade de vida geral

Nesta primeira questão a pergunta desenvolvida foi: Como você avaliaria sua qualidade de vida?

No Gráfico 3 descrito a seguir pode-se observar a avaliação dos participantes quanto à qualidade de vida geral, sendo que a maioria das respostas encontraram-se na escala classificada como “Boa”, enquanto a referência houve uma maior dispersão ao longo da escala.

Gráfico 3 – Qualidade de Vida Geral



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala utilizada:

1: Muito ruim

2: Ruim

3: Nem ruim nem boa

4: Boa

5: Muito boa

	Referência	Empresa
Nota média	3,50	3,67

A qualidade de vida é complexa e os conceitos mais aceitos de qualidade de vida procuram dar conta de uma variedade de dimensões debatidas nas chamadas abordagens totais ou holísticas. Dentre os conceitos o mais aplicado é o deliberado

pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no qual qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo atendidas ou, estão sendo recusadas oportunidades de conseguir a alegria e a auto realização, com bem-estar de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (OMS, 1998).

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 9), deliberam ainda que o relativismo cultural, no entanto, não nos evita de entender que um modelo dominante está próximo de ganhar definição gigantesca. É o recomendado pelo mundo que poderiam ser resumidas como conforto, prazer, boa mesa, moda, utilidades domésticas, viagens, carro, televisão, telefone, computador, uso de tecnologias que atenuam o trabalho manual, consumo de arte e cultura, entre outros confortos e fortunas.

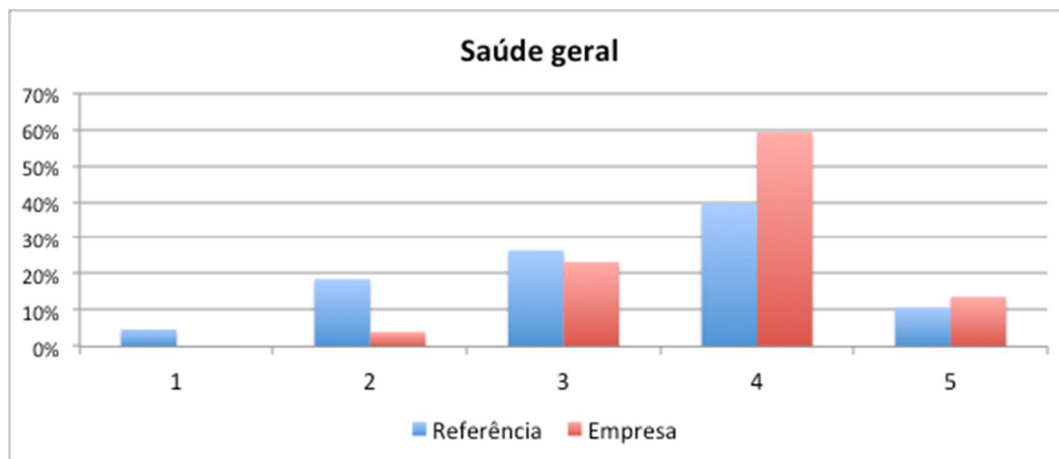
Deve-se ressaltar que para classificarmos ou dizermos que temos ou não qualidade de vida é necessário se investigar os fatores relevantes na percepção de pessoas ou grupos para ser ter boa qualidade de vida, sendo necessário refletir sobre os aspectos que se tornaram condescendentes analisando os aspectos históricos, socioculturais, psíquicos, do ambiente e da inclusão no mundo do trabalho.

Com base nos resultados da pesquisa na qual os entrevistados classificam como boa a sua qualidade de vida subentende-se que os mesmos estão atingindo seus objetivos de auto realização, bem-estar física e de saúde, desenvolvendo-se como ser humano e profissional.

#### **4.2.2. Saúde geral**

A segunda questão realizada no estudo visa apurar quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?





Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala: 1: Muito insatisfeito(a)  
 2: Insatisfeito(a)  
 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)  
 4: Satisfeito(a)  
 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,33	3,82

Neste tema houve concentração em torno da resposta “Satisfeito(a)” enquanto na referência houve uma maior dispersão ao longo da escala. No ponto de vista de saúde geral houve maior satisfação dentre os colaboradores da empresa do que na referência estudada.

Sobre este contexto Chiavenato (2008) descreve que a qualidade de vida alude em instituir, conservar e aprimorar o local de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais, o que procede em um ambiente de trabalho aprazível, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

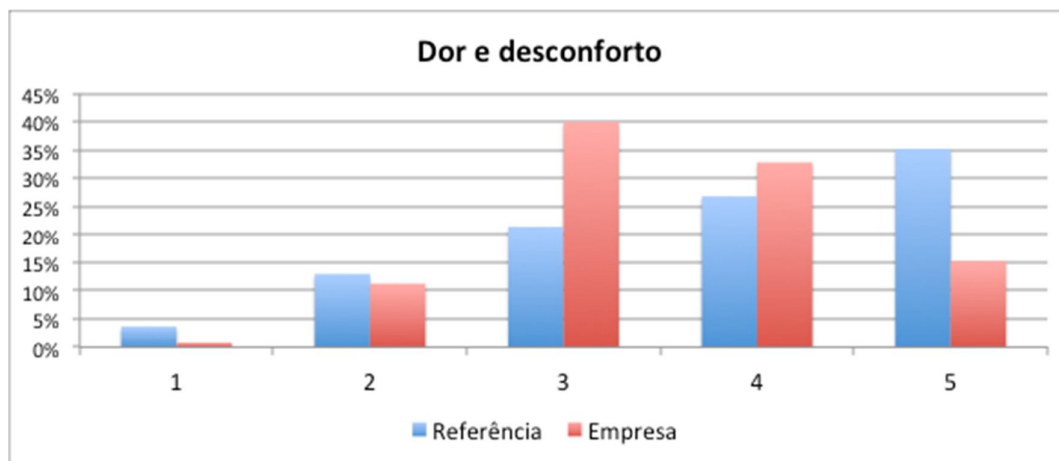
No que refere-se à saúde, o local de trabalho esta relacionado com aspectos vinculados à exposição do organismo humano a agentes externos como ruídos, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho, sendo que para existir qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho é necessário que sejam oferecidas condições ambientais físicas que garantam de forma positiva o

funcionamento profícuo de todos os órgãos dos sentidos humanos como, visão, audição, tato, olfato e paladar. Existe ainda a saúde mental, a qual tem relação com o ambiente de trabalho qual deve assegurar condições psicológicas e sociológicas saudáveis e que operem sobre o desempenho das pessoas, impedindo conflitos emocionais como o estresse. Com o resultado atingido com a pesquisa pode-se avaliar que a empresa apresenta condições favoráveis para a manutenção de uma condição de vida satisfatória.

#### 4.2.3. Dor e desconforto

Visando mensurar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, a questão seguinte realizada aos participantes foi: Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

Gráfico 5 – Dor e Desconforto



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Extremamente
  - 2: Bastante
  - 3: Mais ou menos
  - 4: Muito pouco
  - 5: Nada

	Referência	Empresa

Nota média	3,77	3,50
------------	------	------

Enquanto na empresa a concentração ficou maior no item “Mais ou menos”, na referência ficou “Nada”. Sendo assim, neste item a qualidade de vida dentre os funcionários da empresa está pior do que na referência. Na empresa, para mais de 50% dos pesquisados a dor e fadiga os impedem “Bastante” ou “Mais ou menos” de fazerem o que precisam.

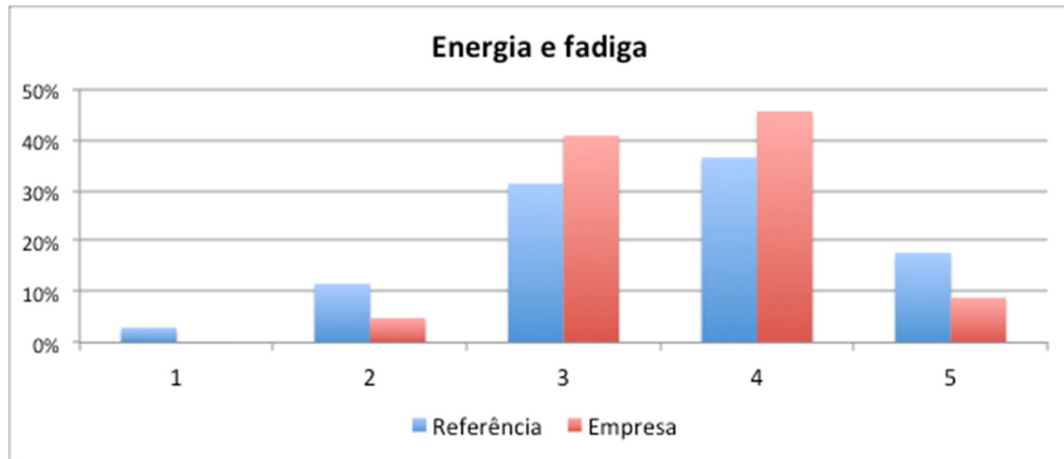
A dor e o desconforto têm relação direta com o ambiente de trabalho, isto porque dependendo da atividade desenvolvida o local de trabalho poderá ser grande gerador de problemas oriundos deste. Deve-se ressaltar que o ambiente de trabalho é composto de duas partes caracterizadas: a física que esta relacionada às instalações, móveis, decoração etc.; e a social que tem relação direta com as pessoas que ali trabalham. Para que as empresas atinjam seus resultados, é necessário que a equipe tenha condições mínimas para o desenvolvimento de suas atividades, assim é fundamental o mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas.

Magalhães (1990, p. 51) destaca ainda que se os elementos para desenvolvimento de seus trabalhos forem difíceis, nenhuma pessoa realizara suas funções com moral elevado. De acordo com a natureza do trabalho serão necessárias condições propícias para o desenvolvimento da atividade seja com uma luminosidade, uma temperatura, um grau de umidade diferente, o que também necessitará estar de concordância com a região onde se trabalha e a época do ano.

Acredita-se que os resultados da questão estão relacionado ao número de participantes da pesquisa que trabalham no chão de fábrica, o que indica a necessidade da empresa em desenvolver atividades direcionadas a melhoria de condições de trabalho neste setor.

#### **4.2.4. Energia e fadiga**

A questão seguinte tem por objetivo verificar fatores de condições de trabalho para isto pergunta-se: Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Nada  
 2: Muito pouco  
 3: Médio  
 4: Muito  
 5: Completamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,54	3,58

Na empresa pesquisada observa-se a maior concentração neste aspecto como tendo “muita” energia para o dia a dia, valor semelhante ao da empresa de referencia.

O fato é que atualmente, as pessoas vivenciam cada vez mais situações críticas para sua estabilidade, tais como alimentação, moradia, transporte, ensino, saúde, e a própria manutenção do seu emprego, tais fatores colaboram para o aumento constante de problemas relacionados à saúde, falta de disposição, e cansaço. A pesquisa, no entanto demonstrou um resultado interessante, pois independente do quadro atual da modernidade os participantes dizem ter muita energia para as suas atividades diárias.

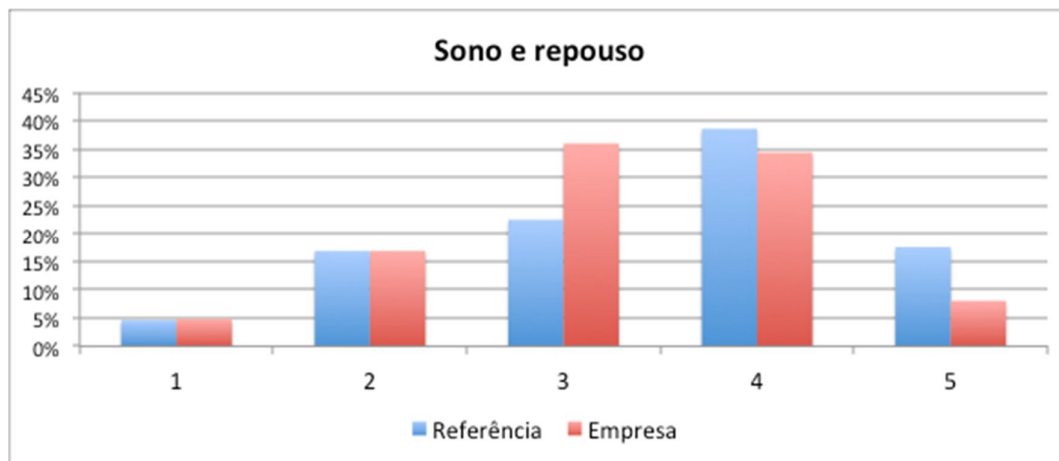
Com o intuito de melhorar constantemente a qualidade de vida dos colaboradores as empresas vêm implantando programas que tendem a promoção de saúde nas organizações estes segundo Carmello (2007), têm a finalidade de encorajar e sustentar rotina e estilos de vida que originem saúde e benefício entre todos os funcionários e famílias no transcorrer de sua vida profissional.

Tal programa na empresa em questão irá contribuir ainda mais para os colaboradores elevando os índices de qualidade para os demais participantes.

#### 4.2.5. Sono e repouso

Outro fator que foi questionado nesta pesquisa diz respeito a: Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

Gráfico 7 – Sono e Repouso



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,48	3,24

Neste gráfico, podemos verificar que na empresa a concentração maior ficou em “nem satisfeito nem insatisfeito” com relação a este item sono e repouso, enquanto na referência a concentração maior ficou em “satisfeito”. Observamos também que

em “muito satisfeito” este item ficou bem abaixo em comparação com a referência utilizada.

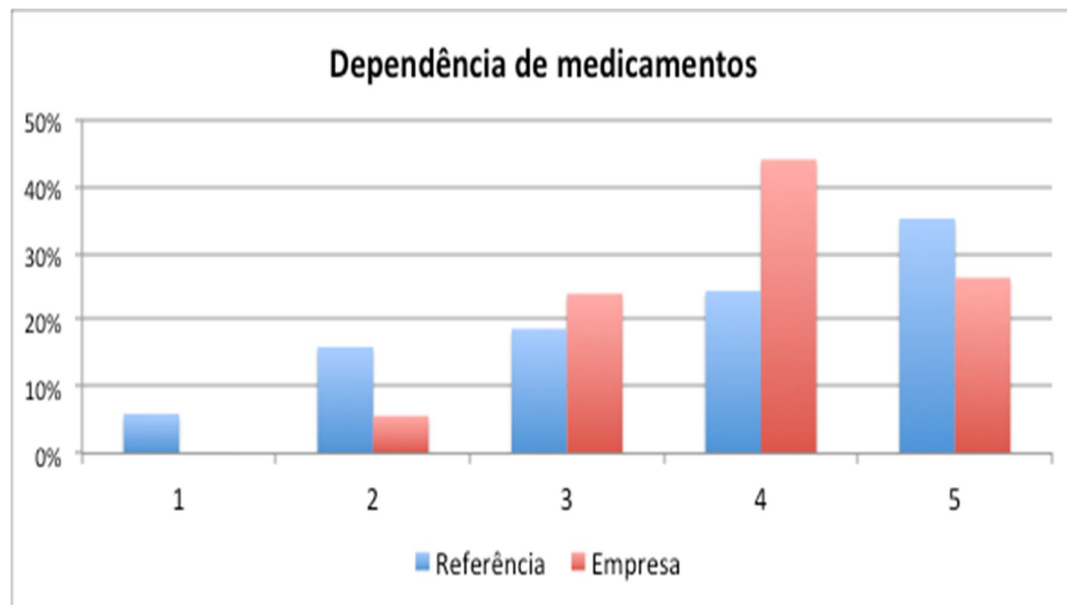
O sono é uma necessidade básica para a manutenção da vida, durante este período o organismo humano fica temporariamente e parcialmente sem qualquer comunicação com agentes provocadores de estresse, reorganizando destemodo o ritmo circadiano e os ciclos rítmicos orgânicos e temporais (KUCHARCZYK; MORGAN; HALL, 2012).

Estudos científicos que relacionam a qualidade do sono com a qualidade de vida no trabalho permitem esclarecer o diagnóstico de 37 problemas pautados à saúde física, psicológica e social (ADAM et al., 2007). Tais estudos são importantes para as organizações pois quando o trabalhador não se depara com bons níveis de QS, QVT, possivelmente, o resultado será contrário para contratados e contratantes.

#### 4.2.6. Dependência de medicamentos

Realizou-se ainda um questionamento sobre: O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

Gráfico 8 – Dependência de Medicamentos



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Extremamente

- 2: Bastante
- 3: Mais ou menos
- 4: Muito pouco
- 5: Nada

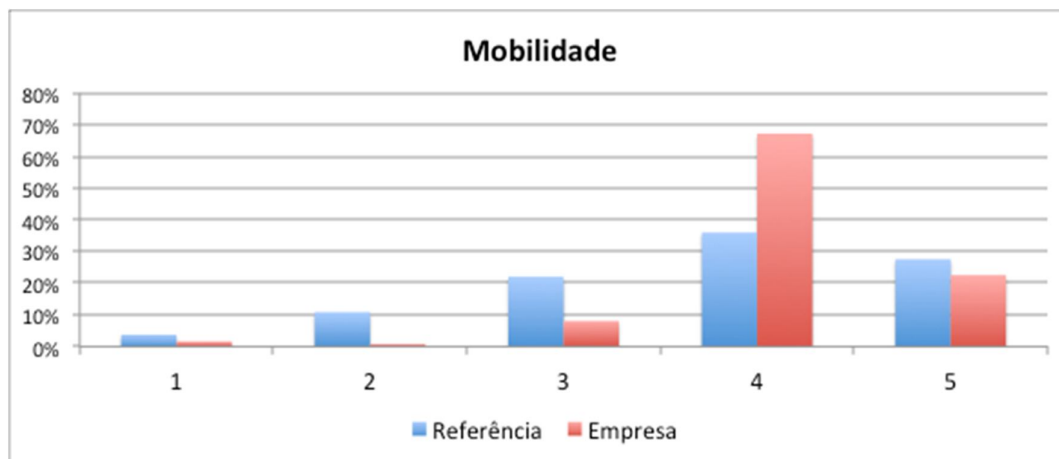
	Referência	Empresa
Nota média	3,67	3,91

Com relação à necessidade de uso de tratamento médico para as atividades do dia-a-dia, na Empresa podemos observar que a média das notas na empresa foi bem superior, indicando uma menor necessidade de tratamento médico, e, portanto uma melhor qualidade de vida neste quesito, dentro dos funcionários da Empresa, isto porque a maioria dos entrevistados disse não ter “nada” de tratamento médico para a realização de sua vida diária.

Buss (2000) ressalta em seus estudos, que diversos autores analisam que a saúde pode ser comprometida positiva ou negativamente nos estado dos ambientes social e físico, agregandoa pobreza como uma dasconsequências de doenças pelas quais os indivíduos não podiam ser responsabilizados. Observa-se neste ponto que a não utilização de medicação ou atendimento médico demonstra que os profissionais desta empresa, possuem qualidade de vida e automaticamente a qualidade de vida no trabalho sofre influencia direta, de maneira positiva, isto porque ao ter em seu quadro de profissionais com boas condições de saúde, a empresa apresenta maior rentabilidade, e qualidade de trabalho. Não pode deixar de dizer que a empresa também pode ser responsabilidade pela qualidade de vida de seu trabalhador através dos programas que a mesma possui, permitindo um ambiente de trabalho apropriado para as práticas de atividades diárias.

#### **4.2.7. Mobilidade**

Um fator que deve ser apurado que influencia na qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho é : Quão bem você é capaz de se locomover?



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito ruim
  - 2: Ruim
  - 3: Nem ruim nem bom
  - 4: Bom
  - 5: Muito bom

	Referência	Empresa
Nota média	3,72	4,08

Neste gráfico, na Empresa a grande maioria dos colaboradores participantes da pesquisa (quase 70%) avalia sua capacidade de locomoção como “bom”, enquanto a referência ficou com uma concentração maior nos níveis de “ruim” e “muito ruim”.

Cabe aqui ressaltar a evolução pela qual a empresa tem passado no que se refere à melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que tem interferido diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores, isto porque com os programas de modernização, e reestruturação das empresas e dos processos de trabalho as empresas passaram a investir em seu maior patrimônio o trabalhador (LENZI & CORRÊA, 2000). Em contrapartida tem sido perceptível a melhora da qualidade de vida das pessoas, isto porque as mesmas passaram a ter condições de investirem em sua qualidade de vida, desenvolvendo atividades voltadas a melhoria de suas condições físicas, isto porque a empresa investindo na melhoria de suas condições de trabalho elimina problemas de saúde física e ou mental, que antes acabavam muitas

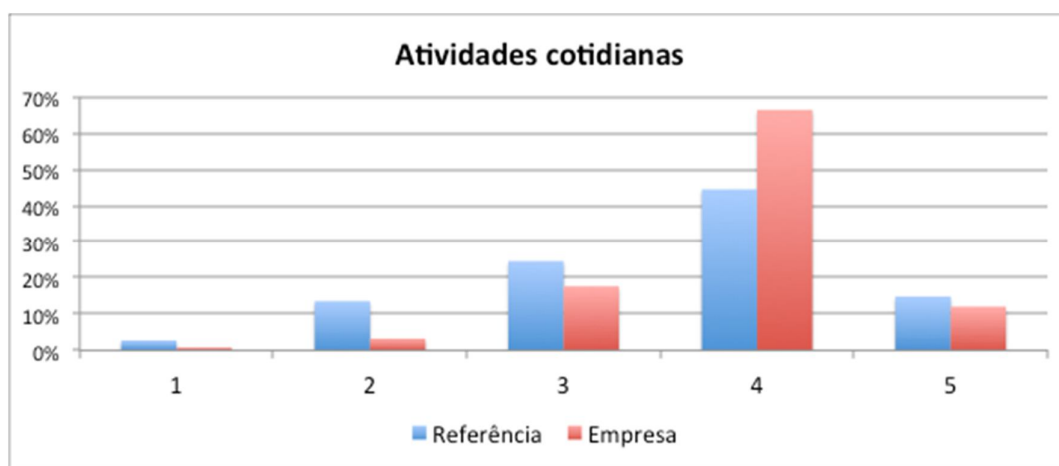


vezes tendo de ser uma despesa financeira do empregado, e o impedia de investir em si mesmo.

#### 4.2.8. Atividades cotidianas

Visando ainda apurar a satisfação do empregado com sua qualidade de vida pergunta-se: Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

Gráfico 10 – Atividades Cotidianas



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,55	3,86

Observa-se nesta questão que os entrevistados na empresa estudada estão “satisfeitos” com a sua capacidade de desenvolver suas atividades do cotidiano, o mesmo ocorre no estudo de referência.

Neste ponto pode-se ressaltar que, a qualidade de vida no trabalho está pautada inteiramente com ocontentamento das necessidades, a efetivação de

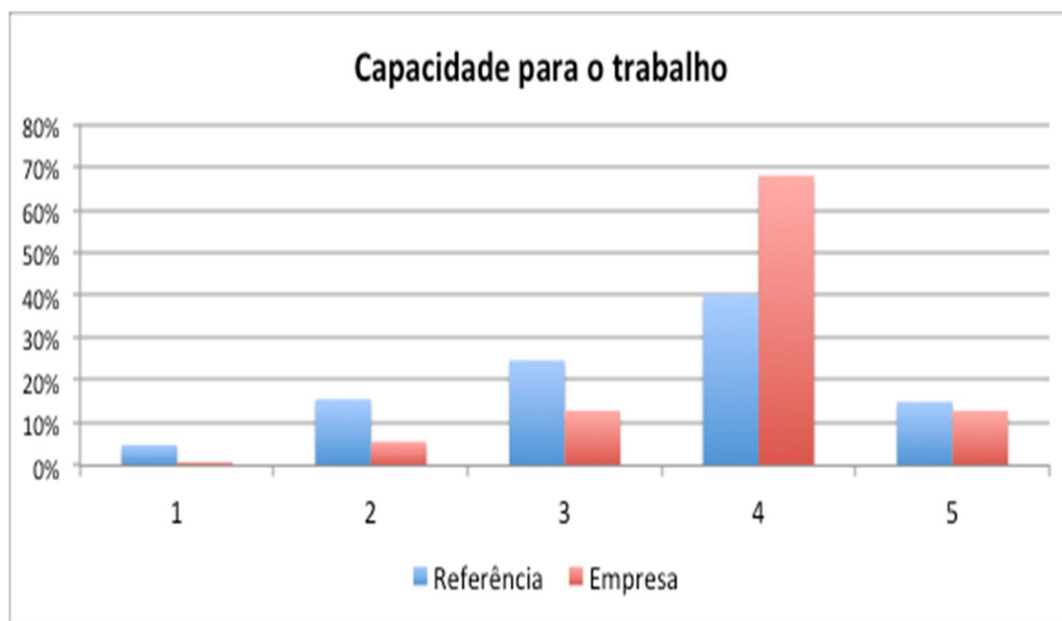
objetivos, a manutenção de ideais e a saúde do trabalhador. É fato que à medida que o homem atinge um número maior de suas necessidades alcançando sua independência, o mesmo tem a sua qualidade de vida alterada para melhor podendo investir não apenas em suas necessidades básicas mas também em outros objetivos e áreas, como saúde, lazer, segurança entre outros. (GRAMSCI apud OLIVEIRA, 1997).

Búrigo (1997) destaca que o homem sempre se inquietou com a qualidade de vida no trabalho, a qual esta associada à qualidade de vida, isto porque o trabalho é uma extensão da vida das pessoas, logo a insatisfação e a alienação no trabalho intervêm nas outras esferas da vida. Em contrapartida ao atingir sua satisfação o mesmo apresenta melhor condição de desenvolver suas atividades.

#### 4.2.9. Capacidade para o trabalho

Neste contexto de satisfação buscou-se descobrir: Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

Gráfico 11 – Capacidade para o Trabalho



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Muito insatisfeito(a)  
2: Insatisfeito(a)

3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)

4: Satisfeito(a)

5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,45	3,86

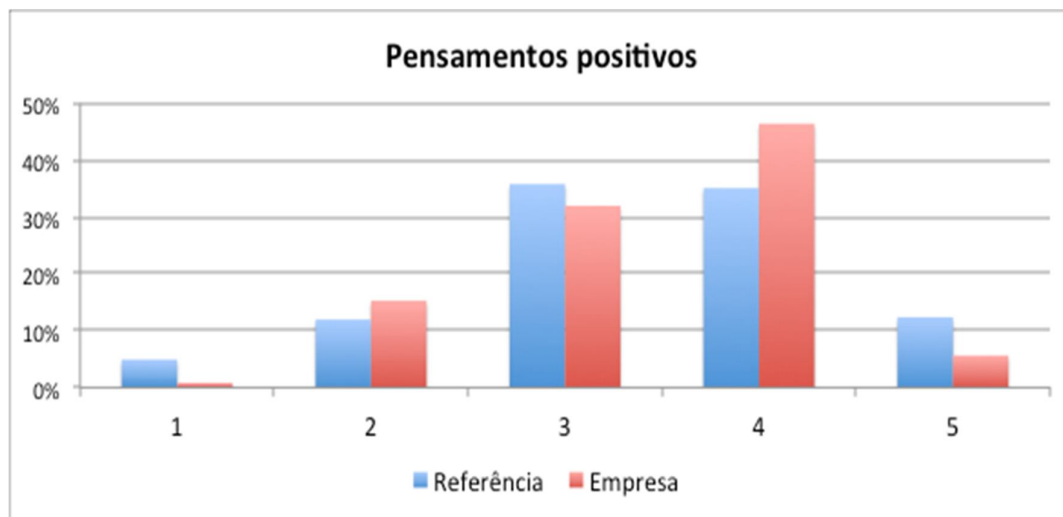
No que se refere à capacidade para o trabalho, os funcionários da Empresa tiveram uma média bem superior à encontrada na referência, sendo que a maioria dos entrevistados disse estar “satisfeitos” com sua capacidade para o trabalho.

Para descrever sobre a capacidade do trabalho, deve-se partir de uma análise da definição de capacidade que é a qualidade que a pessoa tem de atender para apurado fim e da palavra “trabalho” que é a atividade ordenada, de maneira físico e/ou intelectual, imprescindível ao cumprimento de qualquer tarefa, serviço ou ação (FERREIRA, 2000). Deste modo, capacidade para o trabalho pode ser a qualidade física e/ou mental com que o homem realiza o seu trabalho.

Na concepção de Tuomi et al. (1997) a capacidade para o trabalho é o alicerce do bem-estar para o ser humano e não continua satisfatória ao durante a vida, sendo afetada por muitos motivos, porém um ambiente de trabalho benéfico e um modo de vida ativo alteram este prenúncio.

#### **4.2.10. Pensamentos positivos**

Buscando ainda a relação da qualidade de vida no trabalho perguntou-se: O quanto você aproveita a vida?



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Nada
  - 2: Muito pouco
  - 3: Mais ou menos
  - 4: Bastante
  - 5: Extremamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,38	3,41

Observa-se que os funcionários da empresa tiveram uma média próxima a média do estudo de referência, sendo que a maioria dos participantes afirmou aproveitar “bastante” a vida.

Se avaliarmos o descrito por Neri (2008) onde a qualidade de vida está associada à satisfação, a relação entre amigos e familiares, as atividades cognitivas, produtividade e saúde física, pode-se afirmar que o indivíduo que desenvolve hábitos saudáveis tanto fisicamente como psicologicamente, além de desenvolver bons relacionamentos e fazer o que lhe proporciona prazer, esta pessoa apresentará mais condições de alcançar uma boa qualidade de vida. Portanto o grupo pesquisado a maioria aproveita bastante a vida, de forma a desenvolver atividades que lhe proporcionem satisfação, os mesmos terão como resultado uma qualidade de vida melhor.

Segundo descrito por Nahas (2001, p. 5) a qualidade de vida é avaliada como sendo “a condição humana oriunda de um contíguo de parâmetros individuais e sócio-ambientais, alteráveis ou não, que distinguem as condições em que habita o ser humano”.

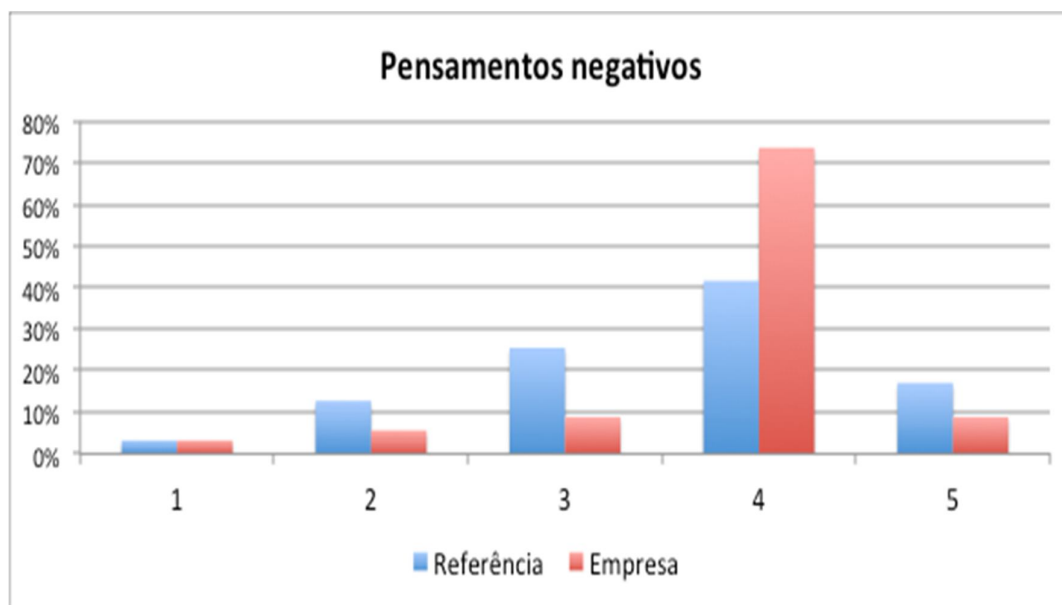
De acordo com Nahas (2001) em um artigo sobre qualidade de vida, aonde profissionais da área da psicologia descrevem que um ponto fundamental para se ter qualidade de vida é o indivíduo ter estabilidade na sua vida emocional e no seu ambiente de trabalho. Ou seja é necessário que o indivíduo esteja bem fisicamente, seja por meio da prática de uma atividade física, ou por desenvolvimento de atividades lúdicas, ou pela programação de viagens entre outras.

Diante do exposto em comparação com os resultados de pesquisa, observa-se que os participantes ao estarem aproveitando bastante a vida, estão desenvolvendo a sua qualidade de vida, e das pessoas que fazem parte de seu convívio.

#### 4.2.11. Pensamentos negativos

Na questão seguinte indaga-se: Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

Gráfico 13– Pensamentos Negativos



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:      1: Sempre  
                  2: Muito frequentemente  
                  3: Frequentemente  
                  4: Algumas vezes  
                  5: Nunca

	Referência	Empresa
Nota média	3,57	3,79

Em comparação com o estudo referência, as notas dos colaboradores da Empresa pesquisada apresentaram uma dispersão menor, ficando mais concentrados nas respostas “algumas vezes” no quesito pensamentos negativos.

Pode-se aqui destacar o descrito por Schmidt e Godoi (2008) aonde a emoção é a demonstração de experiências, obrigações e interesses que são corriqueiros ao ambiente e às composições sociais, é através do sentimento que as pessoas demonstram o valor que confere ao outro sendo os sentimentos estimulados por relações objetivas e reais entre as pessoas.

Zanelli et al (2004) ressalta ainda que o estado afetivo-emocional de cada pessoa é dimensionado de acordo com o seu estado de entusiasmo, autoestima e contentamento geral com a vida.

Segundo Salinas e Oliveira (2004, p. 61) o homem age a maior parte do tempo instigado pelas emoções, sendo assim embora o indivíduo apresente atitude profissional diante o mercado de trabalho é importante analisar suas emoções que intervirá em suas ações. Ainda de acordo com os autores, algumas emoções adquiridas na vida familiar são transferidas para a organização, muito embora as emoções positivas pareçam ser mais estimuladas e acolhidas no panorama organizacional e as emoções negativas pretendam a ser extintas ou contidas.

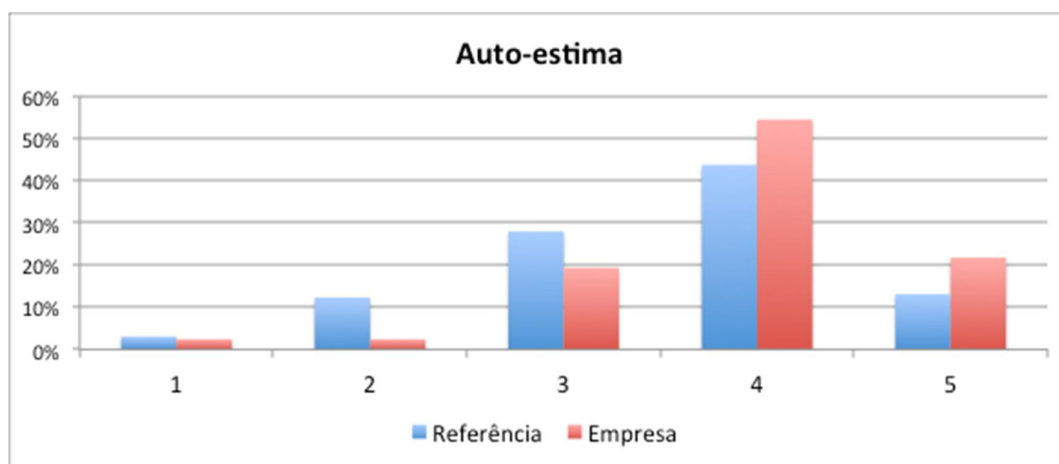
No contexto geral e observando o fato de que os entrevistados algumas vezes apresentam um pensamento negativo, e que o mesmo pode interferir tanto nas suas relações e resultados na organização, é fundamental observar os pontos que podem desencadear tais sentimentos, a fim de assim suprir ou desenvolver alternativas que revertam estas emoções em sentimentos positivos, e contentamento, isto porque a

pessoa emocionalmente equilibrada apresentará maior rendimento, e qualidade de vida no trabalho.

#### 4.2.12. Autoestima

Outro fator mensurado a fim de validar a qualidade de vida foi: Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

Gráfico 14– Autoestima



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,51	3,90

No que se refere à autoestima, na Empresa a grande maioria dos colaboradores participantes da pesquisa (aproximadamente 75%) diz estar “satisfeita” ou “muito satisfeita”, enquanto na referência pouco mais da metade se encontra na mesma situação.

Pode-se relacionar a autoestima elevada a felicidade auto relatada, porém não podemos afirmar que uma conduz à outra (BAUMEISTER: 2004). O fato é que a

autoestima é um processo psicológico que mais interfere na vida e o comportamento humano, pois concebe o empenho emocional do nosso eu, isto é, o quanto gostamos realmente de nós mesmos e do estilo de vida que levamos. As pessoas que adoram verdadeiramente a si mesmas e se acolhem como seres humanos queridos descobrem que podem expandir seus horizontes, acolher novos desafios e conseguir desempenho cada vez mais elevado, enfrentando tudo isso como elemento do seu processo normal de crescimento e desenvolvimento.

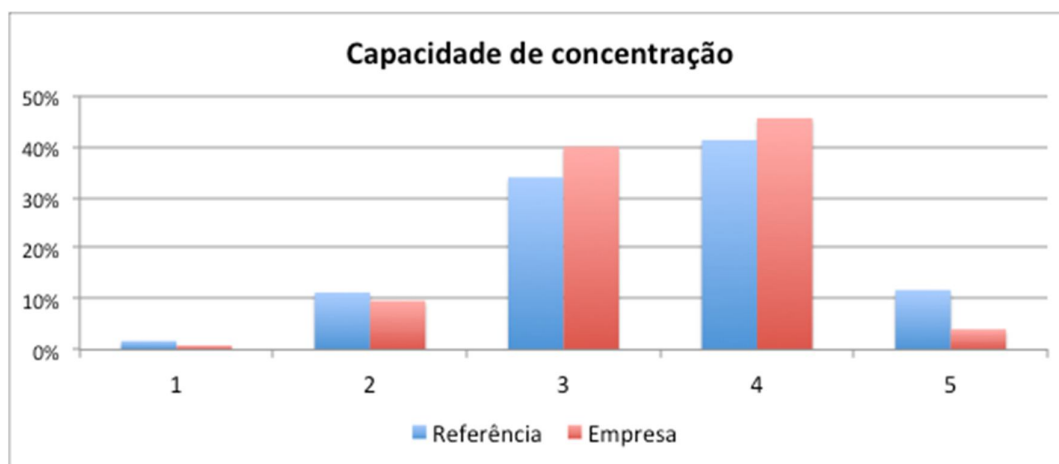
No que se refere à qualidade de vida no trabalho, a autoestima pode ser relacionada ao contentamento do indivíduo seja com as condições em que trabalham ou com a exultação das suas necessidades. Segundo Minicucci (2000, p. 212), no trabalho, o indivíduo obtém diferentes maneiras de satisfação de necessidades, as quais ao serem asseguradas, permitem que o indivíduo desenvolva um relacionamento humano mais afetivo e menos contraditório.

Num panorama geral, as pessoas de sucesso desenvolvem uma autoestima elevada, isto porque sentem-se realizadas tanto pessoal quanto profissionalmente, como consequência, as mesmas tornam-se mais produtivas, e motivadas e automaticamente com uma qualidade de vida melhor.

#### 4.2.13. Capacidade de concentração

Pergunta: O quanto você consegue se concentrar?

Gráfico 15– Capacidade de Concentração



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)



- Escala: 1: Nada  
 2: Muito pouco  
 3: Mais ou menos  
 4: Bastante  
 5: Extremamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,50	3,42

De acordo com os dados apurados mediante a pesquisa o que diz respeito à capacidade de concentração, os participantes em sua maioria dizem ter “bastante” capacidade de concentração, tal índice é similar ao do estudo de referência, sendo assim o mesmo está coerente com os estudos desenvolvidos.

Ao tratarmos de concentração devemos inicialmente entender a atenção a qual é um processo psicológico por meio do qual o ser humano é hábil de centralizar a atividade psíquica sobre o objetivo ambicionado, seja este uma percepção, perfil, afeto ou desejo, a fim de estabelecer, determinar e eleger as percepções, as representações, os conceitos e organizar o pensamento. (SAMULSKI, 2000). A atenção é subdivida em uma série de tipos, dentre os quais encontra-se a concentração que pode ser deliberada como a focalização da atenção em um apurado objeto ou em uma ação (SAMULSKI, 2000).

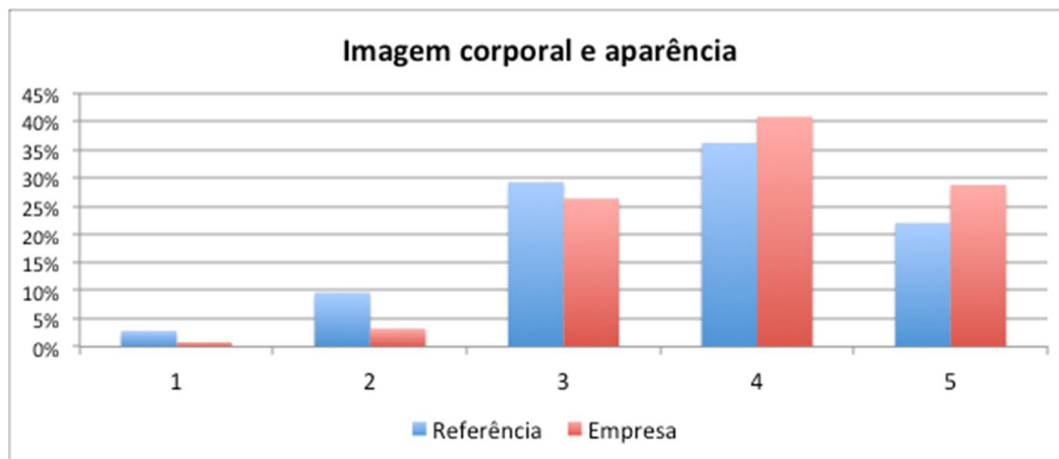
Segundo Martin (1996) apud Rubio (2000), na concentração há dois artifícios comportamentais distintos, o primeiro seria o comportamento de orientação, e o segundo processo diz respeito às variáveis que controlam a habilidade a ser desempenhada.

O fato é que a capacidade de concentração é uma forte vantagem ao ser humano isto porque o mesmo irá desenvolver suas atividades com maior agilidade, habilidade, e qualidade, conseqüentemente o profissional torna-se rentável e promissor.

#### 4.2.14. Imagem corporal e aparência

Um fator que interfere na qualidade de vida é o como a pessoa sente-se na aparência física, sendo que para apurar este fato foi perguntado: Você é capaz de aceitar sua aparência física?

Gráfico 16– Imagem Corporal e Aparência



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Nada  
 2: Muito pouco  
 3: Médio  
 4: Muito  
 5: Completamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,65	3,94

Neste item as principais referencias encontram-se nas notas médias, sendo a predominante a “muito” ou seja que aceitam bem a sua aparência.

A imagem pessoal, atualmente é vista como uma vantagem seja nas relações sociais e humanas. Embora tenha-se conhecimento de que o intelectual, o conhecimento e o ser humano, é muito mais valioso, a aparência vêm ganhando diariamente maior importância. (TOMMASO, 2010).

A cultura atual da boa aparência, esta passando a ser vista como ponto de aceitação, aonde não ser belo equivale a ser rejeitado, a aparência é um conjunto de valores deliberados a uma pessoa pelos outros, na qual são consideradas as características, qualidades e defeitos (PADILHA, 2002).

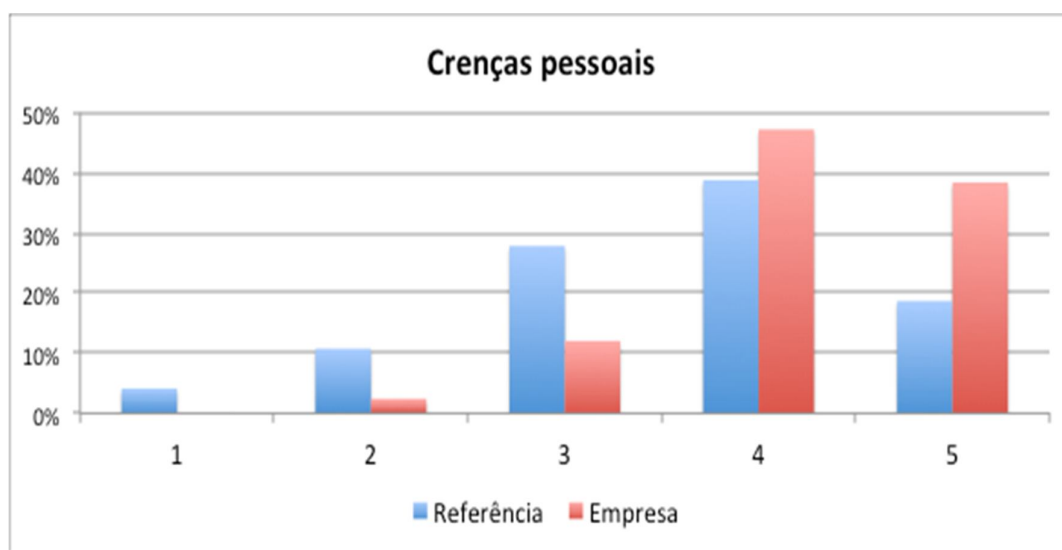
Segundo Vilaça; Góes (1998, p.23), a sociedade descreve um corpo padrão, o qual passa a ser o desejo, a atitude e a busca diária das pessoas, na visão das pessoas a aparência física faz com que se alcancem funções e poderes que lhes abrem portas, como se a aparência fosse à única característica que deve ser considerada.

O fato é que a autoestima e a aceitação de si mesmo é algo que fornece força, resistência e capacidade de regeneração, fatores estes essenciais para a qualidade de vida, e a partir do momento em que o indivíduo esta bem consigo e aceitando-se com seus defeitos e qualidades, o mesmo apresentará uma maior qualidade de vida e qualidade em tudo o que realizar.

#### 4.2.15. Crenças pessoais

Esta questão visa apurar: Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

Gráfico 17– Crenças Pessoais



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Nada
  - 2: Muito pouco
  - 3: Mais ou menos
  - 4: Bastante
  - 5: Extremamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,57	4,22

Neste quesito foi encontrada uma das maiores discrepâncias nas notas médias. Os funcionários da Empresa apontaram notas mais altas, o que pode estar associado a uma maior religiosidade, traço cultural de uma cidade pequena. O principal índice apontado entre os pesquisados refere-se a que a vida tem “bastante” sentido para eles.

Segundo estudo de Vall, Braga e Almeida (2006), ao avaliar a qualidade de vida conclui-se que a esfera física, sociais e emocionais e da saúde mental são os que mais afetam a qualidade de vida das pessoas.

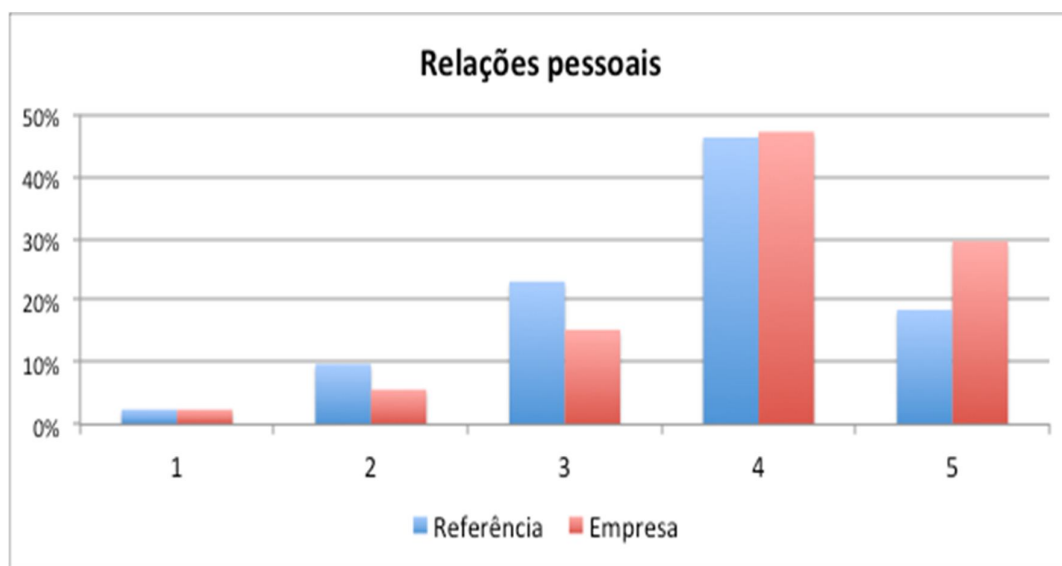
Fleck (2007), ressalta que o princípio que baseia o desenvolvimento do WHOQOL-SRPB é o de que, partindo-se da probabilidade de avaliação da qualidade de vida, ter uma crença intensa, religiosa ou não, poderia dar um sentido metafísico à vida e às atividades cotidianas e trabalhar como estratégia para passar com ansiedade humana e os conflitos existenciais.

Existem atualmente vários estudos que associam a espiritualidade/religiosidade e a qualidade de vida, segundo Panzini (2007), ao associar a felicidade à frequência ou presença em serviços religiosos, a preferências doutrinárias, bem como a crenças arraçadas à religião tais como a fé de que o mundo é bom ou mau, mas não à crença na eternidade. Ferris concluiu que as organizações religiosas geram a integração da sociedade, elevando a qualidade de vida; além disso o presente autor destaca que a presença em serviços ou ações religiosas tem grande relação com a qualidade de vida; e que os princípios da religião podem aproximar pessoas com disposição para a felicidade; e por fim, que a religião pode explicar um propósito na vida que origine bem-estar.

#### 4.2.16. Relações pessoais

Neste indicador foi realizada a seguinte questão: Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

Gráfico 18– Relações Pessoais



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Muito insatisfeito(a)

2: Insatisfeito(a)

3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)

4: Satisfeito(a)

5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,68	3,96

Novamente neste quesito, o fator “cidade pequena” pode estar associado à média mais alta encontrada entre os funcionários da Empresa. Sendo o predominante o “satisfeito”.

Conviver em sociedade é algo complexo que requer muito autoconhecimento, isto porque as pessoas necessitam saber de si mesmo para poder tratar o outro de maneira apropriada. O processo de interação humana encontra-se presente na vida

pessoal e nas organizações, e a forma como se dão essas interações reflete os resultados de toda a empresa. O fato é que coexistir com o outro não é uma função simples, e coexistir com o outro no trabalho sem analisar e acolher o comportamento de cada um é praticamente impossível.

De acordo com Rodrigues et al. (2001, p. 127) “a organização se compõe numa rede de relações constituída por pessoas com ideias, precisões e emoção que estão, a todo o tempo, presentes nas relações sociais, transmitindo como estes indivíduos atingem e vivenciam o fato”. Considerando ainda que a organização seja constituída por um grupo de pessoas distintos, porém com o mesmo objetivo, é possível dizer que “a organização se funda numa rede de relações instituídas por indivíduos que possuem ideias, necessidades e sentimentos que estão, constantemente presentes nas relações interpessoais, refletindo como os indivíduos entendem e vivenciam a realidade” (RODRIGUES, et al, 2001, p. 127).

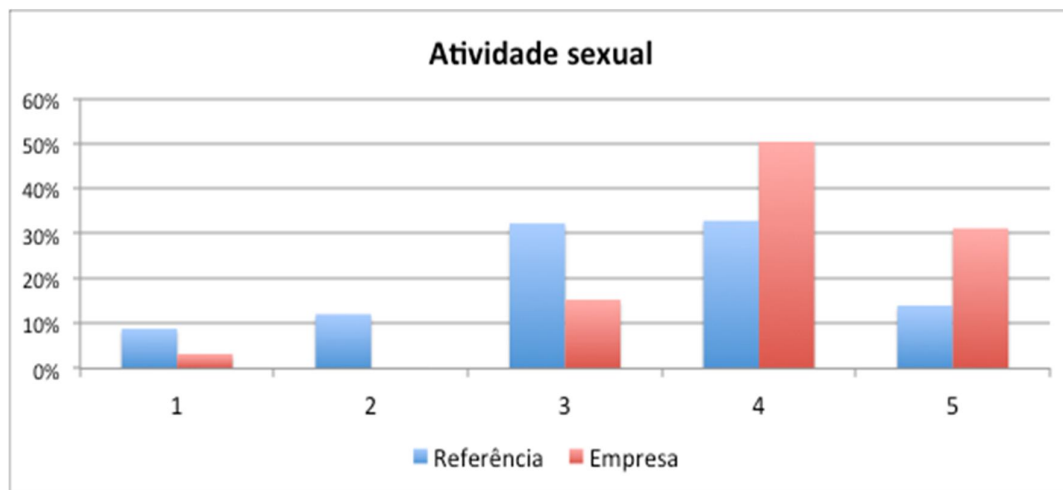
Silva et al. (2007) descreve que a relação interpessoal movimenta processos psíquicos e o que se constata, na técnica, é que a vida diária é marcada pela vida em grupo. Isto porque o ser humano está ininterruptamente se relacionando e convivendo com diferentes pessoas, e diferentes lugares, constituem grupos por afinidades e aproximações como família, escola, igreja e trabalho.

Carvalho ressalta ainda que o ser humano seja fundamentalmente social, instintivamente motivados por uma necessidade de se relacionar. “É nessa forma de convivência que eles desvendam suas próprias capacidades e as praticam” (CARVALHO, 2009, p. 72).

A relação interpessoal é algo fundamental para o ser humano, de modo que as pessoas que possuem bons relacionamentos, apresentam bons índices de qualidade de vida, bem como qualidade de vida no trabalho, tendo maior rentabilidade.

#### **4.2.17. Atividade sexual**

Neste item a pergunta desenvolvida foi: Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,31	4,06

Neste quesito foi encontrada a maior discrepância nas notas médias. Sendo que a maioria dos participantes responderam que estão “satisfeitos” com a sua atividade sexual.

Segundo Bernardo, Cortina (2012, p. 75), a sexualidade é a composição de um indivíduo em relação a estilos ou prefezas sexuais. O sexo é a nomenclatura empregada para fazer referência às pessoas que apresentam características físicas e emocionais do sexo masculino ou feminino, relações ou jogos sexuais, totalidades das características de organismos reprodutivas e funções.

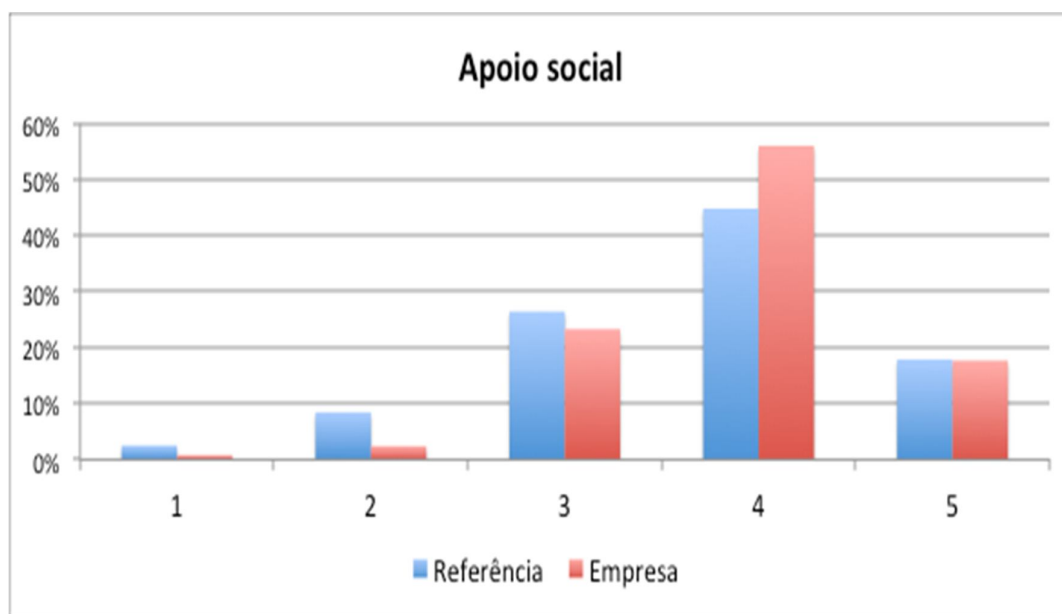
Como já mencionado a qualidade de vida está diretamente relacionada com o bem-estar quanto com os elementos objetivos. É característico do ser humano estar fixamente almejando obter a melhoria da qualidade de vida, através de ganhos suplementares de bem-estar. Uma vida ativa, em todos os campos, faz com que o ser

humano sinta-se realizado, e automaticamente apresente bom resultados e maior qualidade de vida, tanto na vida pessoal quanto no trabalho.

#### 4.2.18. Apoio social

Buscou-se ainda apurar junto aos participantes: Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

Gráfico 20– Apoio Social



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,67	3,87



Neste quesito foi encontrada certa proximidade dos valores obtidos na empresa pesquisada e o estudo de referencia. Sendo que a maioria dos participantes responderam que estão “satisfeitos” com o apoio social de seus amigos.

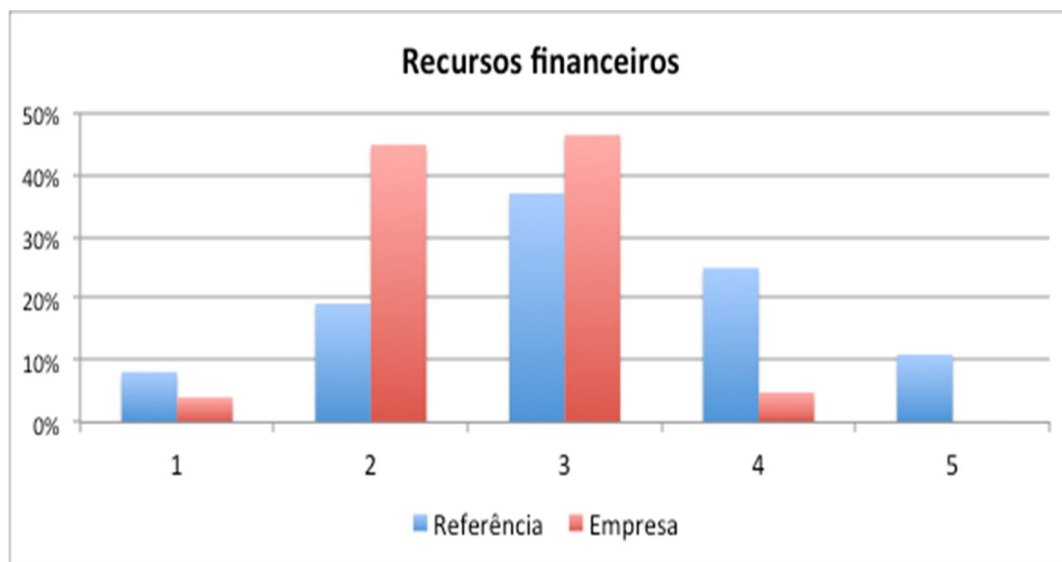
O apoio social é uma ação mútua, relativo a qualquer informação ou auxílio oferecido por pessoas ou grupos aos quais temos contato frequentemente e que causa um resultado positivo para quem ganha ou também para quem proporciona. Tem relação ao fato de ter com quem contar em ocasiões difíceis para receber, por exemplo, auxílio material, emocional ou afetivo e, além disso, diz respeito a se sentir estimado no conjuntura dos grupos dos quais faz parte (NORBECK, LINDSEY, CARRIERI, 1981).

Sentir-se apoiado seja na vida pessoal, ou dentro da organização é um ponto fundamental para o ser humano, isto porque a pessoa encontra segurança para realizar tarefas e alcançar objetivos, pois sabe que poderá obter auxílio mediante dificuldades e ou obstáculos.

#### 4.2.19. Recursos financeiros

Um ponto que interfere no processo de qualidade de vida é o financeiro. Buscando entender a realidade dos participantes desta pesquisa, foi questionado: Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

Gráfico 21– Recursos Financeiros



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Nada
  - 2: Muito pouco
  - 3: Médio
  - 4: Muito
  - 5: Completamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,12	2,52

É possível que o “recorte” da amostra (funcionários do chão de fábrica, que recebem salários mais baixos) tenha exercido influência significativa neste resultado, amplamente desfavorável para a Empresa. Neste item observa-se que a maioria dos pesquisados responderam que tem “nada” ou “muito pouco” dinheiro para satisfazer a suas necessidades.

De um modo geral, a satisfação de um indivíduo pode ocorrer a partir de uma série de aspectos, tais como dar mais importância aos fatos positivos de sua vida, procurar trabalhar no que gosta, administrar suas finanças, possuir bons relacionamentos interpessoais, ultrapassar barreiras e limites adquirindo ensinamentos e envolver-se com atividades que ofereçam prazer para, assim, aumentar a percepção positiva em relação à vida e sentir-se mais satisfeito (Kuppens, Realo e Diener, 2008).

Porém, um fator em especial têm sido considerado um dos principais responsáveis pela satisfação e pela melhoria na qualidade de vida do ser humano, o mesmo é a renda. Hagerty e Veenhoven (2003) explicam, que a estabilidade financeira e a ausência de inquietações com compromissos financeiros originam um melhor Bem-estar Financeiro e conseqüentemente, uma percepção mais positiva em relação à vida.

Se avaliarmos o bem estar financeiro pode-se dizer que as famílias de baixa renda, as quais mantêm-se com orçamentos restritos e, geralmente, não têm uma gestão financeira condizente com suas necessidades básicas, apresentando maiores dificuldades para alcançar o bem estar financeiro, e por conseguinte satisfazer suas necessidades (Lyons e Yilmazert, 2005).

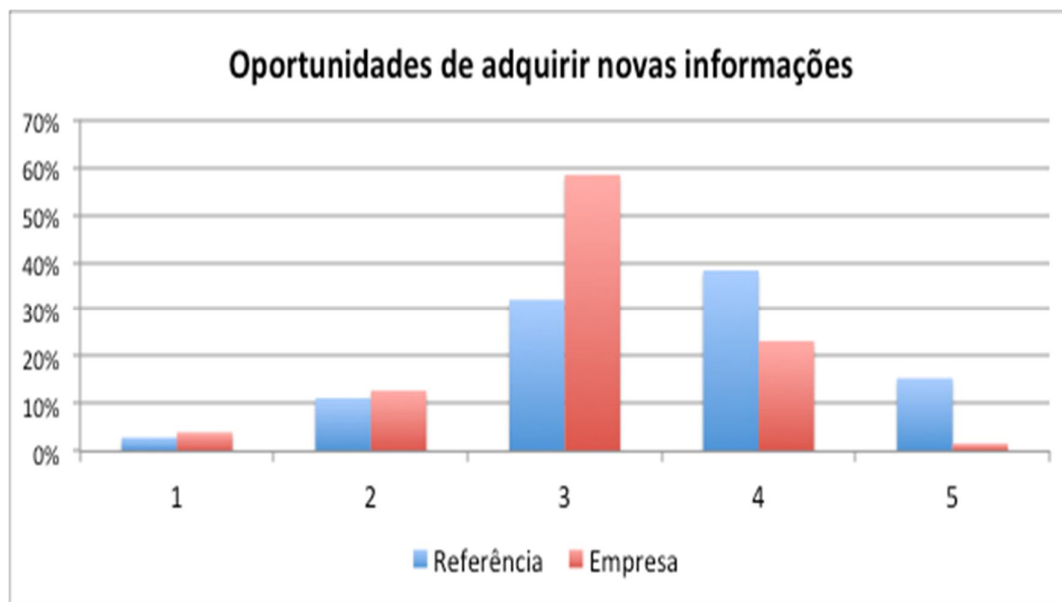
Kim e Tech (1999) distinguem que os sentimentos de satisfação ou insatisfação associados aos aspectos financeiros influenciam em diversas esferas da vida da pessoa, como família e trabalho.

O fato é que o ser humano desenvolve suas atividades remuneradas buscando crescimento pessoal e profissional, além disso visa suprir as suas necessidades, conforme descrito por Maslow, no entanto as necessidades são constantes, sendo que a partir do momento que as necessidades básicas como o moradia, saúde e educação são atingidas, surgem outras como segurança, estabilidade, lazer e com isso estamos em constante busca, pela satisfação, sendo que ao alcançarmos cada uma destas necessidades, está sendo atingida um grau mais elevado de qualidade de vida, e no âmbito profissional serão melhores ainda os resultados e respostas da qualidade de vida no trabalho.

#### 4.2.20. Oportunidades de adquirir novas informações

Um fator que interfere na qualidade de vida do trabalho é a comunicação. Visando apurar como é esta dentro da organização perguntou-se: Quanto disponíveis para você estão às informações que precisa no seu dia-a-dia?

Gráfico 22– Oportunidade de adquirir novas informações



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:1: Nada  
 2: Muito pouco  
 3: Médio  
 4: Muito  
 5: Completamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,52	3,06

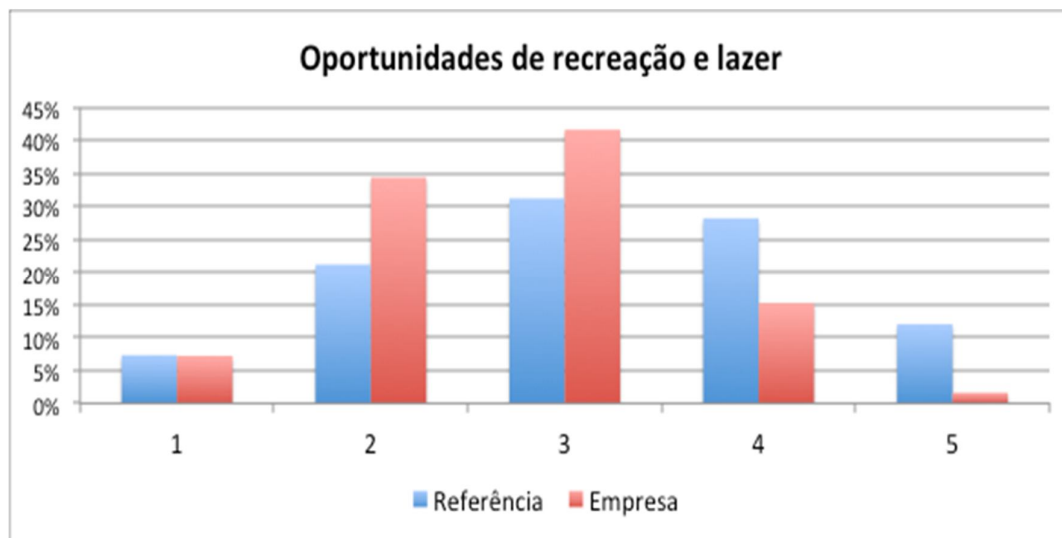
Assim como no quesito anterior, a classe socioeconômica dos entrevistados da Empresa pode ser fator causal desta diferença. Sendo que o maior índice de respostas apontou como “médio” a oportunidade de adquirir novas informações.

Podemos aqui considerar duas situações distintas, a primeira diz respeito à oportunidade de adquirir novas informações no âmbito pessoal, através da oferta de novos conhecimentos através de cursos, aperfeiçoamento pessoal profissional (MBA, Pós Graduação, Faculdade), e uma segunda situação, que é o processo interno de comunicação dentro da organização, que estaria mais associado ao crescimento profissional e o bom desenvolvimento de suas funções.

A primeira situação por tratar-se de algo relacionado mais com o pessoal, sendo que, os fatores que podem interferir são o financeiro ou seja a necessidade de dispensar do seu orçamento valores para a contemplação do mesmo uma vez que por tratar-se de uma cidade de pequeno porte, tais práticas têm de ser realizadas em outras cidades. O fato é que tanto uma condição como a outra interfere de forma direta na qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, pois o indivíduo sente-se determinado quando têm a oportunidade de desenvolvimento e crescimento.

#### **4.2.21. Oportunidades de recreação e lazer**

Pergunta: Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

Escala: 1: Nada  
 2: Muito pouco  
 3: Médio  
 4: Muito  
 5: Completamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,16	2,70

Neste quesito, o fator “cidade pequena”, ao restringir as opções de lazer, pode ter influenciado a grande diferença apresentada, desfavorável à Empresa. Conforme observado os índices ficaram em “muito pouco” e “médios” para a oportunidade de recreação e lazer.

Brêtas (1997) descreve a recreação como o criar, o recrear e o recriar-se, que está profundamente conectado à ação do homem sobre o mundo.

No que diz respeito ao lazer, Dumazedier (1979, p.12); ressalta como sendo um contíguo de tarefas, às quais o indivíduo pode oferecer-se de livre pretensão, seja para descansar, divertir-se e entreter-se ou ainda para ampliar sua informação ou formação.

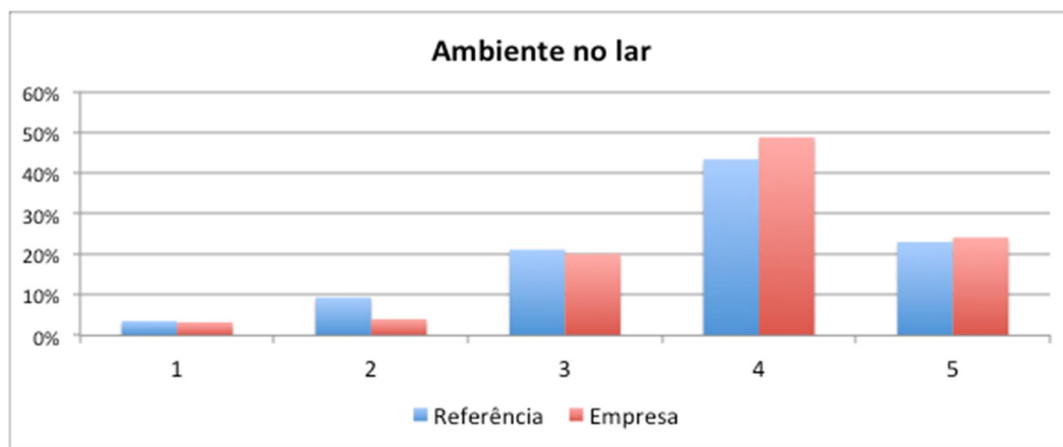
Cabe ressaltar um fator interessante que associa o lazer a qualidade de vida, isto porque o lazer institui intimas relações com outros campos, tais como a saúde, a

educação, a religião, a política, dentre outras. Isto porque a pessoa que têm tempo para desenvolver atividades de recreação e lazer, têm melhores condições de saúde, pois estão dispensando um tempo para a realização de atividades lúdicas que irão contribuir para o seu bem estar melhorando assim a sua qualidade de vida.

#### 4.2.22. Ambiente no lar

As necessidades básicas são fatores fundamentais para o bem estar do ser humano. Buscando apurar os índices associado a estas necessidades perguntou-se: Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

Gráfico 24– Ambiente no lar



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,73	3,86

Neste item os índices apurados nas pesquisas, foram semelhantes aos valores da pesquisa de referencia. Sendo que dos participantes a maioria disse estar “satisfeito” com seu local onde mora.

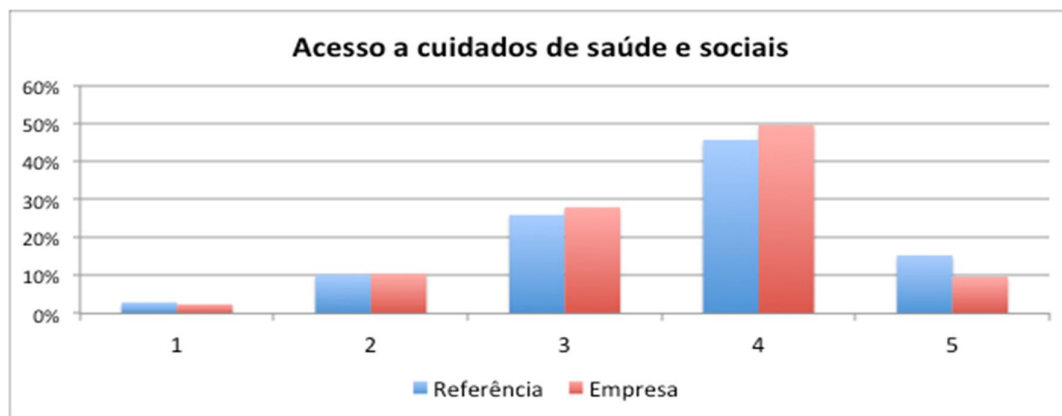
Pode ser ressaltada a importância do ser humano em possuir um local onde morar, isto porque este fator é uma necessidade primária, a qual está diretamente relacionada à motivação, e qualidade de vida.

Segundo a teoria de Maslow (1970) o ser humano é dotado de necessidades; quando uma de suas necessidades é atendida, aparece outra em seu lugar, sendo este um processo continuado e sem fim. Sendo que a partir do momento que as necessidades fisiológicas estão razoavelmente atendidas, as necessidades imediatamente superiores começam a dominar o comportamento do homem; sendo sua fonte de motivação. Observa-se na pesquisa que as necessidades de proteção contra perigo, a ameaça, a privação, relacionadas à moradia já foram alcançadas pela maioria dos pesquisados, uma vez que os mesmos se dizem satisfeitos com sua moradia, e isto faz com que os mesmos passem a buscar novos fatores motivacionais.

#### 4.2.23. Acesso a cuidados de saúde e sociais

O bem estar físico da pessoa interfere diretamente na sua avaliação quanto à qualidade de vida. Pretendendo apurar qual a avaliação dos pesquisados sobre esta questão pergunta-se: Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

Gráfico 25– Acesso a cuidados de saúde e sociais



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,60	3,54

Os valores apurados junto à pesquisa demonstram-se semelhantes aos do estudo de referência, sendo que a maioria dos pesquisados dizem estar “satisfeitos” com o acesso a cuidados de saúde e sociais.

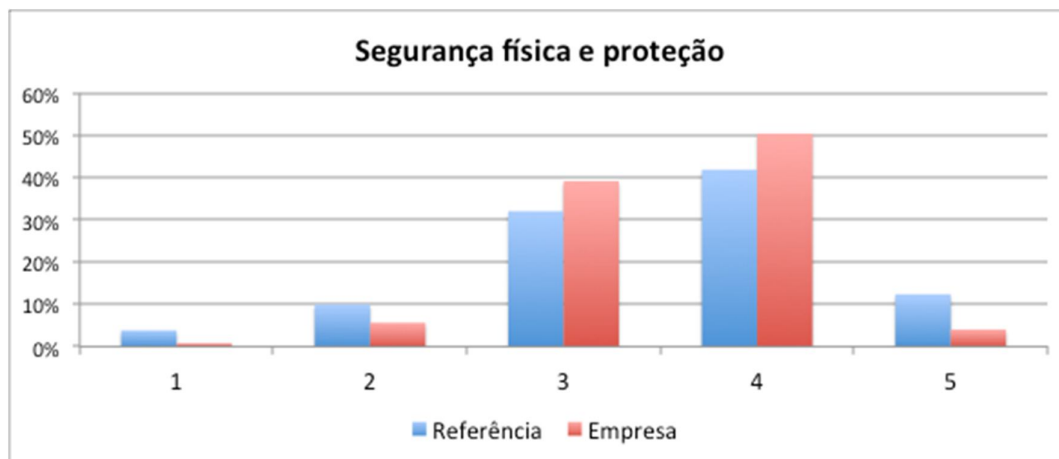
Segundo Maslow (1970), a partir do momento em que as necessidades fisiológicas do homem estão atendidas e ele não está mais receoso a respeito do seu bem-estar físico, suas necessidades sociais ganham destaque e passam a ser fonte de motivação de seu comportamento.

Na questão avaliada, observa-se que os participantes têm suas necessidades fisiológicas já asseguradas, e estão desenvolvendo as suas necessidades sociais, o fato é que o ser humano ao conquistar novas metas, e sonhos, tem elevado a sua qualidade de vida, o que reflete diretamente na qualidade de vida profissional.

#### **4.2.24. Segurança física e proteção**

A segurança é um fator essencial na vida do ser humano, pois sentindo-se seguro o mesmo consegue desenvolver melhor suas atividades diárias. Com base nisto pergunta-se: Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?





Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Nada
  - 2: Muito pouco
  - 3: Mais ou menos
  - 4: Bastante
  - 5: Extremamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,49	3,51

Os índices observados flutuam entre o “mais ou menos” e o “bastante”. Este pode representar uma pequena disparidade no que diz respeito à contemplação das necessidades, sendo que uma parcela dos participantes já estão em um nível mais elevado que os demais.

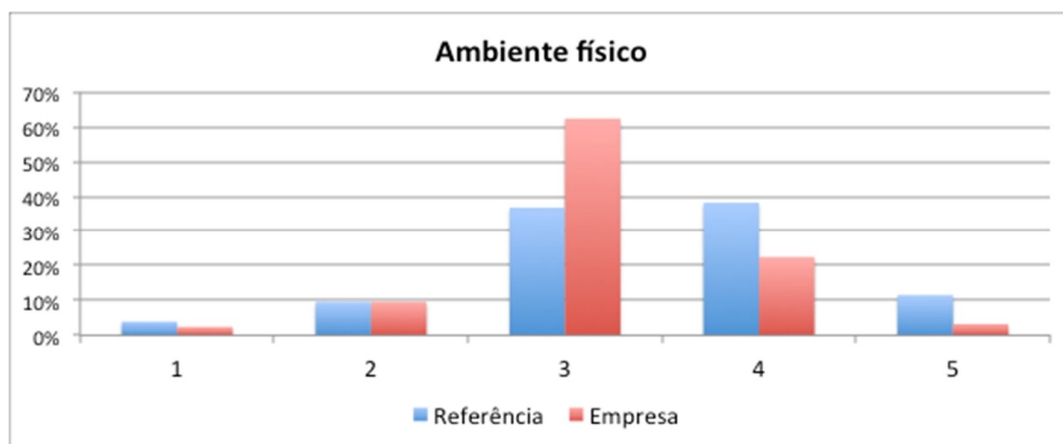
Estando as necessidades fisiológicas satisfeitas, o ser humano irá buscar atender o nível da segurança. Para Chiavenato (2004, p.478) as indigências deste nível estão arrolados a estabilidade na vida das pessoas: ter “segurança, proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional”. Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986) outro fator associado à segurança é a previdência a qual segundo os autores é de fundamental importância para um funcionário, pois, na qualidade de dependente da empresa, o empregado fica suscetível a ações de discernimento, exploração e dependência elevada. Tal nível que consente que o ser humano tenha a garantia de que está protegido de algum modo, dentro ou fora de empresa. Sentindo-se seguro e

amparado, o indivíduo permite-se uma melhor qualidade de vida, assim como vai apresentar melhor qualidade dentro da organização.

#### 4.2.25. Ambiente físico

O ambiente físico que vivemos ou trabalhamos é de fundamental importância para a garantia da qualidade de vida, pois o mesmo pode oferecer condições favoráveis ou não. Com base nisso realiza-se a seguinte pergunta: Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

Gráfico 27– Ambiente Físico



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Nada
  - 2: Muito pouco
  - 3: Mais ou menos
  - 4: Bastante
  - 5: Extremamente

	Referência	Empresa
Nota média	3,44	3,14

Aqui, o fator “chão de fábrica” pode explicar, em parte, a significativa diferença desfavorável à Empresa. Os índices ficaram principalmente como “mais ou menos”,

ou seja não tem total convicção de que o ambiente seja coerente para que tenham uma qualidade de vida adequada.

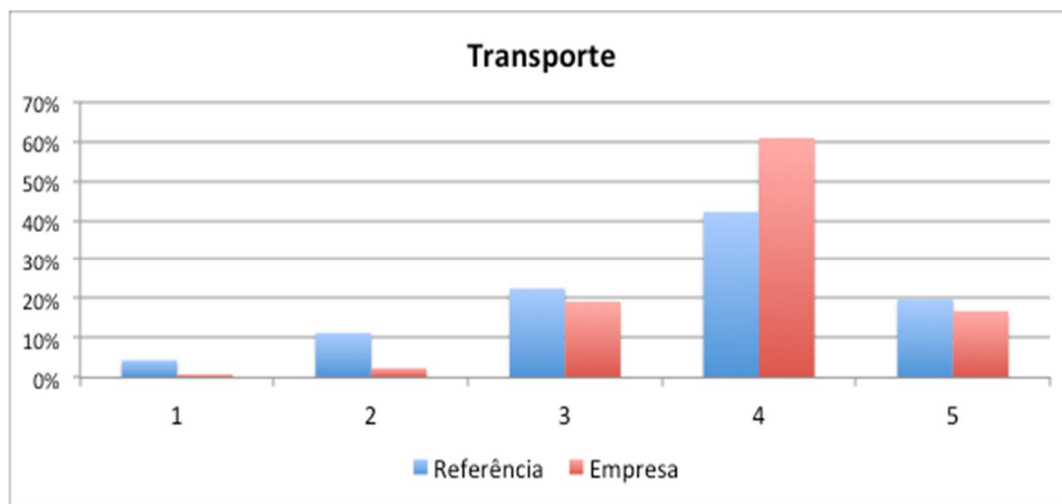
De acordo com Ogata (2012), a Organização Mundial da Saúde (OMS), disponibilizou dados sobre saúde, segurança e bem-estar mundial dos trabalhadores; visando alertar sobre a situação atual que tem preocupado vários profissionais, aconselhando a diminuição de riscos, buscando a promoção de uma vida mais saudável; visando a redução dos custos de assistência médica pautados a problemas de saúde oriundos não apenas das atividades laborais relacionadas à globalização, ao uso intensivo da tecnologia e a uma maior competição entre as organizações, mas também da conduta não saudáveis (ou de risco).

Buscando melhorar tais índices, e criar condições apropriadas com qualidade de vida é necessário que o ambiente de trabalho ofereça condições adequadas para as atividades laborais.

#### 4.2.26. Transporte

A locomoção é uma necessidade de todo ser humano, atualmente os meios de transporte são diversos, o que vem a ser um benefício para o ser humano, o qual passa a ter maior facilidade e agilidade para ir e vir. Buscando aferir tal benefício, pergunta-se: Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

Gráfico 28 – Transporte



Fonte: Dados Obtidos Pela Pesquisa (2017)

- Escala:
- 1: Muito insatisfeito(a)
  - 2: Insatisfeito(a)
  - 3: Nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a)
  - 4: Satisfeito(a)
  - 5: Muito satisfeito(a)

	Referência	Empresa
Nota média	3,62	3,90

O fator “cidade pequena” muito provavelmente explica em parte esta diferença, favorável à Empresa. Os deslocamentos curtos diminuem a importância relativa dos meios de transporte.

Segundo Ferraz e Torres (2001), o sistema de transporte de passageiros é tão importante na diferenciação de uma sociedade quanto os demais serviços de saneamento, e desenvolvimento humano, urbano, econômico e social.

De acordo com Ferraz e Torres (2004) a agilidade de deslocamento de pessoas, que utilizam do sistema de transporte de passageiros, é um ponto fundamental na diferenciação da qualidade de vida de uma sociedade e, por resultado, do seu grau de desenvolvimento econômico e social. Segundo Serratini (2008), o transporte coletivo, torna-se fundamental para a locomoção da população de baixa renda, além de ser uma estratégia de redução de automóveis em circulação evitando congestionamentos, poluição ambiental, acidentes de trânsito e do consumo de combustível.

Para as pessoas em geral o meio de transporte seja este particular, ou coletivo, é um fator benéfico que coopera para a qualidade de vida, uma vez que tais instrumentos, irão beneficiar a locomoção dos trabalhadores.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou maior entendimento do assunto relacionado à qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, bem como os pontos associados para o enquadramento das organizações como uma empresa preocupada com o bem estar de seus colaboradores. A partir do levantamento das informações teóricas, relacionadas aos questionamentos realizados que apontaram pessoas em sua maioria satisfeitas fatores geradores de qualidade de vida, porém que assim como todo ser humano, desejam constantemente crescimento e estimam novos objetivos e anseios.

É possível observar mediante ao levantamento teórico e a análise dos resultados das pesquisas que o ser humano esta em constante busca pela satisfação, pelo crescimento, pelo conhecimento, visando com isso atingir uma qualidade de vida que lhe de estabilidade.

O objetivo da pesquisa era de identificar o nível de qualidade de vida dos colaboradores da empresa conforme a visão do mesmo, para isto utilizou-se da Avaliação de Qualidade de Vida WHOQOL-BREF, o mesmo mensurou os quatro domínios: Físico, Psicológico, Social e Ambiental, dos colaboradores para com a organização.

Identificou-se que a empresa gera em seus colaboradores satisfação, porém em alguns pontos os mesmos mantiveram como médio o seu índice de satisfação, entre estes pode-se citar o ambiente físico, oportunidade de recreação e lazer, oportunidade de adquirir novas informações, recursos financeiros, sono e repouso e dor e desconforto. Estes pontos representam para a organização um desafio, pois a mesma poderá desenvolver programas de melhorias significativas, compreendendo que funcionários insatisfeitos são sinônimo de baixa produtividade, podendo ainda ocasionar a disseminação deste sentimento de rejeição aos demais colaboradores.

Para a melhoria dos índices “negativos” apurados, encontra-se a área de gestão de pessoas, a qual possui ferramentas e conhecimento para o desenvolvimento de iniciativas a fim de motivar o trabalhador, gerando um ambiente participativo, no qual ocorra a integração do colaborador e gerencia, bem como com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. É fundamental para o sucesso da organização colaboradores que

tenham uma boa qualidade de vida, desta forma a gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de instituir um ambiente onde as pessoas sintam-se bem.

Buscando amenizar ou liquidar o problema existente, sugere-se algumas melhorias como a maior autonomia no ambiente de trabalho, gerando e incentivando a participação dos colaboradores no processo de tomada de decisão. Uma remuneração adequada ao cargo bem como com a ofertada no mercado de trabalho, isto porque o colaborador ao sentir-se reconhecido demonstra maior comprometimento com a organização. A organização pode investir na gestão de pessoas, utilizando o departamento de recursos humanos para identificar as necessidades dos colaboradores. Desenvolver atividades voltadas ao bem estar através de projetos de qualidade de vida. No ambiente físico realizar manutenção de equipamento e adequar o ambiente de trabalho para cada função. E por fim instituir um plano de carreira aos colaboradores, lhe permitindo o crescimento profissional dentro da própria organização, tornando este um atrativo para a permanência na organização. Investir na qualificação profissional de modo que o colaborador sinta-se valorizado através do incentivo ao conhecimento, fator este que é revertido para a empresa uma vez que o colaborador irá aplicar o conhecimento adquirido dentro da organização.

É fundamental destacar que desenvolver programas voltados à qualidade de vida no trabalho é um investimento para as organizações, e é fundamental para que as mesmas tenham sucesso, para isso é necessário que os administradores desenvolvam junto a seus colaboradores um relacionamento de empatia, o que lhes permite identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar constantemente melhorias apropriadas em resolver e antecipar situações pautadas na motivação e satisfação. Isto porque as mudanças apresentam resultados na produtividade, qualidade do trabalho, e traz para a organização grandes retornos financeiros.

## REFERÊNCIAS

- ADAM, A. et al. **Efeitos dos turnos e turnos noturnos na qualidade do sono, alerta e qualidade de vida: estudo interregional franco-alemão.** Arquivos de Doenças Profissionais e Meio Ambiente, c. 68, n. 5, p. 482-493, 2007.
- BUSS, P. M.. **Promoção da saúde e qualidade de vida.** Rev. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 05, n. 1, 2000. Disponível em: . Acesso em: 23 de Junho 2018.
- BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas.** Florianópolis: Insular, 1997.
- BERNARDO, R.; CORTINA, I. **Sexualidade na terceira idade.** RevEnferm UNISA. 2012; 13(1): 74-8.
- BRÊTAS, Â. **Recreação e a Psicologia Sociohistórica: novas bases, novos caminhos.** In: Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte, 10, 1997, Goiânia. Anais... Goiânia: Gráfica e Editora Potência, 1997. p. 1050-1056.
- BAUMEISTER, R. **Ego depletion and the self executive function.** Washington, DC. American Psychological Association.
- CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo.** Rio de Janeiro: LTC, 2009.
- CHIAVENATTO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUMAZEDIER, J. **Sociologia empírica do lazer.** São Paulo: Perspectiva: SESC, 1979.
- FLECK M.P.A, LOUZADA S, XAVIER M, CHACHAMOVICH E, VIEIRA G, SANTOS L, et al. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”.** RevSaude Publica. 2000;34(2):178-83. DOI:10.1590/S0034-89102000000200012
- FERREIRA, A.B.H. **Mini Aurélio século XXI: o minidicionário da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, M. C. **Ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. v.11 n.1 São Paulo jun. 2008. Disponível

em:< [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-7172008000100007&lng=pt&nrm](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-7172008000100007&lng=pt&nrm)>. Acessado em: 03 Junho 2018.

FERREIRA, M. C.; LEITE, J. V.; MENDES, A. M. **Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho.** *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, v.9 n.2, Florianópolis dez. 2009.Disponível

em:< [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200010&lng=pt&nrm=iso)>. Acessado em: 03 Junho 2018.

FLEURY, M. T. L.. **As pessoas na organização.**São Paulo: Editora Gente, 2002.

GRUPO DE QUALIDADE DE VIDA DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL): documento de posicionamento da Organização Mundial de Saúde.** *SocSci Med.* 1995; 41 (10): 1403

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 1999, p. 43.

HAGERTY, M. R .; VEENHOVEN, R. **Riqueza e felicidade revisitadas - a renda nacional crescente cresce com maior felicidade.** *Social Indicators Research*, v. 64, n. 1, p. 1-27, 2003.

LIMA MG, MBA BARROS, CÉSAR CLG, M GOLDBAUM, CARANDINA L, ALVES MCGP. **Comportamentos relacionados à saúde e qualidade de vida em idosos: um estudo de base populacional.***RevSaude Publica.* 2011; 45 (3): 485-93. DOI: 10.1590 / S0034-89102011000300006

LENZI, M.M.; CORRÊA, L.B.. **Qualidade de vida no trabalho: uma experiência possível.** *Rev. Divulgação em Saúde para Debate*, Rio de Janeiro, n.19, p. 24-29, nov. 2000.

LYONS, A. C .; YILMAZER, T. **Saúde e tensão financeira: evidências do levantamento das finanças do consumidor.** *Southern Economic Journal*, v. 71, n. 4, p. 873-890, 2005.

LACAZ, F. A. C.. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença.** *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, vol.5 no.1 Rio de Janeiro: 2000.Disponível em:< [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-7172003000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-7172003000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acessado em: 03 Junho 2018..

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E.e B.. **Qualidade de Vida no Trabalho.** In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). **As Pessoas na Organização.** 2ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.



MARTIN, G. L. (2001) **Consultoria em psicologia do esporte: emoções e desempenho esportivo**. Campinas: Instituto de Análise do Comportamento.

MASLOW, A. **Motivação e Personalidade**. Nova Iorque: Harper & Row, 1970.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MACÊDO, K. B. **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**. Goiás: Universidade Católica de Goiás. UCG, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, v.6, São Paulo, dez. 2003. Disponível em: versão impressa ISSN 1516-3717.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI, P. H., **Administração: conceitos e aplicações**. São Paulo: Harbra, c1986.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário**. Ciências Saúde Col. 5 (1): 7-18, 2000.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NAHAS, M. V.. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 2º ed. Londrina-PR. Ed. Midiograf. 2001;

NERI, A. L.. **Qualidade de vida e Idade Madura**. 7 ed. Campinas: Ed. Papyrus, 2008;

NORBECK JS, LINDSEY AM, CARRIERI VL. **O desenvolvimento de um instrumento para medir o apoio social**. Nurs Res. 1981; 30 (5): 264-9.

OMS **Promoção da saúde: glossário**. Genebra: OMS, 1998.

OGATA, A.; BRAMANTE, A. C. [et al.], **Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas** / Alberto Ogata (organizador); Antonio Carlos Bramante...[et.al]. – Rio de Janeiro: Elsevier:SESI, 2012.

O'DONNELL, K. **Valores Humanos no Trabalho** – Da parede para a prática. São Paulo: Editora Gente, 2006.

PADILHA, E. **Marketing pessoal e imagem pública**. 2ª Edição. Balneário Camboriú. Palloti, 2002.

PINZÓN, J. G.; RODRÍGUEZ, A. F. U. **Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la localidad de vida laboral.** Revista Acta Colombiana de Psicología, vol.14 no.2. Bogotá Jul. - Dez. 2011.

RODRIGUES, et al. **Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho.** 2001 Acesso: 23 de Junho 2018.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

KUCHARCZYK, E. R. ; MORGAN, K; HALL, A. P. **O impacto ocupacional da qualidade do sono e sintomas de insônia.** Sono Medicina Comentários, v. 16, n. 6, p. 547-559, 2012.

KIM, J.; TECH, V. **Satisfação financeira, conflitos financeiros pessoais e resultados de trabalho: satisfação de pagamento, comprometimento organizacional e produtividade.** Proceedings of Association for Financial Counseling and Planning Education, em: AFCPE 1999 ANNUAL CONFERENCE, 1999, Westerville. p. 38-45.

KUPPENS, P.; REALO, A.; DIENER, E. **O papel das emoções positivas e negativas no julgamento da satisfação com a vida em todas as nações.** Jornal de Personalidade e Psicologia Social, v. 95, n. 1, p. 66-75, 2008.

SAMULSKI, D. (2000) **Treinamento psicológico de atletas de alto nível.** In.: K. Rubio (org.) Encontros e desencontros: descobrindo a psicologia do esporte. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SALINAS, M; OLIVEIRA, L. **Relações interpessoais e suas influências na criatividade no trabalho.** 2004 Acesso: 23 de Junho 2018.

SAMPAIO, J. R. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social.** 2ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SKEVINGTON, S. M. et al. **The World Health Organization's WHOQOL-BREF quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial - A Report from the WHOQOL Group.** Quality of Life Research. Vol. 13, pp. 299-310, Kluwer Academic Publishers, 2004.

SCHMIDT, M; GODOI, C. **O processo emocional num grupo de trabalho.** 2008 Acesso: 23 de Junho 2018.

SILVA, et al. **Relacionamento interpessoal no contexto organizacional.** 2007 Acesso: 23 de Junho 2018.

TUOMI, K. et al. **Índice de capacidade para o trabalho: Institute of Occupational Health, Helsinki.** Traduzido por Frida Marina Fischer. et al. São Paulo: FSPUSP, 1997.

TOMASSO, M.A. **Auto-imagem e a interface da beleza.** Disponível em [http://www.gommaso.pc.br/site/artigos/?id\\_artigo-104](http://www.gommaso.pc.br/site/artigos/?id_artigo-104). Acesso em 25 Junho de 2018.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VILAÇA, N. ; GÓES, F. **Em nome do corpo.** Rio de Janeiro. Rocco, 1998.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C.. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Editora Artmed, 2004.

## Anexo I – Instrumento WHOQOL-BREF

<b>Instruções</b>					
<p>Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. <b>Por favor responda a todas as questões.</b> Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.</p> <p>Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as <b>duas últimas semanas</b>. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:</p>					
	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas.

Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

**Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.**

		muito ruim	Ruim	nem ruim nem boa	boa muito boa

1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5

7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5

21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	Algumas vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário? .....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário? .....



**Você tem algum comentário sobre o questionário?**

## **Anexo II – Termo de Consentimento Informado**

### **CARTA DE INFORMAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE ESTUDO DE PESQUISA**

Estamos realizando um estudo com o objetivo avaliar o índice de qualidade de vida dos colaboradores da Empresa. Para a realização deste serão feitas perguntas sobre alguns aspectos de sua vida: física, emocional, social.

O(a) senhor(a) tem total direito de desistir de participar do estudo a qualquer momento. A participação ou não neste questionário não causa nenhuma influência em seu trabalho na empresa. A sua participação é muito importante e só será realizada com o seu consentimento e após a leitura desse documento.

Asseguramos que todas as informações prestadas serão sigilosas e utilizadas somente para esta pesquisa de fins acadêmicos.

A aluna responsável pelo estudo Franciele Piccin está a sua disposição para esclarecimento sobre aspectos relativos a este estudo.

### **TERMO DE CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO NA AVALIAÇÃO QUALIDADE DE VIDA**

Eu, \_\_\_\_\_,  
entendi todas as informações sobre o estudo no qual participarei e fui esclarecido sobre o objetivo deste. Concedo meu acordo de participação de espontânea vontade. Foi me assegurado o direito de abandonar o estudo a qualquer momento, se eu assim desejar.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

São Lourenço do Oeste, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

### Anexo III – Tabela dos resultados das avaliações

Na tabela abaixo, a primeira coluna indica o número do entrevistado, e as demais as suas avaliações para cada uma das 26 perguntas.

	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q 10	Q 11	Q 12	Q 13	Q 14	Q 15	Q 16	Q 17	Q 18	Q 19	Q 20	Q 21	Q 22	Q 23	Q 24	Q 25	Q 26	
1	4	5	3	1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1
2	4	4	2	1	4	4	4	5	3	4	3	2	3	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2
3	4	5	2	1	3	5	4	2	4	3	5	2	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2
4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	5	2	3	2	3	2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	2	
5	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	
6	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	
7	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	
8	3	4	2	2	3	4	3	4	5	3	5	2	1	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	2	
9	3	4	3	2	4	5	3	3	5	3	5	2	2	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	
10	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	
11	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	
12	4	4	1	1	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	
13	4	3	2	1	4	5	4	2	4	4	5	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	
14	4	4	1	1	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	1	
15	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	
16	4	4	3	2	3	5	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	
17	3	2	4	2	3	4	2	1	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	4	3	3	5	3	3	5	
18	4	4	1	1	4	5	4	4	3	3	1	2	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	
19	4	5	3	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	
20	2	2	4	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5	5	
21	5	4	1	2	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	
22	5	4	1	1	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	
23	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
24	4	2	2	2	3	3	2	3	1	4	5	2	2	2	4	2	4	5	1	4	4	4	4	3	4	3	
25	4	5	4	2	3	4	4	5	3	4	4	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	
26	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	
27	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	
28	3	4	3	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	
29	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	5	2	3	3	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	5	2	
30	4	4	2	2	5	4	5	3	4	3	5	2	2	3	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	1	
31	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
32	4	5	1	1	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	2	

33	3	3	5	3	5	5	3	4	3	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2
34	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2
35	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	2
36	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	1	1	5	2
37	4	4	3	1	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2
38	3	2	4	2	2	4	1	2	3	2	3	1	1	1	3	2	4	2	4	4	4	3	1	1	3	2
39	4	4	3	2	3	5	3	3	3	3	5	2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	2
40	3	4	3	2	3	5	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2
41	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
42	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	2
43	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	5	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	2
45	4	4	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	1
46	4	4	2	1	3	5	4	3	2	3	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2
47	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	5	5	5	5	2	5	2
48	2	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	2	3	4	2
49	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
50	5	4	1	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
51	4	4	2	2	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	2
52	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2
53	4	4	2	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2
54	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
55	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	2
56	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	5	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
57	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	2
58	4	4	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	1
59	4	4	2	1	3	5	4	3	2	3	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2
60	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	5	5	5	5	2	5	2
61	2	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	2	3	4	2
62	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
63	5	4	1	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
64	4	4	2	2	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	2
65	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2
66	4	4	2	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2
67	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
68	4	4	1	1	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2
69	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3
70	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2
71	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
72	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
73	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2
74	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2
75	4	4	1	1	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2
76	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
77	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
78	4	5	2	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2

79	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
80	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2
81	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
82	4	5	2	2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2
83	4	5	2	1	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2
84	4	4	2	1	4	5	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2
85	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2
86	3	4	2	2	3	5	4	4	2	4	4	3	2	2	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	2
87	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
88	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
89	4	4	1	1	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1
90	4	5	2	2	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2
91	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
92	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
93	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
94	4	5	3	1	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
95	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
96	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
97	3	4	3	1	3	3	4	4	3	4	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4
98	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2
99	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2
100	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3
101	4	5	1	2	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2
102	4	5	3	2	3	3	4	4	2	2	5	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	5	4	3
103	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	5	3	3	4	4	4
104	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3
105	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	2	3	4
106	5	4	1	1	4	5	5	4	3	4	3	2	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2
107	4	3	2	2	2	5	4	4	4	3	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2
108	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2
109	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3
110	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	5	3	3	3	3	4	5	4	4	2	2
111	4	4	3	1	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	1	4	5	3	2
112	4	5	1	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	2
113	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2
114	4	4	2	1	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1
115	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2
116	4	5	3	2	1	2	2	2	2	3	5	3	3	1	5	3	3	3	2	2	3	2	4	5	4
117	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	2
118	4	4	4	4	2	3	2	4	1	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	1	1	2	5	2	5
119	4	4	1	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	5	3	3	4
120	4	5	2	1	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1
121	4	4	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
122	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2
124	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	2	3	1	4	1	4	4	4	3	4	5	5	4	2

125	4	3	4	3	5	5	5	5	2	5	5	2	2	1	4	2	2	3	3	5	5	3	4	2	2	3
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## Apêndice A



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional  
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
 Sistema de Bibliotecas

### DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Autor<sup>4</sup>: **\_ FRANCIELE PICCIN**

CPF<sup>1</sup>: **037173069-44** Código de matrícula<sup>1</sup>: **1945122**

Telefone<sup>1</sup>: **(49) 992029013** e-mail<sup>1</sup>: **franciele.piccin@gmail.com**

Curso/Programa de Pós-graduação: **ESPECIALIZAÇÃO MBA EM RECURSOS HUMANOS**

Orientador: **PROF<sup>A</sup>. DRA. PAULA REGINA ZARELLI**

Co-orientador: **DR. NEIMAR FOLLMANN E PROF<sup>A</sup>. DRA. ELIZANDRA MACHADO FOLLMANN**

Data da defesa: **04/08/2018**

Título/subtítulo: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**

Tipo de produção intelectual: ( ) TCC<sup>5</sup> ( X ) TCCE<sup>6</sup> ( ) Dissertação ( ) Tese

Declaro, para os devidos fins, que o presente trabalho é de minha autoria e que estou ciente:

- dos Artigos 297 a 299 do Código Penal, Decreto-Lei no
- 2.848 de 7 de dezembro de 1940;
- da Lei no
- 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, sobre os Direitos Autorais,
- do Regulamento Disciplinar do Corpo Discente da UTFPR; e que plágio consiste na reprodução de obra alheia e submissão da mesma como trabalho próprio ou na inclusão, em trabalho próprio, de idéias, textos, tabelas ou ilustrações (quadros, figuras, gráficos, fotografias, retratos, lâminas, desenhos, organogramas, fluxogramas, plantas, mapas e outros) transcritos de obras de terceiros sem a devida e correta citação da referência.

<sup>4</sup> Para os trabalhos realizados por mais de um aluno, devem ser apresentados os dados e as assinaturas de todos os alunos.

<sup>5</sup> TCC – monografia de Curso de Graduação.

<sup>6</sup> TCCE – monografia de Curso de Especialização.

Franciele Piccin

Pato Branco, 15 de Agosto, 2018

**Apêndice B***Ministério da Educação*

**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional  
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
 Sistema de Bibliotecas

---

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO, DISSERTAÇÕES E TESES NO PORTAL DE INFORMAÇÃO E NOS CATÁLOGOS ELETRÔNICOS DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UTFPR**

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a UTFPR a veicular, através do Portal de Informação (PIA) e dos Catálogos das Bibliotecas desta Instituição, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9.610/98, o texto da obra abaixo citada, observando as condições de disponibilização no item 4, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, visando a divulgação da produção científica brasileira.

**1. Tipo de produção intelectual:** ( ) TCC<sup>7</sup> (X) TCCE<sup>8</sup> ( ) Dissertação ( ) Tese

**2. Identificação da obra:**

Autor<sup>9</sup>: **FRANCIELE PICCIN**

RG<sup>3</sup>: **3832753** CPF<sup>3</sup>: **037173069-44** Telefone<sup>3</sup>: **(49) 992029013**

e-mail<sup>3</sup>: **franciele.piccin@gmail.com**

Curso/Programa de Pós-graduação: **ESPECIALIZAÇÃO MBA EM RECURSOS HUMANOS**

Orientador: **PROF<sup>A</sup>. DRA. PAULA REGINA ZARELLI**

Co-orientador: **DR. NEIMAR FOLLMANN E PROF<sup>A</sup>. DRA. ELIZANDRA MACHADO FOLLMANN**

Data da defesa:  
**04/08/2018**

Título/subtítulo (português): **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS**

Título/subtítulo em outro idioma: **QUALITY OF LIFE AT WORK: CASE STUDY IN A FOOD INDUSTRY**

Área de conhecimento do CNPq:

---

Palavras-chave: **QUALIDADE DE VIDA, TRABALHO, WHOQOL-BREF**

Palavras-chave em outro idioma: **QUALITY OF LIFE, WORK, WHOQOL-BREF**

**3. Agência(s) de fomento (quando existir):**

---

**4. Informações de disponibilização do documento:**

<sup>7</sup> TCC – monografia de Curso de Graduação.

<sup>8</sup> TCCE – monografia de Curso de Especialização.

<sup>9</sup> Para os trabalhos realizados por mais de um aluno, devem ser apresentados os dados e as assinaturas de todos os alunos.

Restrição para publicação: ( ) Total<sup>10</sup> ( ) Parcial<sup>4</sup> ( ) Não Restringir

Em caso de restrição total, especifique o por que da restrição:

---



---

Em caso de restrição parcial, especifique capítulo(s) restrito(s):

---

Pato Branco, 15 de Agosto de 2018

Assinatura do Autor

Assinatura do Orientador

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ – UTFPR  
CÂMPUS PATO BRANCO  
ESPECIALIZAÇÃO MBA EM RECURSOS HUMANOS**

**COMPROVANTE DE CONFERÊNCIA DE MONOGRAFIA**

Eu, Paula Regina Zarelli, orientadora da aluna Franciele Piccin, atesto que a presente monografia, entregue à Coordenação do Curso de Especialização MBA em Recursos Humanos atende todos os pré-requisitos exigidos pela banca.

Pato Branco, 17/08/2018.



.....  
Assinatura da orientadora

<sup>10</sup> A restrição parcial ou total para publicação com informações de empresas será mantida pelo período especificado no Termo de Autorização para Divulgação de Informações de Empresas. A restrição total para publicação de trabalhos que forem base para a geração de patente ou registro será mantida até que seja feito o protocolo do registro ou depósito de PI junto ao INPI pela Agência de Inovação da UTFPR. A íntegra do resumo e os metadados ficarão sempre disponibilizados

**ATESTAMOS QUE O(A) ALUNO(A) EM QUESTÃO, NÃO TEM DÉBITOS JUNTO A  
ESTA BIBLIOTECA**

Em:..... /...../.....

.....

Carimbo e assinatura da **bibliotecária**