

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
MBA EM RECURSOS HUMANOS – TURMA I

REGIANE BAUGRATES PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE
TRABALHADORES EM RADIOTERAPIA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2018

REGIANE BAUGRATES PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE
TRABALHADORES EM RADIOTERAPIA**

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

Orientador (a): Prof.^a Audrey Hausschildt Merlin

PATO BRANCO

2018



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Câmpus Pato Branco

Curso de Administração



Especialização MBA em Recursos Humanos

TERMO DE APROVAÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de Trabalhadores em Radioterapia

Regiane Baugrates Prado

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (TCCE) foi apresentado às 22h, do dia 27 de julho 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^a. M.Sc. Audrey Hausschildt Merlin
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Giovanna Pezarico
Avaliadora – UTFPR

Prof^a. M.Sc. Gabriella Suzana Lorenzton Maffioletti
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.

Dedico este trabalho a Leopoldina e Maria
mulheres da minha vida, meu alicerce, meu
exemplo de garra e amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo seu perfeito amor, por me dar um espírito encorajador e fortalecedor, de poder e equilíbrio.

As minhas queridas e amadas Leopoldina e Maria, pelo amor, dedicação e incentivo não somente nesta fase do curso de pós-graduação, mas em toda a minha vida.

A Professora orientadora Audrey Hausschildt Merlin, pela orientação, motivação e atenção o que fez com que se tornasse possível à conclusão do curso.

RESUMO

PRADO, R. B. Qualidade de vida dos Trabalhadores em uma Clínica de Radioterapia. 2018. 70 folhas. Trabalho de conclusão de curso de MBA em Recursos Humanos. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

De acordo com o cenário atual a empresa para se manter no mercado como prestador de serviço de excelência se faz necessário primeiramente cuidar de seus clientes internos que são seus colaboradores, garantindo aos mesmos boas condições de trabalho e um ambiente adequado. Desta forma o presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos colaboradores de uma Clínica de Radioterapia quanto à qualidade de vida no trabalho. A pesquisa mostra que a organização possui qualidade de vida no trabalho, onde os trabalhadores responderam positivamente ao questionário aplicado, porém enfrenta algumas dificuldades com os itens recompensas e participação em resultados, benefícios extras, uso de tecnologia e incentivo oferecidos, se fazendo necessário rever os parâmetros em questão com o intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os ajustes são possíveis de serem atendidos e que trará ganhos tanto para a instituição diminuindo absenteísmo e afastamentos por motivos de saúde, proporcionado maior produtividade e qualidade nos serviços oferecidos, quanto para os funcionários reduzindo stress, prevenindo problemas de saúde e equilíbrio de demandas profissionais e pessoais. Esta pesquisa contribuiu para o aumento do conhecimento da QVT na seção em destaque por utilizar um modelo que abrange um conjunto de itens abordados. Enfatizando a importância de estender esta pesquisa a outros profissionais da área.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde do Trabalhador. Trabalhador Hospitalar.

ABSTRACT

PRADO, R. P. Quality of life of workers in a radiotherapy clinic. 2018.70 folhas. Trabalho de conclusão de curso de MBA em Recursos Humanos. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

The present study had as objective to identify the perception of the collaborators of a Radiotherapy clinic as for quality of life at work (QWL), using Walton's model (1973) and having as discussion eight dimensions that affect the quality of life at work: fair and adequate compensation, working conditions, opportunities for use and capacity development, opportunity for growth and security, social integration at work, constitutionalism, work and total living space and social relevance of life at work. After the application and analysis of the questionnaires, it was possible to perceive that the collaborators answered positively in relation to the (QWL), only four of the thirty-five items applied, being: rewards and partitioning into results, extra benefits, use of technology and incentive that the company makes available, did not reach the level of satisfaction. This research contributed to increase the knowledge of the (QWL) in the highlighted section, by using a model that includes a whole of items discussed. Emphasizing the importance of extending this research to other professionals in the field.

Key words: Quality of Life at Work. Worker's health. Hospital worker.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Walton (1973)	20
Figura 2 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Shu e Long (2008)	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Walton (1973) fala sobre oito conceitos que afetam a QVT	22
Quadro 2- Hackman e Oldham (1975) avaliam a QVT	23
Quadro 3 - Shu e Long(2008) avaliam a QVT	24
Quadro 4 - Estudo anteriores sobre QVT	27

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Satisfação em relação ao salário recebido	30
Gráfico 2 - Satisfação com o salário se comparado com o salario dos colegas	31
Gráfico 3 - Recompensas e a participação em resultados	31
Gráfico 4 - Benefícios extras	32
Gráfico 5 - Jornada de trabalho semanal	33
Gráfico 6 - Carga de trabalho	34
Gráfico 7 - Uso de tecnologia no trabalho	34
Gráfico 8 - Salubridade do local de trabalho	35
Gráfico 9 - Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa.	35
Gráfico 10 - Cansaço que seu trabalho causa	36
Gráfico 11 - Autonomia que possui no trabalho	37
Gráfico 12 - Importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz	38
Gráfico 13 - Polivalência no trabalho	38
Gráfico 14 - Avaliação de desempenho	39
Gráfico 15 - Responsabilidade conferida	39
Gráfico 16 - Oportunidade de crescimento profissional	41
Gráfico 17 - Treinamentos	41
Gráfico 18- situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho	42
Gráfico 19 - Incentivo que a empresa oferece para estudar	42
Gráfico 21 - Relacionamento com colegas e chefes no trabalho	44
Gráfico 22 - Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho	45
Gráfico 23- Valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho	45
Gráfico 24 – Respeito aos direitos do colaborador	46
Gráfico 25– Liberdade de expressão no trabalho	47
Gráfico 26 – Regras e normas no trabalho	47
Gráfico 27– Individualidade	48
Gráfico 29- Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	50
Gráfico 30 – Horários de trabalho e de descanso	50
Gráfico 31- Orgulho de realizar o seu trabalho	52
Gráfico 33 – Integração comunitária da empresa	54
Gráfico 34- Qualidade e os serviços que a organização presta	54
Gráfico 35- Política de recursos humanos da empresa	54
Gráfico 36 - Média entre as dimensões	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Tema e Problema.....	15
1.2 Objetivos.....	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificativa.....	17
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	18
2.1 Qualidade de vida no trabalho: uma reflexão contemporânea.....	18
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: Ferramentas de Avaliação.....	19
2.2.1 QVT segundo as Dimensões de Walton (1973)	20
2.2.2 Abordagem Hackman e Oldham (1975).....	22
2.2.3 Abordagem Shu e Long (2008)	23
2.3 QVT: Estudos Relevantes	25
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1 Lócus do Estudo	29
4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	29
4.1.1 Compensação justa e adequada.....	30
4.1.2 Condições de Trabalho	33
4.1.3 Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	37
4.1.4 Oportunidade de crescimento e segurança.....	40
4.1.5 Integração social no trabalho	43
4.1.6 Constitucionalismo	46
4.1.7 Trabalho e espaço total de vida	48
4.1.8 Relevância social da vida no trabalho	51
4.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE OS RESULTADOS.....	55
5 CONCLUSÃO	57

REFERÊNCIAS.....59

APÊNDICE A– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Questionário....62

APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa - Questionário.....63

APÊNDICE C –Tabelas com o número de colaboradores e grau de satisfação ...67

1 INTRODUÇÃO

A cada dia que passa novas tecnologias surgem se tornando inevitáveis as mudanças, fazendo com que o homem se prepare para acompanhar o mercado de trabalho e desta forma o mesmo se torna conhecedor de seus direitos, não se submetendo mais como antigamente e hoje para cumprirem suas tarefas necessitam no mínimo de motivação e condições de trabalho adequadas e as empresas para reter seus talentos precisam estar atentas a estas exigências.

Para Souza (2016) Em períodos de constantes transformações, é essencial que a empresa forme uma equipe de trabalho criativa, ágil e flexível, que não apenas conheçam os objetivos da organização, mas caminhe rumo a atingir esta meta.

Segundo Bispo (2013) Para que os sentimentos de companheirismo e cuidado dentro das instituições sejam possíveis, depende não somente dos colaboradores e sua maneira de se relacionar, mas também da empresa e sua capacidade de conseguir transmitir confiança e simplicidade, tornando possível a relação entre direção e funcionários.

Para a organização permanecer no mercado e para o colaborador continuar trabalhando se faz necessário que ambos cumpram seus papéis cada um fazendo sua parte trabalhando em sintonia. A QVT é questão obrigatória nos dias atuais e as instituições estão cada vez mais preocupadas em atender as leis evitando futuros problemas com fiscalizações e manter um ambiente harmonioso para se trabalhar.

Segundo Silva (2017), a QVT é entendida como um conjunto onde pessoas, trabalho e organização estão diretamente ligados, a qual desperta o interesse em cuidar do bem estar dos colaboradores, sendo eficaz nas decisões e problemas do trabalho.

Para haver um controle real sobre os riscos e prevenção de doenças do trabalho deve ser aplicado em conjunto com as melhorias no ambiente incluindo treinamento que instrua os mesmos sobre prevenção e riscos a que estão expostos e utilização adequada no ambiente de trabalho.

Segundo Benaglia (2013) O ambiente de trabalho deve ser adequado aos trabalhadores devendo a empresa ofertar treinamentos e condições aos mesmos, evitando assim afastamentos e desmotivação dos colaboradores e preservando a qualidade de vida.

Organizações que valorizam e investem nos seus colaboradores, tem maior chance de sucesso no mercado, pelo simples fato de saber que os funcionários representam a instituição e que se estiverem satisfeitos, sentindo-se valorizados, realizarão seu trabalho de forma mais produtiva.

1.1 Tema e Problema

Qual a percepção dos trabalhadores da área de radioterapia, quanto a qualidade de vida no trabalho?

No ambiente de trabalho hospitalar, os colaboradores atuam diariamente com pacientes na maioria das vezes debilitados, em se tratando de clinicas de radioterapia, os mesmos passam grande parte do tempo, alguns recepcionando, outros planejando os tratamentos, já outros acompanhando as aplicações da radioterapia nos pacientes oncológicos, que na maioria das vezes o tratamento é de urgência.

Desse modo, faz-se necessário que os funcionários estejam preparados psicologicamente e fisicamente, sendo assim essencial estarem em um ambiente adequado de trabalho, para que consigam realizar suas funções corretamente.

Neste contexto, o presente estudo se justifica pela relevância do assunto, qualidade de vida, para todos os trabalhadores ativos e especialmente aos colaboradores de clinica de radioterapia.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar qual a percepção dos trabalhadores de uma clínica de radioterapia, quanto a qualidade de vida no trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar os principais modelos para a avaliação de QVT, disponíveis na literatura;
- Analisar qual instrumento melhor se adapta à pesquisa proposta;
- Aplicar o modelo escolhido em uma Clínica de Radioterapia, para identificar o índice de QVT de seus colaboradores;
- Analisar pontos fortes e fracos do modelo e sugerir ajustes que possibilitem a melhoria da QVT dos envolvidos;

1.3 Justificativa

A área da saúde é um dos setores que apresentam uma demanda significativa, pela maior facilidade de acesso aos serviços de diagnóstico, bem como pela penosidade e estresse, cujos fatos estes comprovam que os profissionais que atuam nessa área ficam mais vulneráveis, podendo impactar diretamente na saúde do colaborador, pois as chances de adoecerem são extremamente grande, se fazendo necessário maior atenção aos mesmos, onde a empresa precisa possibilitar boas condições e ambiente de trabalho adequado.

Para Carvalho (2016) se os colaboradores da saúde tiverem boas condições e um ambiente adequado de trabalho, terão um desempenho positivo em relação às atividades realizadas por toda a equipe que presta assistência à saúde da população. Sendo assim, este estudo necessita buscar elementos sobre o que QVT, atentando-se as especificidades da organização, com grande relevância para os gestores da instituição. De acordo com Filho (2015), pesquisas como estas podem auxiliar os responsáveis pelas decisões da empresa, a compreender melhor os processos de QVT, e desta forma reduzir afastamentos e improdutividade por adoecimento e estresse ocupacional.

Do mesmo modo, este estudo também apresenta relevância para futuros trabalhos acadêmicos, pelo fato de não terem sido encontrados estudos recentes que abordem o tema QVT em Clínicas de Radioterapia.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Qualidade de vida no trabalho: uma reflexão contemporânea

A temática sobre QVT ganhou espaço na discussão científica, face a sua relevância na atual conjuntura de gestão do trabalho e carreira, assunto este que está em constantes mudanças e adequações gerando resultados mais favoráveis aos trabalhadores. Sendo necessária uma revisão inter e multidisciplinar, nas áreas médicas, psicológicas, social, jurídica, sociológica, administrativa, ecológica, ergométrica, econômica e a área de engenharia (MARTINEZ, 2016).

Segundo Boas (2013) qualidade de vida no trabalho se refere ao estado geral de bem-estar no trabalho, como as pessoas se relacionam umas com as outras dentro do ambiente de trabalho, podendo desta maneira mensurar alguns indicadores, como: sentido no trabalho e sentido do trabalho, o bem-estar e sofrimento psicológico, responsabilidade com o trabalho, stress com o trabalho, comparecimento ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Já para Pilatti (2005), QVT está diretamente ligada ao grau de satisfação do colaborador com o nível de produção do mesmo dentro de um ambiente de trabalho adequado para o desempenho correto das funções, respeitando o limite de cada um, disponibilizando e possibilitando treinamento e qualificação.

As organizações estão cada vez mais focadas nos colaboradores para que os mesmo se sintam minimamente no âmbito profissional, com condições sociais, psicológicas e biológicas adequadas, para Bispo (2013), A qualidade de vida no trabalho surgiu como uma forma para abranger e atuar sobre o bem estar e desempenho dos indivíduos em diferentes níveis de uma forma harmoniosa e equilibrada, tais como: trabalho, saúde, lazer, desenvolvimento profissional e pessoal, etc.

Para estarem amparados pela lei e até mesmo quando houver fiscalização dentro das organizações de acordo com as normas implantadas pelo estado, as instituições estão revendo e retomando a valorização do ser humano nas suas

relações de trabalho, implantando programas de qualidade de vida (MARTINEZ, 2016).

Para Kanikadan (2005) as empresas da atualidade estão dando grande ênfase na implantação de estratégias visando a excelência na gestão e se manter no mercado de uma forma mais competitiva, onde os mesmos expõem as ações para toda a equipe todos da organização obrigatoriamente têm acesso ao planejamento estratégico e não apenas um grupo de pessoas.

Devido às várias mudanças estruturais e de gestão, o mercado tem exigido cada vez mais rapidez com eficiência na produtividade, produtos de alta qualidade e competitivos, onde se é indispensável um capital humano efetivo e com sua capacidade de raciocínio o qual não se pode comparar a máquinas, preparado para atuar e contribuir com os objetivos da instituição (BISPO, 2013; VENSON, 2013, AQUINO, 2013).

Vale salientar a importância da aplicação de metodologias de avaliação de QVT para a tomada de decisão e ajustes no processo de gestão de pessoal, facilitando a reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas dos colaboradores, melhorando os resultados e o clima organizacional.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: Ferramentas de Avaliação

Ao longo dos anos muitos estudiosos vêm se dedicando a pesquisas sobre QVT devido aos impactos que o tema abordado tem causando na vida dos colaboradores tanto positivo quanto negativo. Desta forma alguns autores se destacaram em relação ao desenvolvimento de modelos sobre qualidade de vida no trabalho bem como: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975) e Shu e Long (2008).

2.2.1 QVT segundo as Dimensões de Walton (1973)

O estudo sobre qualidade de vida no trabalho desenvolvido por Walton em 1973 prevê oito dimensões distintas que, segundo o autor contemplam elementos variados, desde as condições físicas e financeiras até ao item motivação e realização do funcionário, incluindo também aspectos internos e externos da empresa desde o relacionamento interpessoal a relevância social. Conforme ilustra a figura 1, apresentada a seguir:

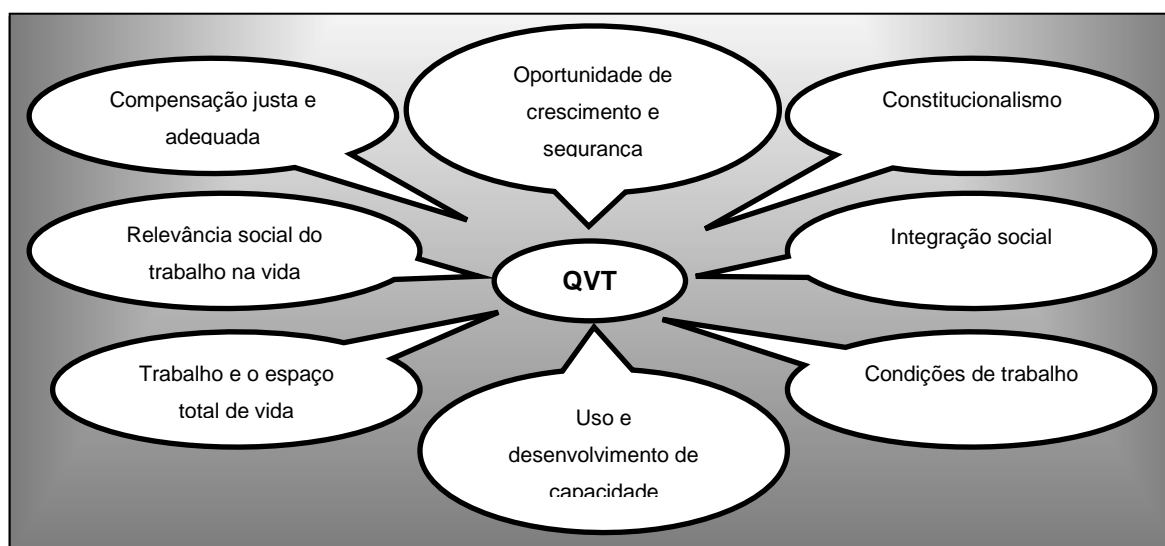


Figura 1 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Walton (1973)
Fonte: Adaptado de Walton (1973)

De acordo com a representação gráfica acima mencionada proposta por Walton (1973), pode-se verificar que a QVT está diretamente ligada a oito dimensões que são elas: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidade, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e o espaço total de vida e Relevância social do trabalho na vida. Considerando cada um dos elementos indicados pelo autor, o quadro 1, exposto a seguir, apresenta o detalhamento dos fatores considerados como determinantes em cada dimensão:

Compensação justa e adequada	Salário compatível com função executada, se comparado ao mercado externo e interno deve haver compatibilidade em relação à função executada, salário, etc. A empresa dividir lucros com os colaboradores que contribuíram para tal.
Condições de trabalho	Carga horária adequada, quando houver horas extras as mesmas devem ser pagas, segurança do trabalhador correta, evitando desta forma doenças relacionada ao trabalho.
Uso e desenvolvimento de capacidade	Permitir que o trabalhador tenha autonomia em suas tarefas, e que o mesmo possa mostrar suas habilidades, permitindo que o colaborador veja o resultado de seu trabalho, podendo analisar a importância da sua função.
Oportunidade de crescimento e segurança	Desenvolvimento profissional e pessoal, renda adequada ao trabalhador, possibilidade de carreira.
Integração social	Sem preconceitos, igualdade entre os trabalhadores sem divisão de classes, oportunidades para colaboradores com potenciais para funções mais elevadas, abertura interpessoal, senso comunitário, grupos de apoio entre os trabalhadores auxiliando-os sócio emocionalmente.
Constitucionalismo	Não passar informações do empregado fora do ambiente de trabalho, permitir que o trabalhador tenha sua opinião e até mesmo discorde de seus superiores, direitos iguais para todos os funcionários, utilizar a lei caso necessário, para que qualquer processo que ocorra com os mesmos seja resolvido de forma justa.
Trabalho e o espaço total de vida	O funcionário precisa ter o tempo profissional e pessoal, tempo para trabalhar e também de lazer com a

	família, o trabalho não pode interferir neste período.
Relevância social do trabalho na vida	A imagem da empresa não pode causar constrangimento ao colaborador, nem prejudicar sua auto estima, a organização precisa ser socialmente responsável.

Quadro 1 - Walton (1973) fala sobre oito conceitos que afetam a QVT
Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Como se pode observar no quadro acima, Walton fala sobre oito dimensões das quais nenhuma delas está classificada por níveis de importância, todas tem o mesmo grau de relevância para o autor e depende do perfil de cada organização a forma de priorizar as ferramentas. A seguir será apresentado as dimensões de Hackman e Oldham (1975).

2.2.2 Abordagem Hackman e Oldham (1975)

O modelo desenvolvido por Hackman e Oldham em 1975, fala que bons resultados tanto pessoais quanto profissionais são gerados a partir do momento em que o trabalhador sabe a magnitude do trabalho, tem o entendimento da responsabilidade pelos resultados e os conhece verdadeiramente. Segundo estes autores é necessário avaliar três dimensões para se atingir a QVT, como é possível analisar a partir dos elementos organizados no quadro a abaixo mencionados:

Cinco dimensões básicas do trabalho que geram problemas psicológicos críticos	
Variedade de Habilidades	O trabalho exige um leque de diferentes atividades, talentos e habilidades.
Identidade da Tarefa	Identificar a tarefa, realizando a mesma do início ao fim, sendo visível seu resultado.
Significado da Tarefa	Onde o trabalho gera impacto considerável na vida de outras pessoas e até mesmo na sociedade em geral.
Autonomia	O trabalhador tem a liberdade para decidir de que maneira realizar os procedimentos e tarefas.
Feedback do próprio trabalho	O retorno de como realizou suas atividades se as mesmas foram apresentadas de forma clara

	no momento de sua execução.
Duas dimensões úteis para que levem a entender o resultado das tarefas	
Feedback extrínseco	O retorno que os funcionários recebem em relação da equipe e seus superiores em relação ao seu desenvolvimento das atividades realizadas.
Inter-relacionamento	Momento em que se faz necessário interagir com a equipe para executar a tarefa
Três dimensões para atingir resultados pessoais e do trabalho	
Satisfação Geral com o trabalho	É a dimensão do todo onde se pode perceber o contentamento do trabalhador e a tarefa realizada.
Motivação interna para o trabalhado	Momento em que o profissional se sente realizado ao concluir suas tarefas ou frustrado ao efetuar suas atividades de maneira incompleta.
Satisfação específica	Oferecer ao colaborador um ambiente adequado e seguro no trabalho, realizar corretamente pagamento e as compensações, promovendo o trabalho em equipe, e possibilitando boa convivência com a supervisão, disponibilizando plano de carreira e desenvolvimento.

Quadro 2- Hackman e Oldham (1975) avaliam a QVT
Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

Neste modelo as dimensões contemplam dez itens que são divididos em três momentos os quais influenciam no estímulo para realização das atividades laborais onde a primeira dimensão menciona os problemas psicológicos críticos, a segunda aborda dimensões que levam a entender o resultado das tarefas e a terceira dimensão fala sobre atingir resultados pessoais e do trabalho. Seguidamente será exibido o modelo de Shu e Long(2008).

2.2.3 Abordagem Shu e Long (2008)

Com o mesmo intuito de identificar e avaliar elementos que determinam a QVT, Shu e Long (2008), desenvolveram estudos que culminaram na elaboração de nova ferramenta, onde os itens são avaliados por grau de importância de acordo com a figura 2.

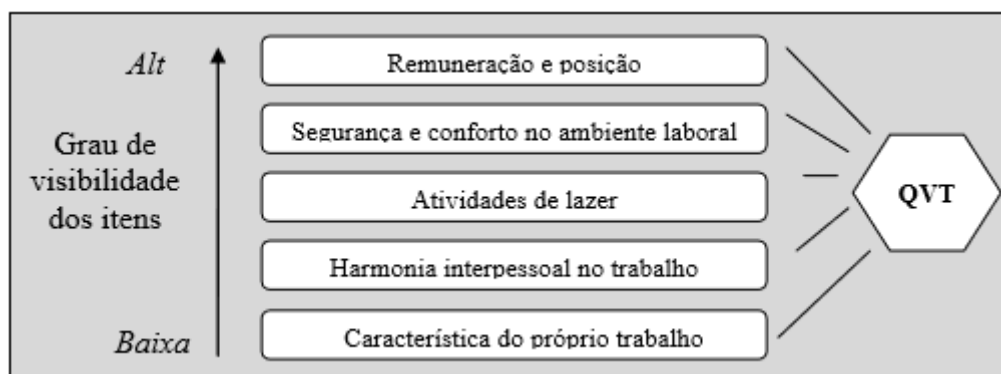


Figura 2 - Representação Gráfica dos Indicadores de QVT propostos por Shu e Long (2008)
Fonte: Gonçalves (2010)

De acordo com a representação gráfica proposta por Shu e Long, é possível perceber que para o autor a QVT está diretamente ligada a cinco itens, porém com graus de perceptibilidade diferenciados, onde a remuneração e posição são consideradas como grau mais visível, em segundo lugar é segurança e conforto no ambiente laboral, em seguida vem atividades de lazer, em quarto lugar está à harmonia interpessoal no trabalho e por último se encontram as características do próprio trabalho. As quais serão esclarecidas no quadro a seguir:

Remuneração e posição	O item mais importante para os colaboradores, pois esta relacionada à estabilidade e a questão financeira.
Segurança e conforto no ambiente laboral	Refere-se às atitudes a serem tomadas para aumentar a segurança e conforto no ambiente laboral.
Atividades de lazer	Está ligada às atividades sociais.
Harmonia interpessoal no trabalho	Diretamente ligado ao ambiente da organização, referindo-se aos relacionamentos com superiores, colegas e subordinados.
Característica do próprio trabalho	Oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Quadro 3 - Shu e Long(2008) avaliam a QVT
Fonte: Adaptado de Shu e Long (2008)

Verifica-se no quadro acima que Shu e Long apresentam apenas cinco dimensões, entretanto, as mesmas conseguem mostrar que cada item tem um valor especial o qual pode fazer a diferença na vida do colaborador e principalmente melhorar o ambiente de trabalho.

De acordo com Milhome (2015), para Walton a QVT está voltada para humanização do trabalho, atrelada a figura da instituição, ao sentido de justiça, liberdade, conhecimentos dos cargos e tarefas e também ao que os colaboradores precisam. Já para Hackman e Oldham a QVT está focada na reformulação de cargos para que os mesmos sejam mais produtivos e agradáveis, possibilitando criar vínculos e amizade no ambiente de trabalho.

Para Gonçalves (2010), Shu e Long olham para os itens de QVT com valor de “utilidade do produto” para os indivíduos, considerando o grau de visibilidade de cada item onde a característica do próprio trabalho é o mais oculto dificultando a análise.

Desta forma o que melhor se enquadra a esta pesquisa é o modelo de Walton, por abordar itens de grande relevância que condizem com a realidade da organização e dos colaboradores em estudo. De acordo com Oliveira (2014), é o modelo mais amplo e citado pelos pesquisadores, o qual investiga desde as condições de trabalho até a vida do colaborador fora do seu ambiente de trabalho.

2.3 QVT: Estudos Relevantes

Vale inserir aqui que esta é uma temática que instiga os pesquisadores a mais de 50 anos, mas foi a partir dos anos 70 que o assunto ganhou maior ênfase e finalmente nos anos 80 houveram vários manifestos abordando o tópico QVT , sendo necessário a intervenção política para que tomassem as devidas providencias elaborando normas e criando leis que favorecem e melhorassem o ambiente de trabalho nas organizações, desde então a cada ano que passa surgem mais autores que realizam pesquisas sobre a QVT.

Autor (ano)	Objetivo	Resultado
Teixeira (2016)	Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais de saúde do complexo hospitalar da Universidade Federal do Ceará.	As questões relacionadas ao ambiente tiveram impacto negativo maior do que as questões relacionadas às relações interpessoais e existenciais. Encontrou-se uma avaliação positiva da QVT dos servidores pesquisados. Todavia, a

		<p>faceta pior avaliada foi aquela relacionada a “ambiente físico”. A pergunta que questionou o clima, barulho, poluição e atrativos do ambiente físico do trabalho, apresentou a pior média de todo o questionário.</p>
Biagini (2015)	<p>Compreender os níveis de qualidade de vida no trabalho de uma equipe multiprofissional de uma clínica geriátrica.</p>	<p>Os resultados demonstraram que no Domínio Físico/Saúde todos os setores apresentaram valores de satisfação no trabalho classificados como “Neutro” e no Domínio Psicológico, Pessoal e Profissional, “Satisfatório” ($p > 0.05$). Conclui-se que todos os setores não apresentaram níveis de comprometimento na qualidade de vida no trabalho.</p>
Milhorne (2015)	<p>Objetiva investigar publicações científicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Brasil e no exterior, entre os anos 2006 e 2015.</p>	<p>Os resultados demonstraram a QVT como uma temática em ascensão, com constante oscilação na quantidade de publicações. Trata-se de artigos publicados por periódicos ligados à USP – nacionalmente – e a duas organizações – no exterior. Predominam pesquisas quantitativas, com corte transversal, objetivando analisar a QVT ou relacioná-la com outros construtos. Particularmente no exterior, a QVT também é estudada como variável dependente, uma lacuna identificada para o cenário nacional. Além disso, não foram encontrados estudos sobre QVT e Comportamento de Cidadania Organizacional, segurança no trabalho e sustentabilidade.</p>
Benaglia (2013)	<p>Verificar quais as ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador oferecidos pelas empresas e como elas se utilizam desses programas para proporcionar um ambiente mais saudável.</p>	<p>A organização demora em média de 02 a 03 anos para implantar um programa de QVT e as empresas iniciam suas ações de saúde e QV através de palestras de orientação e conscientização, bem como pelo oferecimento de oportunidades para cuidar da saúde dos seus colaboradores, como acompanhamento nutricional, programas de atividade física e grupos de apoio social. Aumentando motivação e a capacidade produtiva do colaborador, após a implantação de ações de favorecimento da saúde e da QV no ambiente de trabalho; gerando um maior engajamento e comprometimento em relação as suas atividades na organização e na diminuição de absenteísmos e acidentes de trabalho.</p>
Boas (2013)	<p>Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores</p>	<p>Três diferenças significativas foram encontradas entre as duas amostras: o sentido no trabalho, comprometimento</p>

	universitários e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.	afetivo e comprometimento de continuidade. Os professores brasileiros parecem encontrar mais sentido no trabalho do que os canadenses.
--	--	--

Quadro 4 - Estudos anteriores sobre QVT

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem por objetivo Verificar qual a percepção dos trabalhadores de uma clínica de radioterapia, quanto a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, estabelece como enquadramento metodológico, sua classificação como pesquisa descritiva, elaborada em forma de estudo de caso, devido ao objetivo residir em realizar um estudo em um clinica de radioterapia para identificar a percepção dos colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho.

De acordo YIN (2005), o estudo de caso é um dos esquemas mais utilizados para conhecer detalhadamente o processo organizacional. A fonte dos dados é de origem primária, pelo fato de não ter sido realizado nenhum trabalho antes, onde foram coletadas as informações com os colaboradores da instituição em estudo. Caracteriza-se como pesquisa quali/quantitativa, a parte qualitativa está presente em identificar a percepção dos colaboradores quanto QVT, já a quantitativa está presente na análise e codificação dos dados com o tratamento estatístico correto e os resultados foram apresentados em tabelas e gráficos mostrando os percentuais.

Para coleta de dado das abordagens apresentadas anteriormente no capítulo três foi selecionado o modelo de Walton(1973), por ser o mais abrangente em relação à QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. De acordo com esta ferramenta sendo adaptado o questionário do próprio Walton (1973), o mesmo foi impresso e entregue pessoalmente aos funcionários, após aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Utilizado como universo deste estudo, os 14 colaboradores da organização, totalizando quatorze pessoas, onde todos participaram da pesquisa. Sendo utilizada a Escala de Likert (1967), os pesquisados atribuíam notas de 1 a 5 cada questão, onde a nota 1 quer dizer muito insatisfeito e 2 insatisfeito, a nota 3 nem satisfeito, nem insatisfeito e as notas 4 satisfeito e 5 muito satisfeito.

3.1 Lócus do Estudo

A organização em estudo encontra-se localizada na região Sudoeste do Paraná, presta serviço de Radioterapia aos pacientes com câncer, está vinculado junto ao Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde e está diretamente ligada a Comissão Nacional de Energia Nuclear. Presta atendimentos a Cooperativas Médicas, Fundações de Empresas Públicas e de Autarquias, atuando no mercado desde 2004, conta hoje com quatorze colaboradores, atende vinte e dois municípios pertencentes a sétima regional de saúde, sendo quinze do Paraná e sete do estado de Santa Catarina, com uma média de atendimento de trinta e cinco pacientes por mês. Tendo como missão: "Soluções em saúde oncológica, com qualidade e segurança". Visão: "Ser uma clinica de excelência em alta complexidade, prestando serviço de qualidade, segurança e conforto". Valores: Respeito ao ser humano, Ética e Responsabilidade.

4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção, serão apresentadas as informações aplicadas no questionário de acordo com as dimensões propostas por Walton (1973), bem como o grau de satisfação dos colaboradores que indicam como os mesmos percebem a qualidade de vida no trabalho.

Foram aplicados quatorze questionários no total, tendo em vista que todos os colaboradores responderam à pesquisa, integralmente. A partir de apuração dos dados de perfil, pode-se verificar que a empresa conta com expressiva participação de colaboradoras, sendo 64% mulheres e 36% homens, a variável tempo de serviço mostra que 57% dos colaboradores estão a mais de quatro anos na empresa e 14% estão trabalhando a menos de dois anos e 29% entre dois e três anos na organização.

4.1 Apresentação e Análise dos Resultados

Os oito fatores que segundo Walton (1973), podem afetar a QVT, a partir do questionário aplicado na organização usando os seguintes critérios: 1 para muito insatisfeito, 2 para insatisfeito, 3 nem satisfeito/nem insatisfeito, 4 satisfeito e 5 para muito satisfeito. Os dados apresentados a seguir através de gráficos mostrando o grau de satisfação apontado pelos colaboradores.

4.1.1 Compensação justa e adequada

A compensação justa e adequada fala sobre o grau de satisfação em relação ao salário recebido, salário se comparado com o salário dos colegas, recompensas e a participação em resultados e benefícios extras (Walton 1973). Para avaliar esta dimensão foram aplicadas quatro questões representadas pelos gráficos 1, 2, 3 e 4 as quais serão apresentadas a seguir:

O gráfico 1 mostra o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao salário recebido.

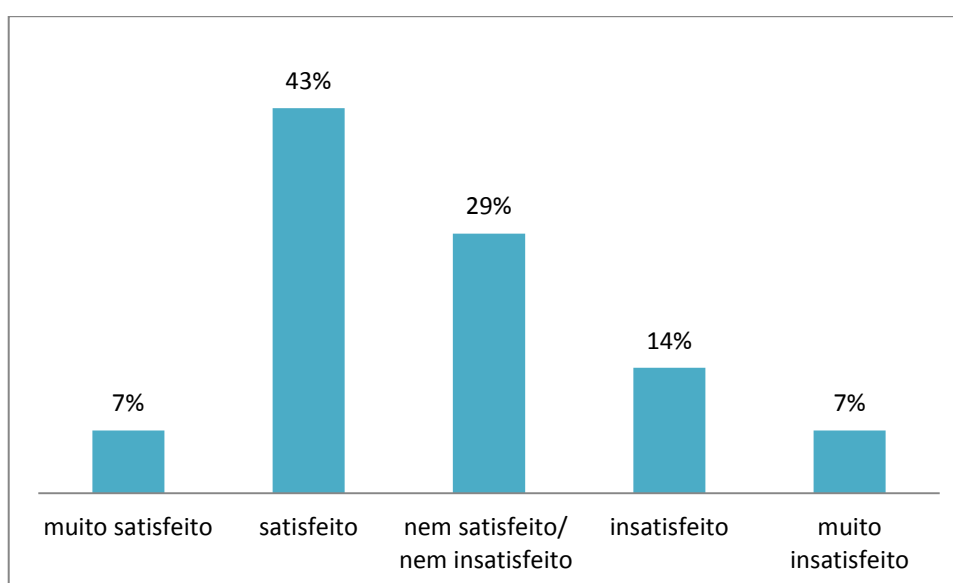


Gráfico 1–Satisfação em relação ao salário recebido
Fonte: Elaborado pela autora

Já o gráfico 2 apresenta o grau de satisfação com o salário se comparado com o salário dos colegas.

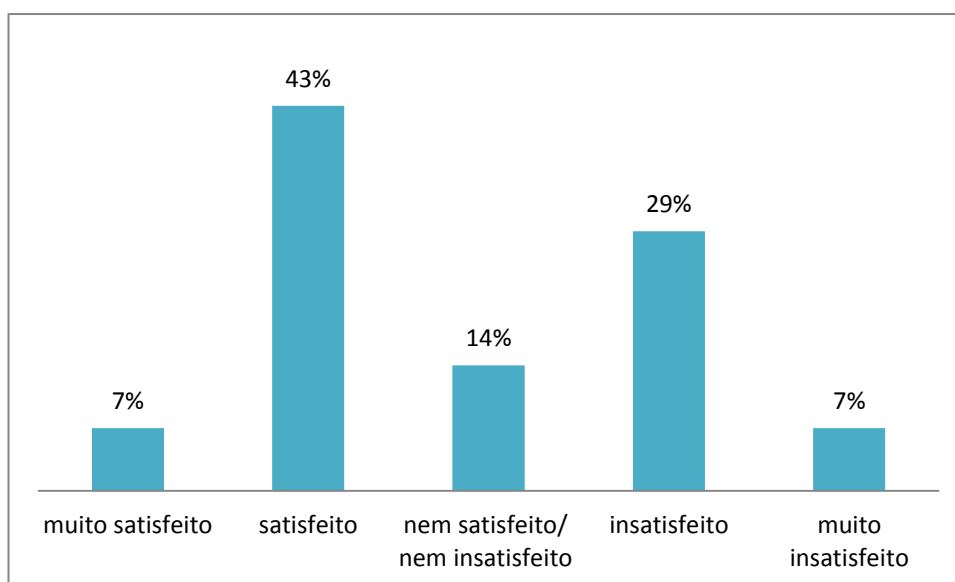


Gráfico 2 – Satisfação com o salário se comparado com o salario dos colegas
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 3 contempla o nível de satisfação referente a recompensas e a participação em resultados recebidas pela empresa.

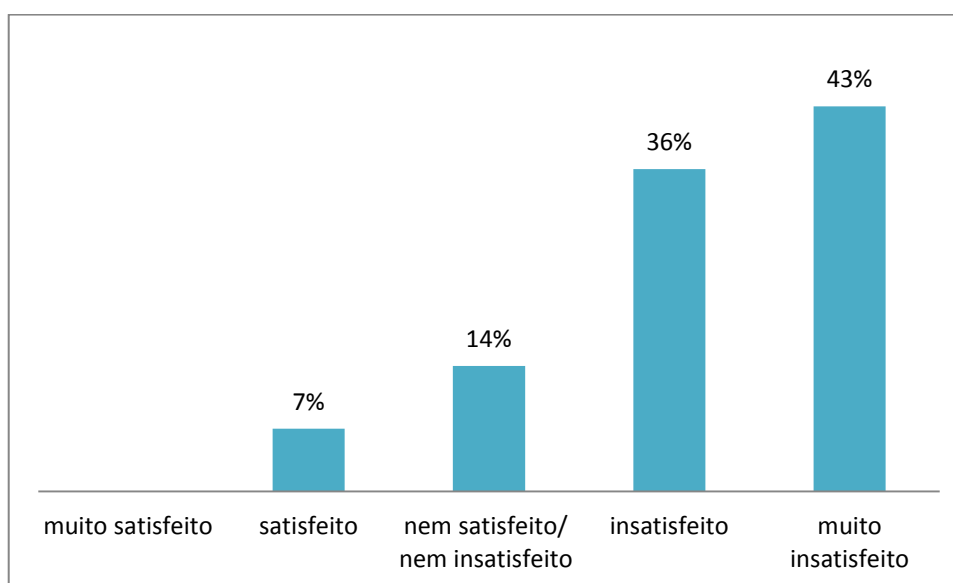


Gráfico 3 - Recompensas e a participação em resultados
Fonte: Elaborado pela autora

A seguir será apresentado o gráfico 4 o qual menciona a satisfação dos colaboradores quanto aos benefícios extras recebidos.

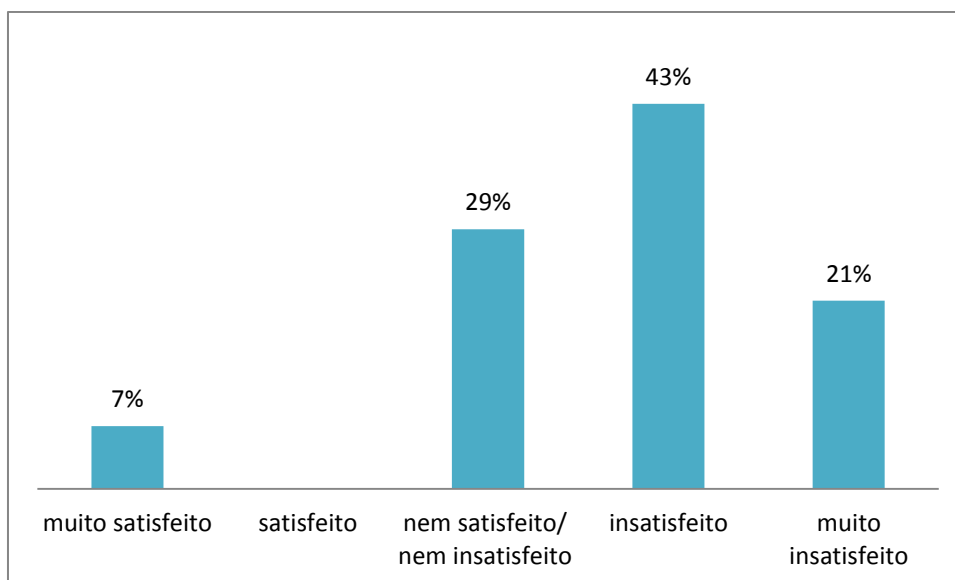


Gráfico 4 - Benefícios extras
Fonte: Elaborado pela autora

Conforme é possível contemplar nos quatro gráficos acima mencionados, os quais falam sobre compensação justa e adequada. De acordo com Walton (1973), esta dimensão é indispensável, pois é o item motivador fazendo com que as pessoas vão em busca de trabalho e garantam recursos para se manter. Percebe-se que nos gráficos 1 e 2 apesar de atingirem a média de satisfação, os colaboradores mudam de opinião quando são questionados sobre o seu salário comparado com os valores pagos aos demais colegas, onde 29% disseram estar nem satisfeito/nem insatisfeito e 14% insatisfeitos referente ao salário recebido, já em relação ao salário comparado com o dos colegas 29% estão insatisfeitos e 14% nem satisfeito/nem insatisfeito. Se tratando de recompensas e a participação em resultados organizacionais e benefícios extras, os mesmos impactam de maneira negativa para a instituição, como se pode observar no gráfico 3 tendo em vista que 43% disseram estar muito insatisfeito e 36% insatisfeito. Quanto aos benefícios extras 21% responderam estar muito insatisfeitos, 43% insatisfeitos.

4.1.2 Condições de Trabalho

O fator condições de trabalho aborda desde a estrutura física do ambiente, até os métodos que diminuem os riscos de doenças, como jornada de trabalho, carga horária, tecnologia disponibilizada pela empresa, salubridade e a disponibilização de equipamentos de segurança. Para avaliar esta dimensão, foram aplicadas seis questões, as quais serão apresentados pelos gráficos 5, 6, 7, 8, 9 e 10 na sequência abaixo:

O gráfico 5 apresenta o grau de satisfação em relação a jornada de trabalho semanal.

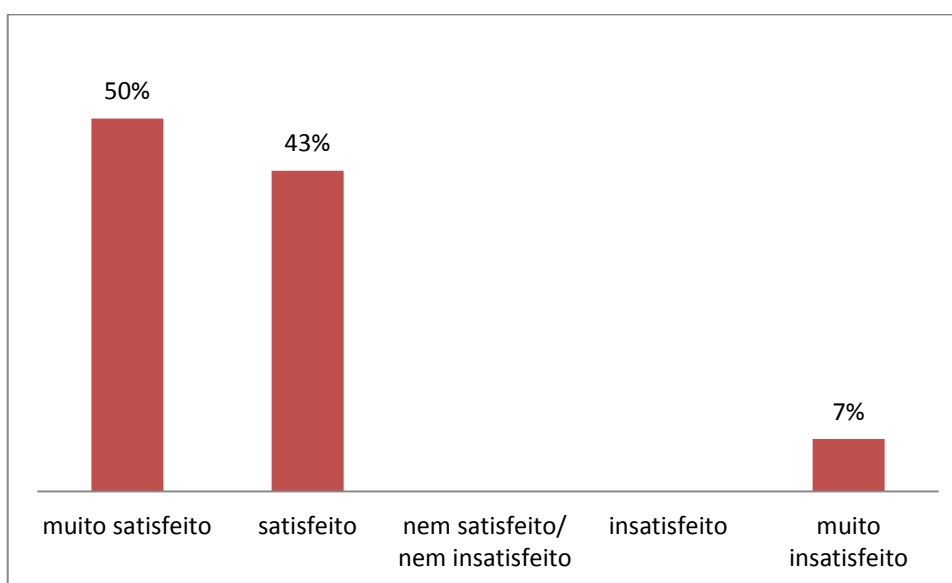


Gráfico 5 – Jornada de trabalho semanal
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 6 exibe o grau de satisfação referente a carga de trabalho realizada na organização.

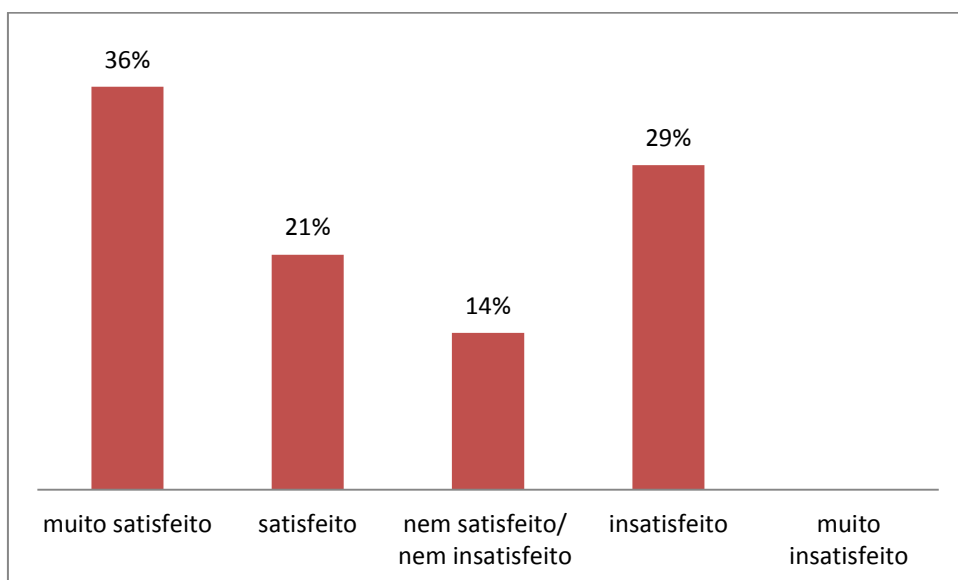


Gráfico 6 - Carga de trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 7 contempla o grau de satisfação pertinente ao uso de tecnologia no trabalho.

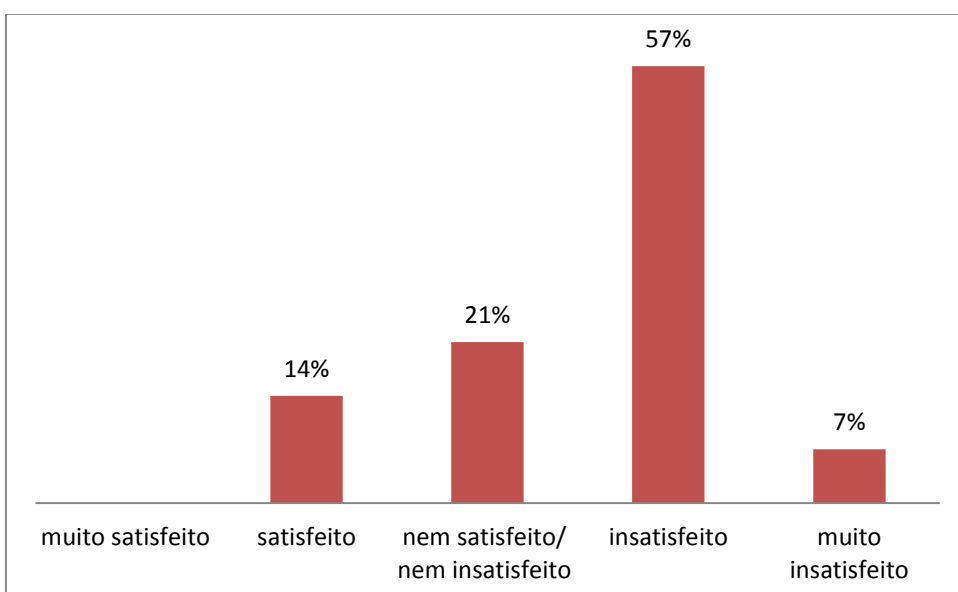


Gráfico 7 - Uso de tecnologia no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 8 aponta o grau de satisfação relacionado a salubridade do local de trabalho.

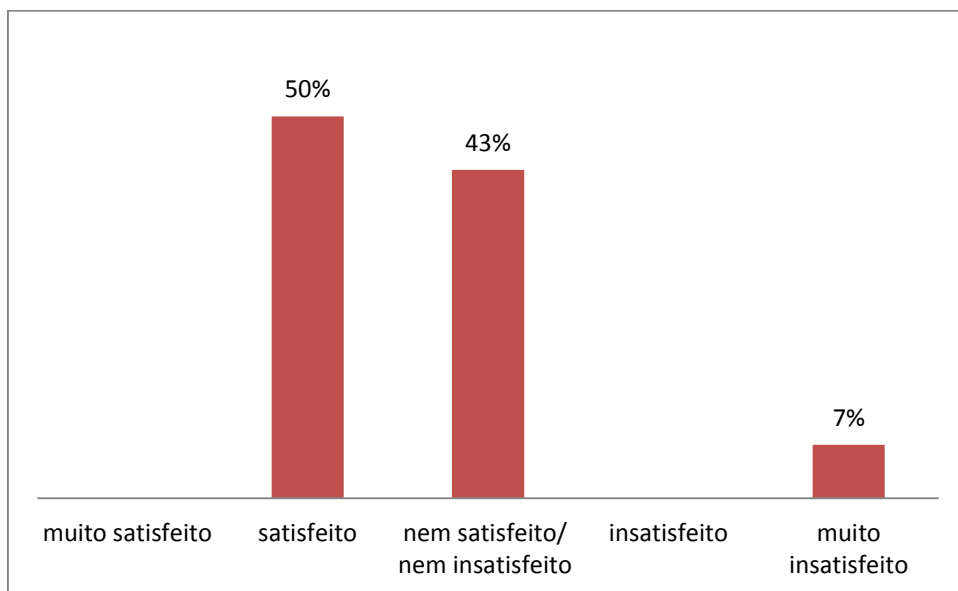


Gráfico 8 - Salubridade do local de trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 9 retrata o grau de satisfao pertinente aos equipamentos de segurana, proteo individual e coletiva disponibilizados pela empresa.

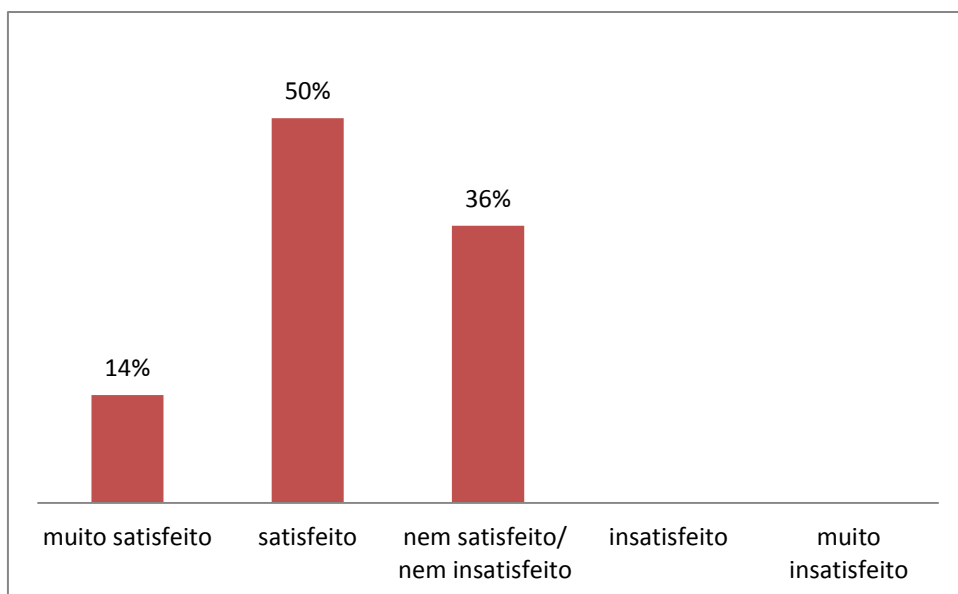


Gráfico 9 - Equipamentos de segurana, proteo individual e coletiva disponibilizados pela empresa.
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 10 contempla o grau de satisfação direcionado ao cansaço que o trabalho causa.

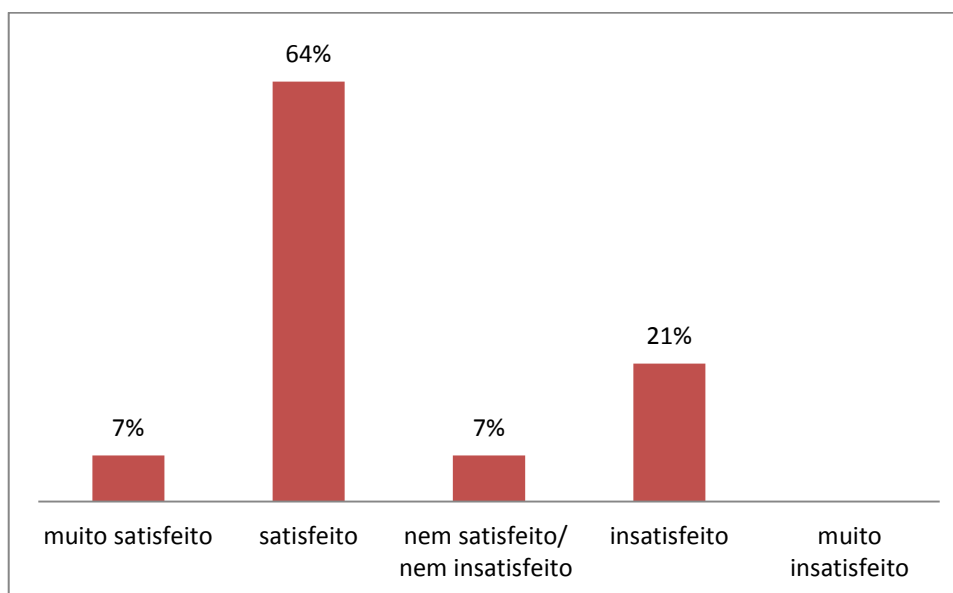


Gráfico 10 - Cansaço que seu trabalho causa
Fonte: Elaborado pela autora

A partir da apresentao dos gráficos acima mencionados constata-se que a dimenso condioes de trabalho de uma maneira geral impactam positivamente para a organizao. Porém um item chama a ateno que  o uso de tecnologia no trabalho, como se pode visualizar no gráfico 7, onde 7% sentem-se muito insatisfeito, 57% insatisfeitos. De acordo com Laurindo (2001) a utilizao correta da tecnologia, sabendo conciliar seu uso com os objetivos da empresa e estrutura organizacional, gera resultados positivos a instituio, agilizando processos, melhorando desempenhos. Apesar de os trabalhadores estarem satisfeitos com sua carga de trabalho e com o cansao que o trabalho lhe causa  possível analisar nos gráficos 6 e 10 que a carga de trabalho apresenta um percentual de insatisfao maior que o cansao que o trabalho causa.

4.1.3 Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades

A terceira dimensão retrata as oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades que indicam a autonomia, qualidades múltiplas, informação sobre o processo total do trabalho e autocontrole relativo. Para avaliá-las foram elaboradas cinco questões representadas pelos gráficos 11, 12, 13, 14 e 15 demonstrados a seguir:

O gráfico 11 apresenta o grau de satisfação dos colaboradores em relação a autonomia que possui no trabalho.

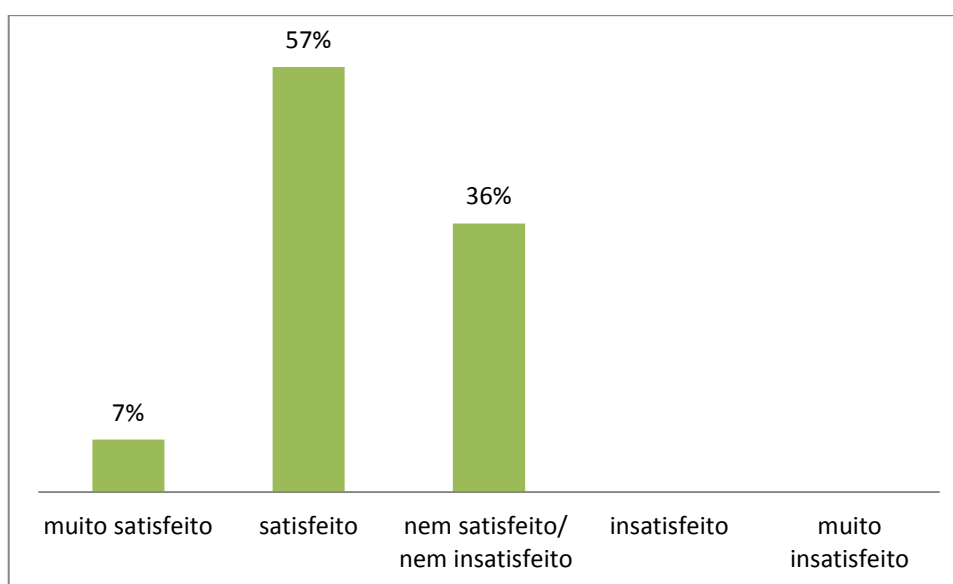


Gráfico 11 - Autonomia que possui no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 12 contempla o nível de satisfação em relação Importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz.

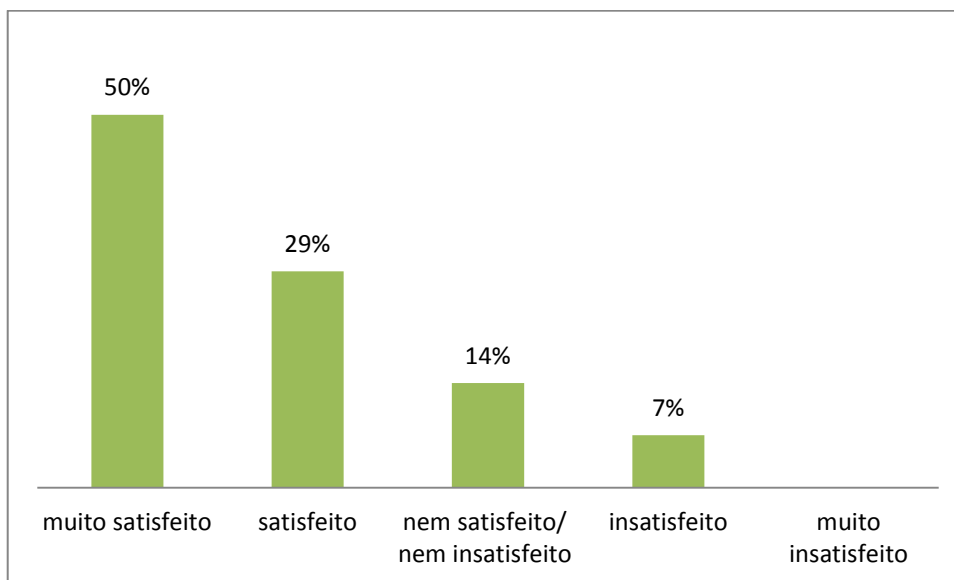


Gráfico 12 - Importância da tarefa/trabalho/atividade que cada um faz
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 13 aborda o grau de satisfação em relação à polivalência no trabalho.

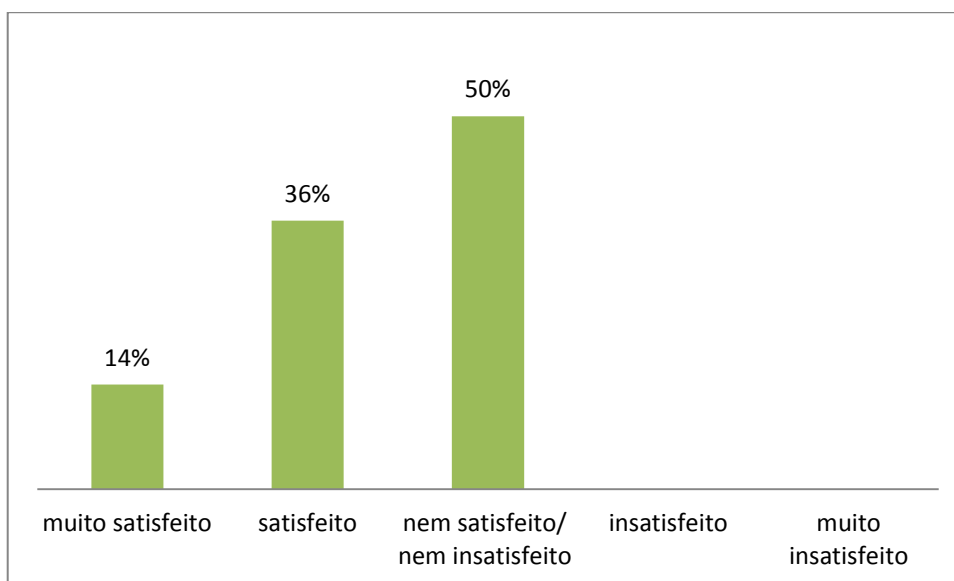


Gráfico 13 - Polivalência no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 14 retrata o nível de satisfação referente à avaliação de desempenho.

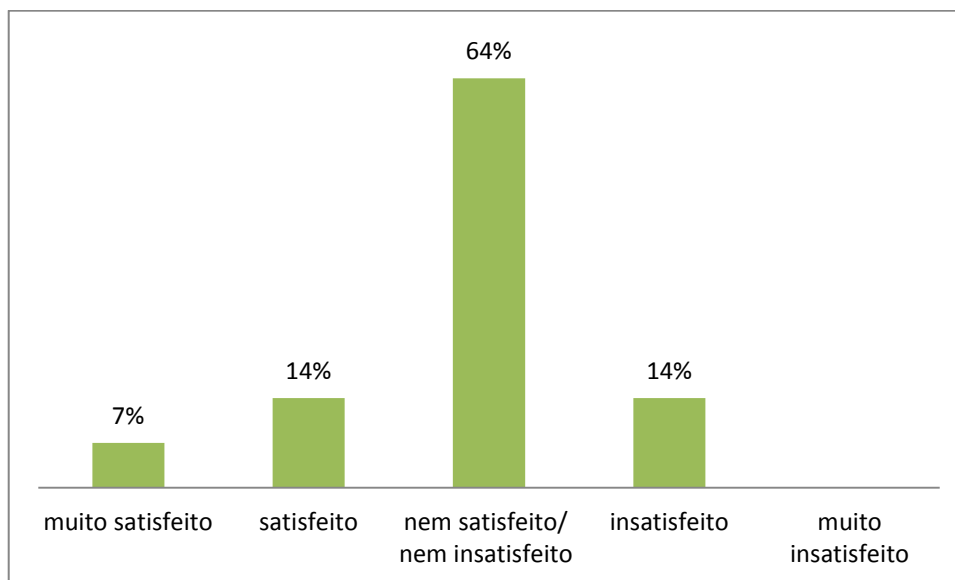


Gráfico 14 - Avaliação de desempenho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 15 apresenta o nível de satisfação relacionada à responsabilidade conferida.

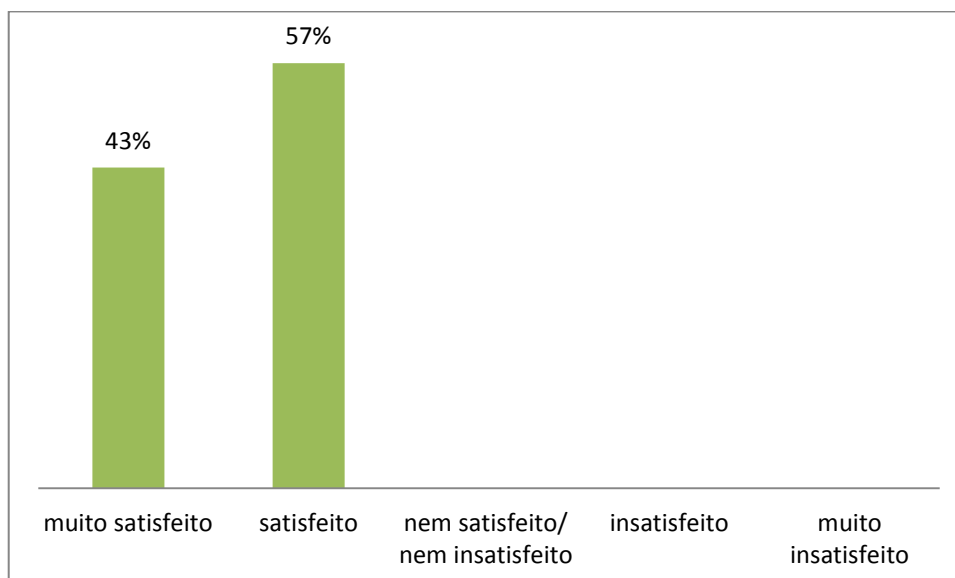


Gráfico 15 - Responsabilidade conferida
Fonte: Elaborado pela autora

O uso e desenvolvimento de capacidades pessoais apresenta um bom nível de satisfação, devido ao fato dos trabalhadores responderem satisfatoriamente referente à realização das suas funções ,tarefas bem definidas, responsabilidade conferida com índice de aprovação de 100%. Porém o gráfico 14 que aborda a avaliação de desempenho, os funcionários não se posicionam em relação à questão, pois 64% disseram não estar nem insatisfeito/nem satisfeito. Segundo Pio (2008) se faz necessário que os colaboradores recebam feedback referente ao seu desempenho para que saibam de que maneira estão realizando suas tarefas e para a organização conhecer suas potencialidades. Desta forma conclui-se que se a avaliação de desempenho é importante para ambas às partes, ajudando a solucionar e alinhar competências.

4.1.4 Oportunidade de crescimento e segurança

A dimensão oportunidade de crescimento e segurança aborda expectativas de crescimento profissional e pessoal, perspectivas de ajuste salarial, estabilidade no trabalho e treinamentos realizados pela organização, representados a seguir pelos gráficos 16,17,18 e 19:

O gráfico 16 contempla o grau de satisfação dos colaboradores referente a oportunidade de crescimento profissional.

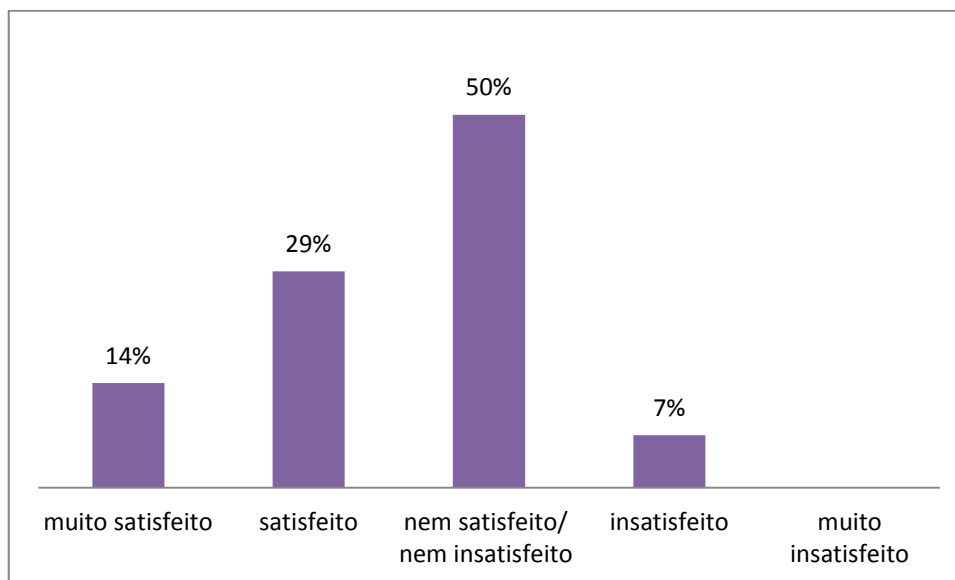


Gráfico 16 - Oportunidade de crescimento profissional
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 17 relata o nível de satisfação no que se refere ao treinamentos oferecidos pela empresa.

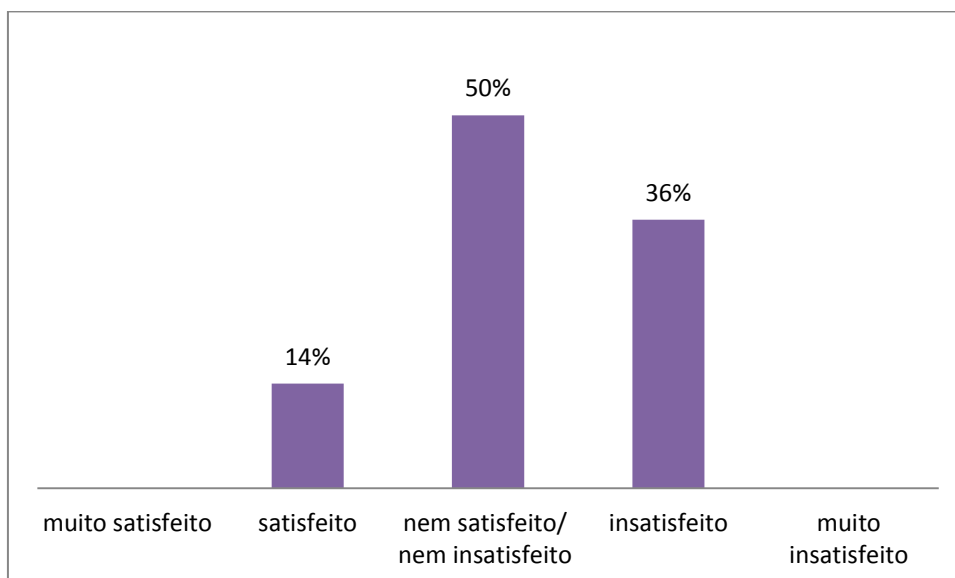


Gráfico 17- Treinamentos
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 18 apresenta o nível de satisfação relativo a situações e a frequência em que ocorrem as demissões no trabalho.

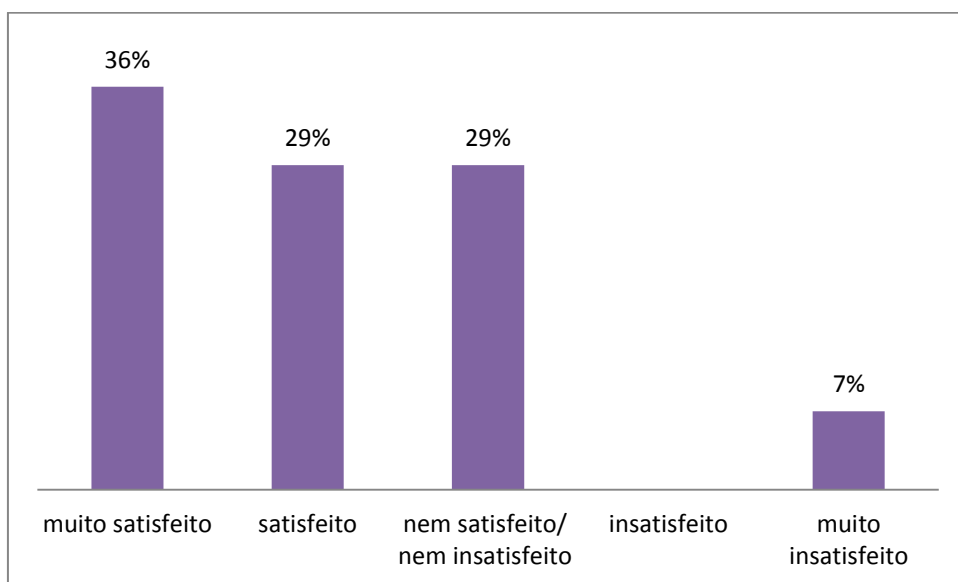


Gráfico 18- situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 19 expõe o grau de satisfação inerente ao incentivo que a empresa oferece para estudar.

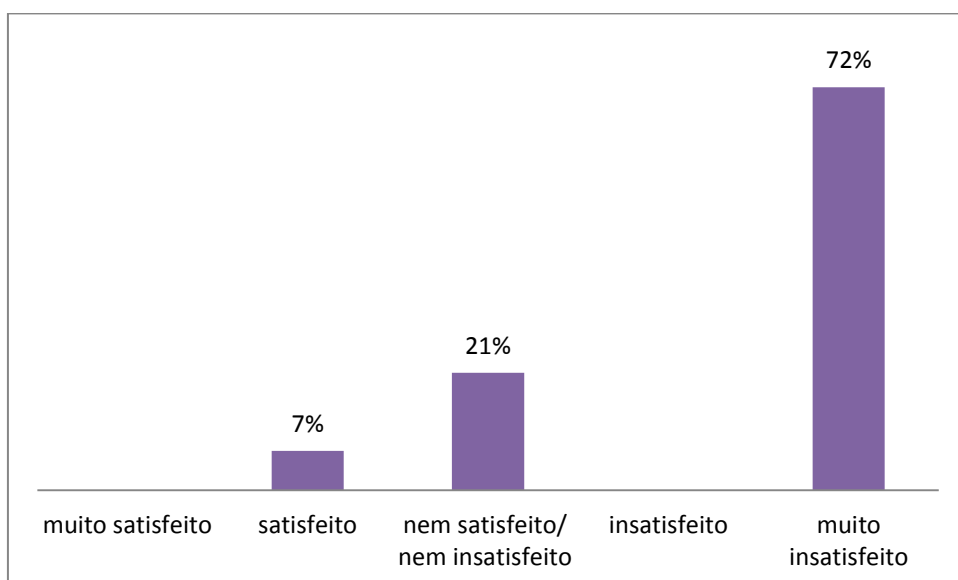


Gráfico 19 - Incentivo que a empresa oferece para estudar
Fonte: Elaborado pela autora

Após a análise da quarta dimensão percebe-se que a mesma impacta de forma negativa para a organização, segundo Ribeiro (2015) um grupo de trabalho para ter crescimento profissional e pessoal precisa estar apto, receber incentivos, instrução e motivação da organização. O que chama a atenção é que os colaboradores não se posicionam em relação aos itens oportunidade de crescimento profissional apresentado no gráfico 16, haja visto que cada funcionário já tem seu cargo definido com baixa possibilidades de subir de nível devido à formação de cada um e a limitação de cargos da instituição. Em relação aos treinamentos disponibilizados pela empresa abordado no gráfico 17, permanecem de forma neutra situação esta preocupante, pois diante disso não se pode avaliar a opinião verdadeira dos trabalhadores. Ainda para Ribeiro (2015) um dos maiores obstáculos de uma instituição é conseguir detectar os pontos que motivem seus funcionários. Trabalhadores entusiasmados produzem maiores resultados. Onde o item mais preocupante desta dimensão se refere ao incentivo que a empresa oferece para estudar, com 72% de reprovação.

4.1.5 Integração social no trabalho

A Integração social no trabalho contempla aspectos relacionados ao convívio e a auto estima do empregado no trabalho, bem como: Discriminação no trabalho, Relacionamento com colegas e chefes, Comprometimento da sua equipe e colegas, Valorização de suas idéias e iniciativas. As quais serão apresentadas a seguir pelos gráficos 20, 21, 22 e 23:

O gráfico 20 apresenta o grau de satisfação referente a discriminação no trabalho.

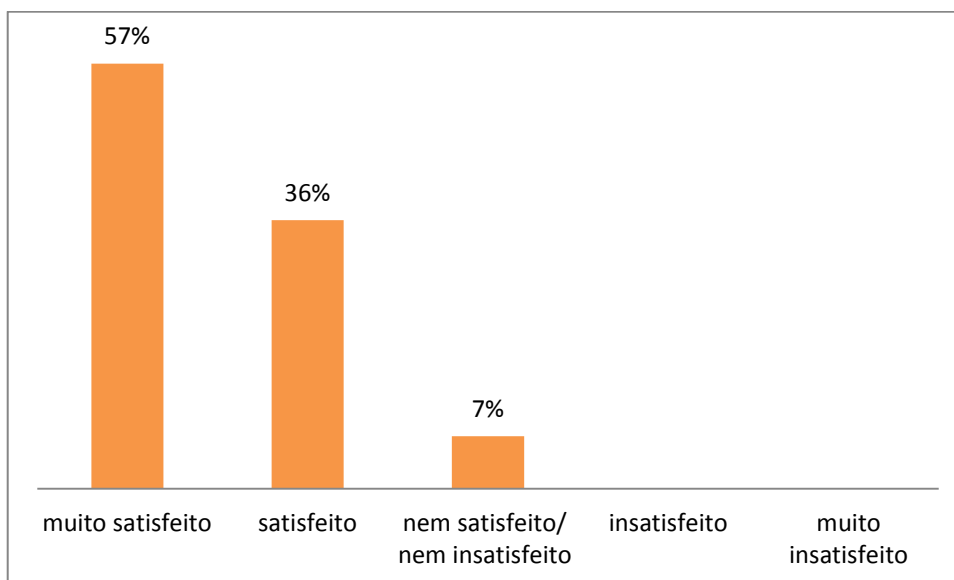


Gráfico 20 - Discriminação no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 21 aborda o grau de satisfação do Relacionamento com colegas e chefes no trabalho.

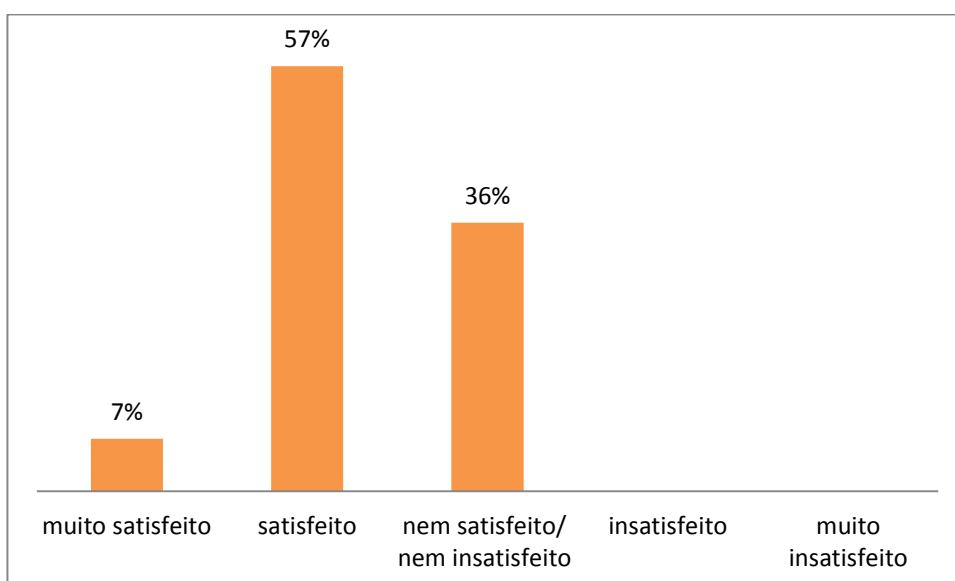


Gráfico 21 - Relacionamento com colegas e chefes no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 22 retrata o nível de satisfação do Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho.

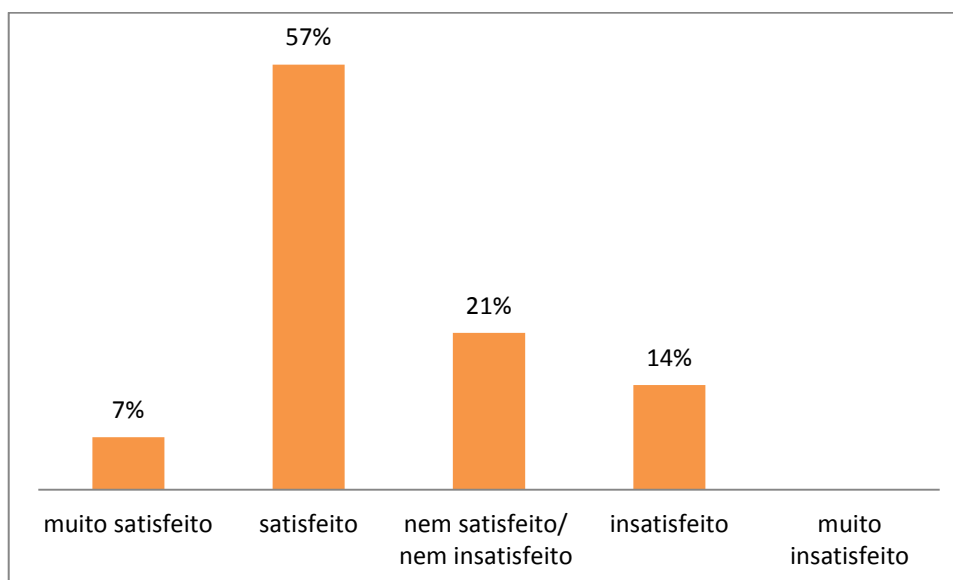


Gráfico 22 - Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 23 fala sobre o nível de satisfação em relação a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho.

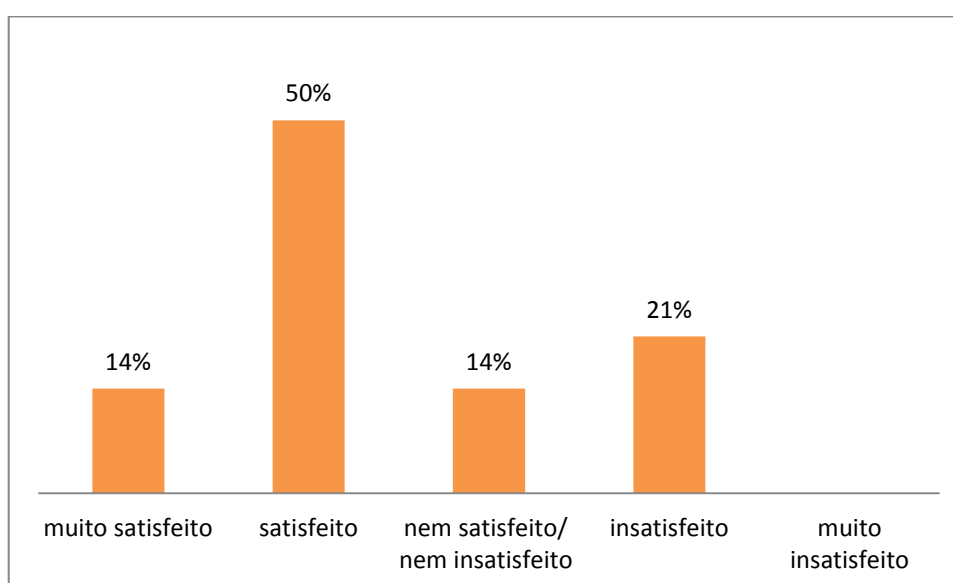


Gráfico 23- Valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

A integração social no trabalho obteve um alto nível de satisfação onde os colaboradores disseram ter um bom relacionamento com os colegas e superiores, interagindo de forma saudável e comprometida com suas equipes de trabalho, pois suas idéias são bem recebidas e desta forma agilizando o processo de trabalho.

4.1.6 Constitucionalismo

O constitucionalismo aborda questões relacionados as atitudes tomadas para a organização as quais podem interferir na vida do colaborador, tendo como finalidade preservar o funcionário de ações arbitrárias. Utilizando como critérios: Respeito aos direitos do colaborador, Liberdade de expressão, Regras e normas e Individualidade. Os quais serão apresentados pelos gráficos 24, 25 26 e 27:

O gráfico 24 contempla a satisfação referente ao respeito aos direitos do colaborador.

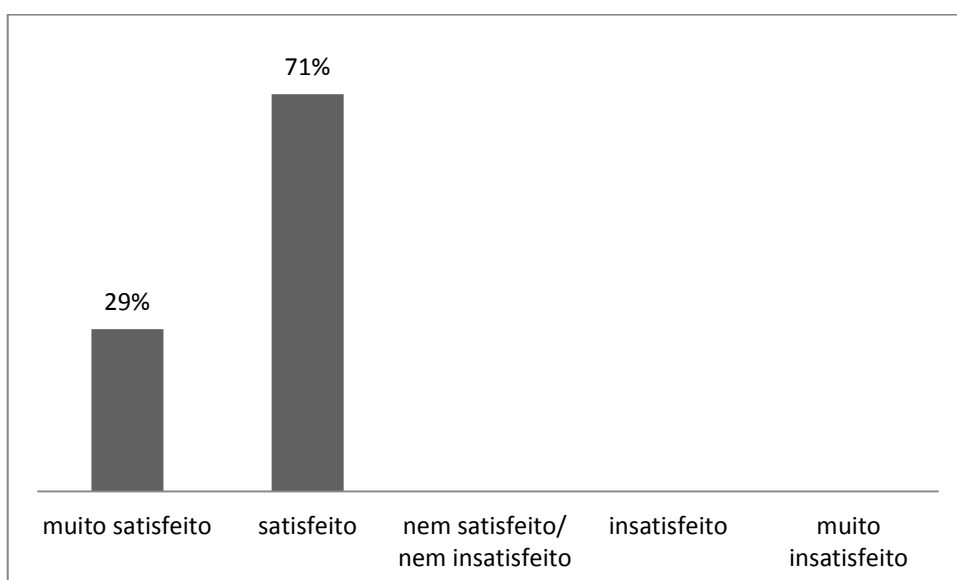


Gráfico 24 – Respeito aos direitos do colaborador
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 25 aborda nível de satisfação relacionado a liberdade de expressão no trabalho.

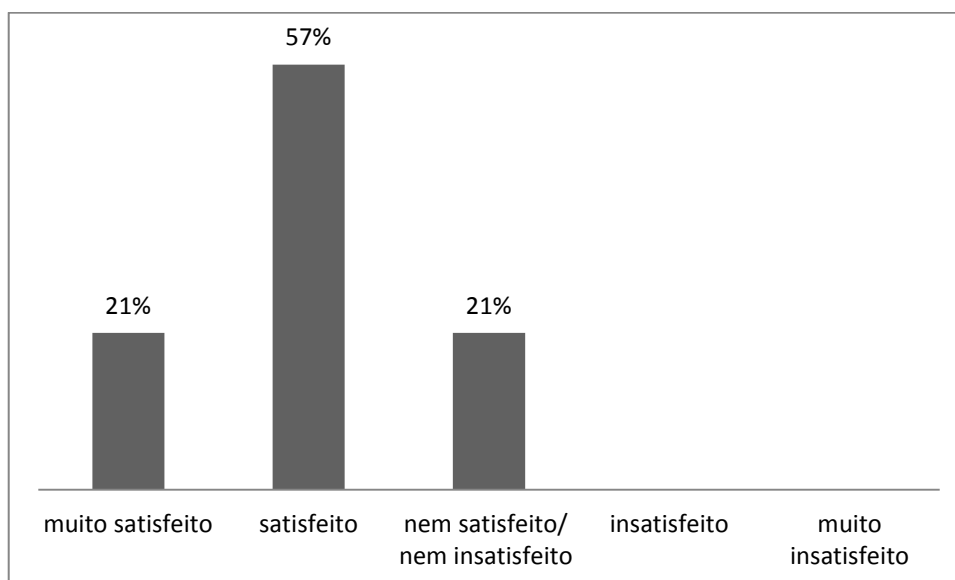


Gráfico 25—Liberdade de expressão no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 26 se refere ao nível de satisfação direcionados as regras e normas no trabalho.

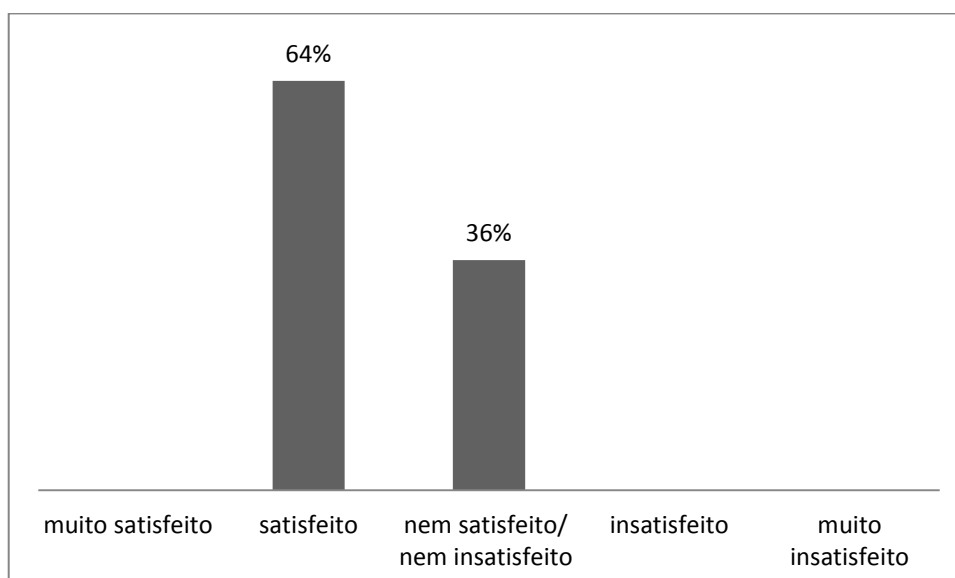


Gráfico 26 – Regras e normas no trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 27 retrata a satisfação quanto a individualidade do colaborador.

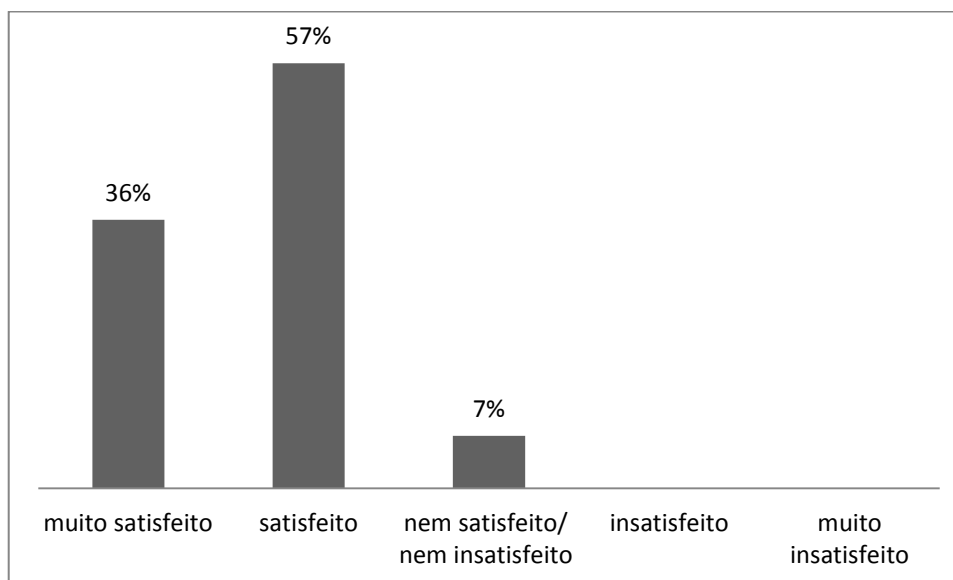


Gráfico 27– Individualidade
Fonte: Elaborado pela autora

Em relação ao constitucionalismo obteve um dos maiores índices de satisfação onde os funcionários responderam favoravelmente ou seja, atende aos direitos trabalhistas, permitindo aos mesmos dar sua opinião sobre o trabalho, sem fazer distinção com os trabalhadores.

4.1.7 Trabalho e espaço total de vida

A sétima dimensão fala sobre o convívio dos trabalhadores dentro da empresa e fora dela, analisando se isso impacta de forma positiva ou negativa. Segundo Kurogi (2008) é através do seu trabalho atingido que o empregado consegue se manter, satisfazer suas necessidades, realizando-se pessoal e profissionalmente. Utilizou-se os seguintes critérios para o trabalho e espaço total de vida: Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, influencia do trabalho sobre possibilidade de lazer e horários de trabalho e de descanso. As quais serão representadas a seguir pelos gráficos 28, 29 e 30:

O gráfico 28 aborda a satisfação quanto a Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.

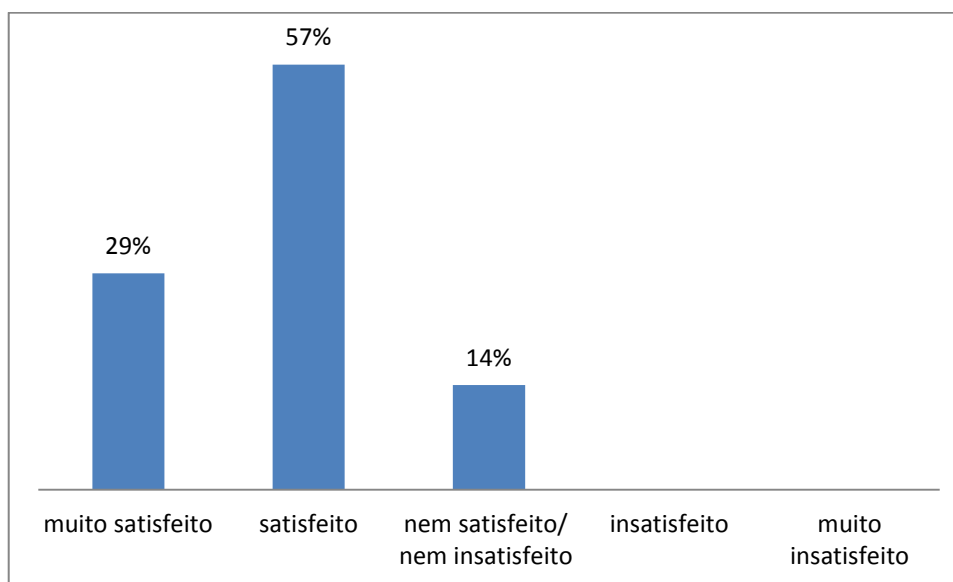


Gráfico 28- Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 29 retrata a satisfação quanto a influência do trabalho sobre possibilidade de lazer.

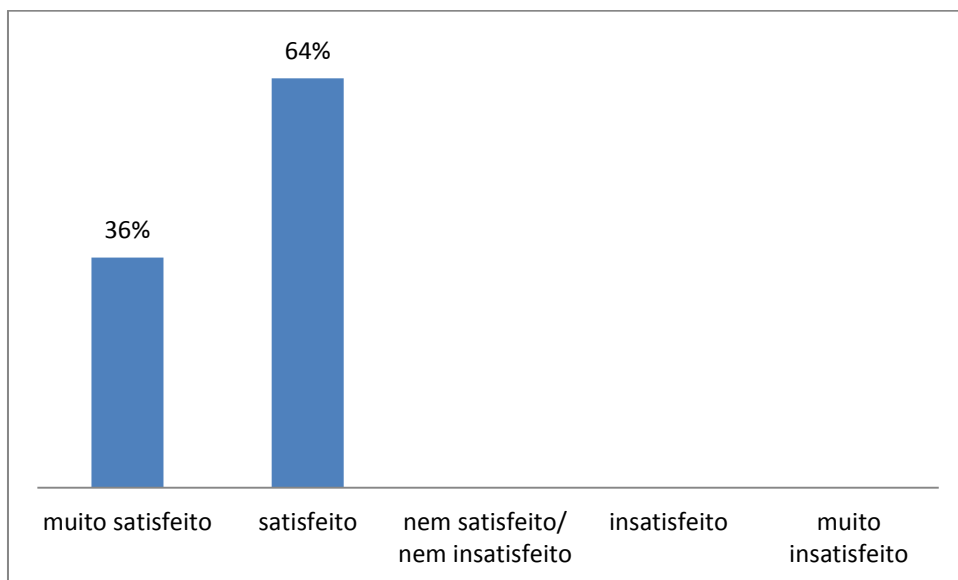


Gráfico 29- Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 30 contempla o nível de satisfação quanto aos horários de trabalho e de descanso.

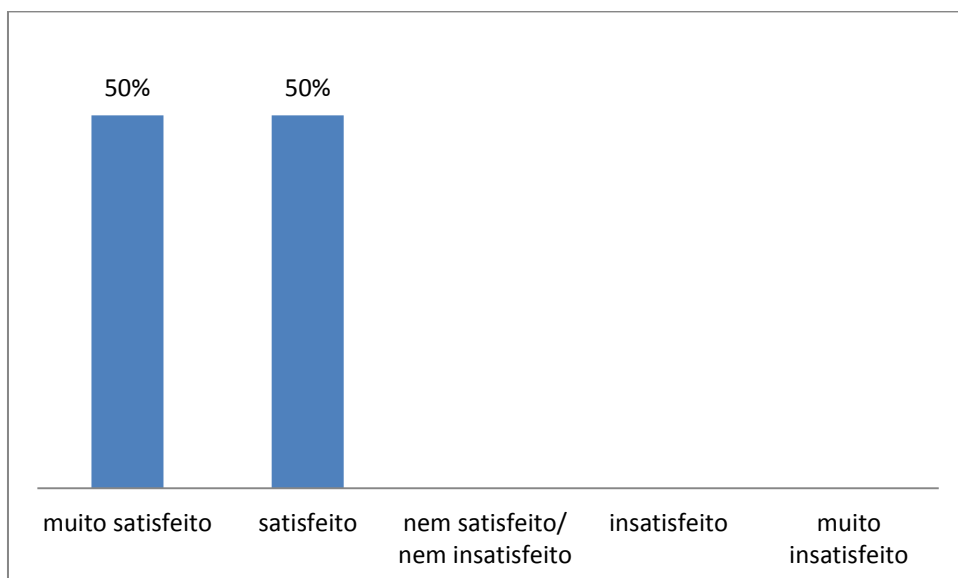


Gráfico 30 – Horários de trabalho e de descanso
Fonte: Elaborado pela autora

Horários de trabalho e de descanso como se pode observar na pesquisa os colaboradores encontram-se satisfeitos, visto que possuem uma carga horária de trabalho que não atrapalha suas atividades pessoais, podem fazer tranquilamente sua rotina familiar. Ainda de acordo com Korugi (2008) é de grande importância que as empresas mantenham suas relações de trabalho, pois é a partir daí que os colaboradores constroem sua identidade e conceito referente a organização. É possível perceber que a instituição em estudo tem este distintivo, podendo ser o diferencial da empresa para manter os funcionários. Com as dificuldades que as pessoas tem hoje em dia principalmente para quem tem filho acaba se tornando um atrativo para a organização.

4.1.8 Relevância social da vida no trabalho

A relevância social da vida no trabalho retrata o entendimento que o colaborador tem em relação a responsabilidade social que a organização pratica. Utilizando os seguintes critérios: Política de recursos humanos da empresa, integração, orgulho de realizar o seu trabalho e qualidade, imagem que a empresa tem perante a sociedade e os serviços que a organização presta. Os quais serão apresentados a seguir através dos gráficos 31, 32, 33, 34 e 35:

O gráfico 31 apresenta o grau de satisfação em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho.

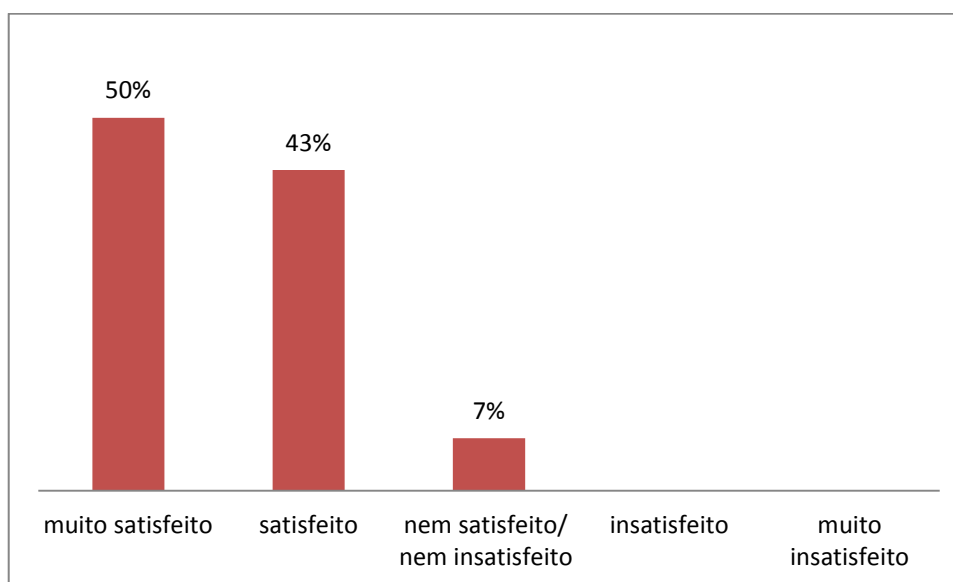


Gráfico 31- Orgulho de realizar o seu trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 32 expõe o nível de satisfação pertinente a imagem que a empresa tem perante a sociedade.

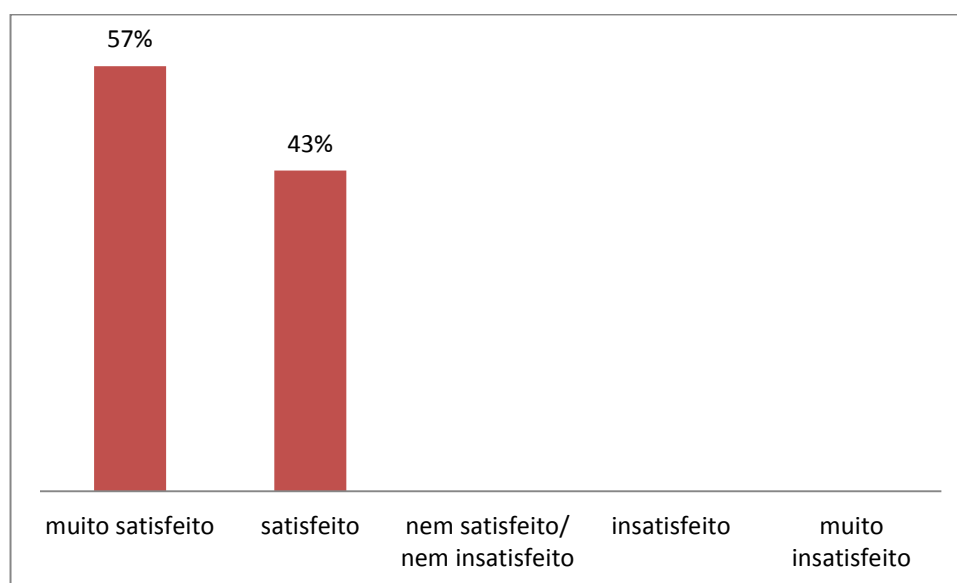


Gráfico 32- Imagem que a empresa tem perante a sociedade
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 33 relata o grau de satisfação referente a integração comunitária da empresa.

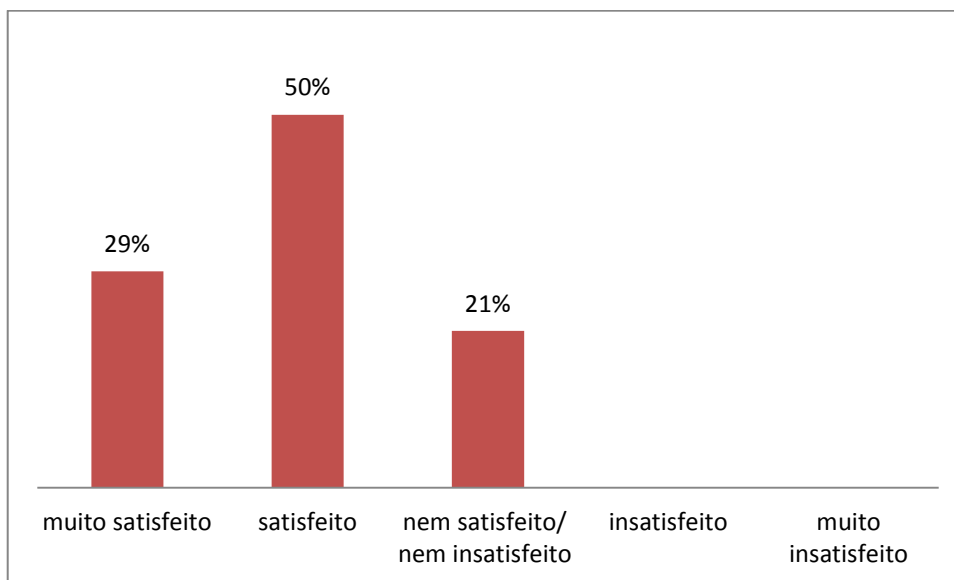


Gráfico 33 – Integração comunitária da empresa
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 34 diz respeito a satisfação dos colaboradores quanto a qualidade e os serviços que a organização presta.

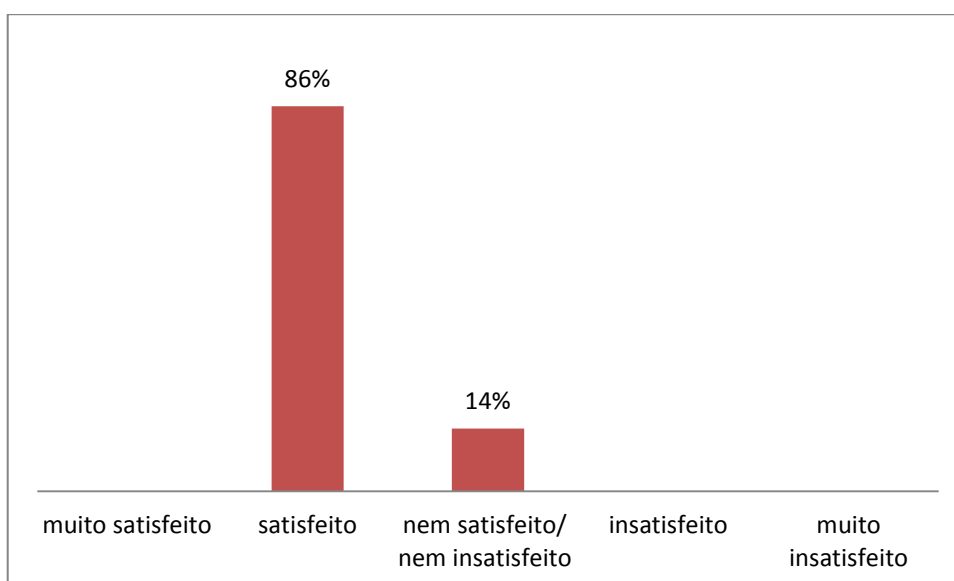


Gráfico 34- Qualidade e os serviços que a organização presta
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 35 contempla a satisfação dos colaboradores quanto a política de recursos humanos da empresa.

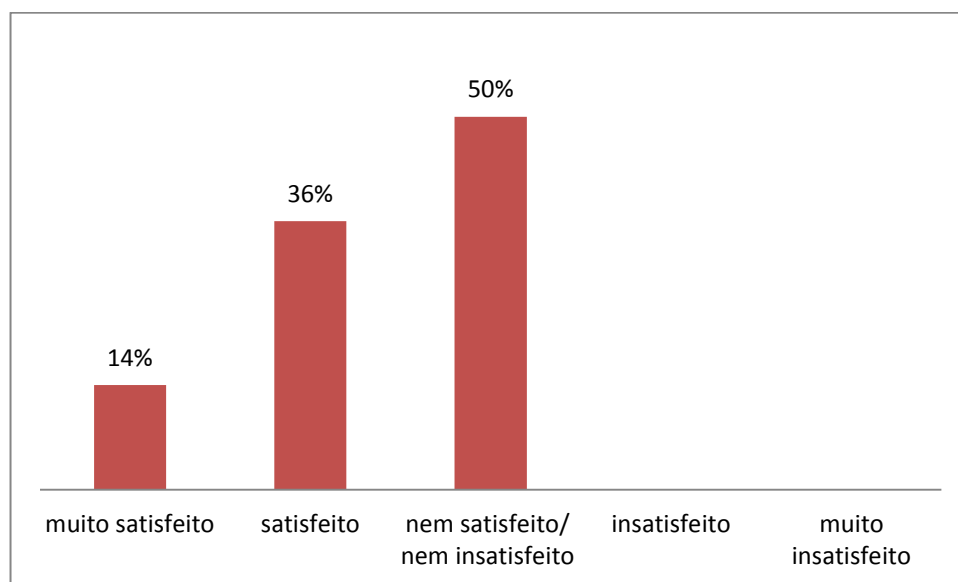


Gráfico 35- Política de recursos humanos da empresa
Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à relevância social da vida no trabalho, dentre os entrevistados, os colaboradores dizem estar satisfeitos com a qualidade dos serviços prestados, com a imagem que a empresa tem perante a sociedade e sentem orgulho do serviço que prestam. O índice que se apresenta neutro conforme se pode verificar no gráfico 35 é relacionado aos recursos humanos da empresa 50% se apresentam indiferentes a este serviço prestado pela empresa.

4.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE OS RESULTADOS

Conforme mostra a figura a baixo, constatou-se que a Dimensão 7 – Trabalho e espaço total de vida – obteve a maior média com 4,3 atingindo o nível de satisfeito, em segundo lugar obtendo média de 4,1 – Dimensão 6 – Constitucionalismo e Dimensão 8 – Relevância social da vida no trabalho, considerado como grau 4 satisfeito, em terceiro lugar com média 3,9 a Dimensão 3 – Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, em 4 lugar com média 3,8 a Dimensão 5 – Integração social no trabalho, na quinta colocação com media 3,5 apresenta-se a Dimensão 2 – Condições de trabalho, em sexto lugar a segunda média mais baixa de 2,9 a Dimensão 4 – Oportunidade de crescimento e segurança com um grau de insatisfeito e em sétima colocação com a média mais baixa de 2,6 considerado como grau insatisfeito a Dimensão 1 – Compensação Justa e adequada.

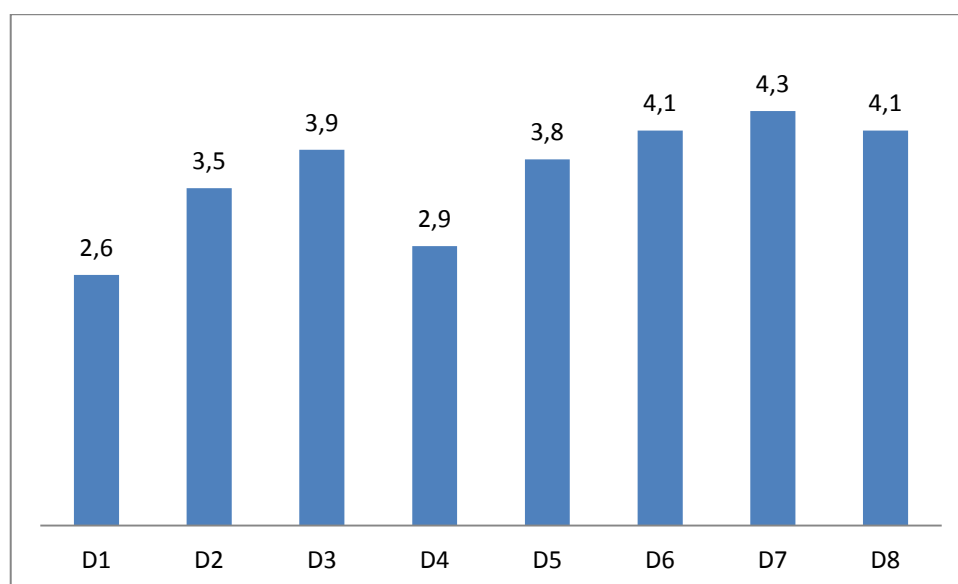


Gráfico 36 - Média entre as dimensões
Fonte: Elaborado pela autora

A partir desta análise e em especial do item 6.2, pode-se concluir que existe qualidade de vida no trabalho, porém algumas áreas precisam de uma maior

atenção bem como a Dimensão 1 – Compensação justa e adequada o item Benefícios extras, conforme mostra o gráfico 4 e o item Recompensas e participação em resultados de acordo com o gráfico 3, apresenta um grau de insatisfação muito elevado e fez com que a média de satisfação desta dimensão declinasse.

A Dimensão 2 - Condições de trabalho apresentou o uso de tecnologia como um item que gera insatisfação nos colaboradores conforme o gráfico 7.

Como se pode verificar no gráfico a cima, os colaboradores não responderam positivamente, pois 72% responderam estar muito insatisfeitos com o incentivo que a organização oferece aos mesmos, sendo o item que teve o maior percentual negativo dos funcionários em relação à empresa.

5 CONCLUSÃO

A realização deste estudo permitiu compreender sob quais aspectos, trabalhadores da área de radioterapia, percebem a qualidade de vida no trabalho, a partir da percepção dos colaboradores da organização em tela. Os procedimentos metodológicos orientados pelos estudos de Walton (1973) e também fonte do instrumento – questionário, aplicado a todos os colaboradores, sujeitos deste estudo, permitiu identificar os principais modelos para a avaliação de QVT, disponíveis na literatura.

Após ser aplicado o questionário, pode-se verificar que existe QVT, os resultados obtidos mostram que apenas 11% das questões aplicadas no questionário não obteve grau de satisfação positivo por parte dos colaboradores.

Aos quatro itens que os funcionários responderam e disseram que isso esta gerando insatisfação aos mesmos, sugere-se que a empresa reveja alguns conceitos e trabalhe de forma assídua para que possa aumentar a satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho de seus colaboradores.

Quanto aos benefícios extras disponibilizados aos seus colaboradores se já houver verificar o que está ocorrendo e se caso não houver buscar melhorar ou ainda adquirir convênios com farmácia, convênio médico, dentistas etc.

Em relação ao item recompensa e participação de lucros se o mesmo não for possível pode idealizar alguns tipos de brindes, ou algo que os incentive não necessariamente valor financeiro, mas que demonstre valorização aos mesmos por seu serviço prestado.

Para incentivá-los em relação aos estudos, poderia buscar convênios com instituições de ensino, conseguindo descontos e até mesmo investir em palestras e treinamentos.

Quanto ao uso de tecnologia, analisar o que esta dificultando aos trabalhadores em relação à tecnologia, se os mesmo utilizam sistemas ou afins para conseguir agilizar quem sabe o processo de trabalho.

Quando a empresa busca entender a realidade de seus colaboradores dentro da organização, a mesma tem a oportunidade de trabalhar de uma forma

diferenciada obtendo ganhos para si, podendo gerenciar programas de QVT, reduzindo a rotatividade, absenteísmos e afastamentos por doenças, melhorando sua qualidade nos serviços prestados, com maior qualidade, aumentando a produtividade, melhorando o clima organizacional e o ambiente de trabalho, proporcionando melhores condições.

Desta forma os colaboradores também terão suas vantagens, prevenindo problemas de saúde, o stress, podendo lidar com seus problemas pessoais e profissionais de forma mais tranqüila. Buscando assim um meio para aumentar o grau de satisfação de seus funcionários, importante salientar a possibilidade e a importância de replicar este estudo em outras organizações e até mesmo dar continuidade a essa pesquisa para verificar se houveram mudanças após a aplicação desta pesquisa. Este estudo pode contribuir para o mercado regional, para a empresa em questão e para mim, uma profissional atuante no mercado e em capacitação.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Valtercio Araujo de; GOMES, Maria de Lourdes Barreto; **Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT), segundo a percepção dos servidores técnicos de uma instituição de ensino superior, utilizando a análise fatorial (AF)**. In: XXXIII encontro nacional de engenharia de produção A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013.

BENAGLIA, Mirian Damaris; PADUA, Silvialnês Dallavalle. **A promoção da saúde nas organizações como fator de vantagem competitiva sustentável**. In: XXXIII encontro nacional de engenharia de produção. A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos. Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013.

BIAGINI, AngeloPiva;SILVA, Gabriel Pádua. **Nível de qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma clínica geriátrica**. In: Revista de Gestão em Sistemas de Saúde - RGSS Vol. 4, N. 2. Julho/Dezembro 2015.

BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; MENDES, Nilda Maria Domingos; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. **Economia de comunhão (EdC): Adorável mundo desconhecido! 1**. In: reunir – Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade ISSN: 2237-3667 – Vol.3, nº 3, Edição Especial, p. 22-43, 2013.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá**. In: XXXVII encontro da anpad, rio de janeiro/RJ – 7 a 11 de setembro de 2013.

CARVALHO, DannielaBritode; ARAÚJO, Tânia Maria de; BERNARDES, Kionna Oliveira. **Transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica à saúde**. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Salvador, Bahia, Brasil, 2016.

FILHO, Arthur Marcelino; ARAÚJO, Tania Maria de. **Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de Aracaju**. Trab.Educ.Saúde, Rio de Janeiro, v.13, supl.1, p.177-199, 2015.

FREITAS E SOUZA - **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. In: sistemas & gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009 153.

GONÇALVES, Ana Paula Evangelista; FREITAS, André Luís Policani. **Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas.** In: XXX encontro nacional de engenharia de produção Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente. São Carlos, SP, Brasil, 12 a15 de outubro de 2010.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Development of the Job Diagnostic Survey.**Journal of Applied Psychology.vol.60, no. 2, 159-170, 1975.

KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita et al. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Estratégia Empresarial: Estudo de Caso na Empresa X.**In:Revista Gestão e Planejamento. Ano 6 | Nº 12 | Salvador | jul./dez. 2005 | P. 19-32.

LAURINDO, Fernando José Barbinet al. **O papel da tecnologia da informação (ti) na estratégia das organizações.**Gestão &Produçãov.8, n.2, p.160-179, ago. 2001Depto de Eng. de Produção – Escola Politécnica da USP Av. Prof. Almeida Prado, 128 Tr.2 Biênio 2º and. 05508-900 – São Paulo, SP – Brasil.

KUROGI, Marcia Sumire. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens.** In: Revista de ciências gerenciais. Vol. XII. Nº 16, Ano 2008.p. 49-62– Anhanguera Educacional AS, Valinhos – São Paulo.

MARTINEZ, Regina Célia; COSTA, Inmaculada Figols.**O direito, a qualidade de vida no trabalho e a sociedade da informação: um programa para valorizar pessoas.** In: Revista Jurídica Direito e Paz, São Paulo, SP - Lorena | Ano XVIII | n. 34 | p. 237 - 252 | 1º Semestre, 2016.

MILHOME, JaquelineCavalcante;ROWE, Diva EsterOkazaki.**Qualidade de vida no trabalho: Análise da produção científica entre 2006 e 2015.** In: Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, n. 3, 499-519, set./dez. 2016.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: O caso da gerência de administração dos correios.** In: RAC, v. 4, n. 3, Set./Dez. 2000.

OLIVEIRA, Rone Vieiraetal.**Análise da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em um restaurante universitário.** In XXXIV encontro nacional de Engenharia de Produção, Infraestrutura e Desenvolvimento Sustentável: a Agenda Brasil+10. Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

PASSOS, Maria D'Ajuda Costa. **Qualidade de Vida no Trabalho de técnicos administrativos**: Estudo em duas instituições federais de ensino. Dissertação (mestrado). In: Universidade Federal da Bahia Escola de administração núcleo de pós-graduação em administração, Salvador, 2016.

PENTEADO, Regina Zanella; SILVA, Noelle Bernardi da; MONTEBELLO, Maria Imaculada de Lima. **Voz, estresse, trabalho e qualidade de vida de técnicos e preparadores físicos de futebol**. CoDAS 2015;27(6):588-97.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: leituras e possibilidades no entorno. Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: IPES (2005): 85-104.

RIBEIRO, Larissa Alves ; SANTANA, Lídia Chagas de; **Qualidade de vida no trabalho**: Fator decisivo para o sucesso organizacional. In: Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166 75.

RODRIGUES, Reinaldo Luan; FRANCISCO, Antonio Carlos de; PANZARINI, Nathalie Hamine. **Análise da QV e QV em funcionários de uma indústria de metalúrgica de pequeno porte de ponta grossa** – PR. In: XXXIV encontro nacional de engenharia de produção, infraestrutura e desenvolvimento sustentável. Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

SOUZA, Taciana Rita Santos; SOUZA, Clécio da Silva; BARBOSA, Milka Alves Correia. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Um estudo de Caso na Célula de Desenvolvimento de Pessoas da Gerência Regional de Educação do Sertão do Médio São Francisco. In: Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia. V.10,N. 30. Supl 2, Julho/2016 - ISSN 1981-1179 Edição eletrônica em <http://idonline.emnuvens.com.br/id>

TEIXEIRA, Marcelo Pinheiro et al. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho no complexo hospitalar da UFC**. In: XXXVI encontro nacional de engenharia de produção contribuições da engenharia de produção para melhores práticas de gestão e modernização do Brasil, João Pessoa/PB, Brasil, de 03 a 06 de outubro de 2016.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life**: What is it? Sloan Management Review, 15,1, pp. 11-21, 1973.

APÊNDICE A– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Questionário

Convido-o(a) a participar da pesquisa “qualidade de vida no trabalho:o caso de Trabalhadores em Radioterapia localizada no Sudoeste do Paraná.”, cujo o objetivo é identificar a satisfação com a qualidade de vida dos seus funcionários e prestadores de serviço. Para isso, será necessário a sua participação com o preenchimento de um questionário. Sua participação é voluntária. As informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto e todos os dados serão armazenados sob inteira responsabilidade do(a) pesquisador(a), vinculado(a) ao MBA em Recursos Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Ao prosseguir neste questionário, você deverá declarar ter lido e entendido todas as informações repassadas sobre o estudo, e indicar que concorda em participar desta pesquisa.

Diante dos esclarecimentos expostos:

- () Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.
- () Eu não concordo em participar.

Atenciosamente,

Nome do pesquisador

APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa - Questionário

Como preencher o questionário:

1-Leia cuidadosamente e responda francamente.

2-Todas as questões devem ser assinaladas.

3-Não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à sua opinião.

Dados de Identificação
Tempo de empresa: () menos de 1 ano () de 1 a 4 anos () de 5 a 9 anos () mais de 10 anos
Tempo no cargo atual: ()até 1 ano () De 2 a 4 anos () De 5 a 9 anos () mais de 10 anos
Sexo: () Feminino () Masculino

Utilize o quadro abaixo para atribuir notas de 1 a 5 para mostrar o grau de satisfação com a instituição onde trabalha, sendo:

Muito insatisfeito = 1	Satisfeito =2	Nem satisfeito/Nem insatisfeito=3	Satisfeito=4	Muito satisfeito=5
-------------------------------	----------------------	--	---------------------	---------------------------

	1	2	3	4	5
Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:					
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?					
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?					
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?					
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?					
Em relação as suas condições de trabalho:					
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?					
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?					
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?					
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?					
Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:					
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?					
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?					
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?					

O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?					
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?					
Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:					
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?					
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?					
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?					
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					
Em relação à integração social no seu trabalho:					
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?					
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?					
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?					
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?					
Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:					
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?					
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?					
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?					
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e					

particularidades) no trabalho, como você se sente?					
Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?					
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?					
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?					
Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:					
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?					
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?					
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?					
O quanto você está satisfeito com a qualidade e os serviços que a organização presta?					
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?					

APÊNDICE C – Tabelas com o número de colaboradores e grau de satisfação

O questionário foi aplicado na organização de acordo com oito fatores de Walton (1975), sendo utilizados os seguintes critérios: 1 para muito satisfeito, 2 insatisfeito, 3 para nem satisfeito/nem insatisfeito, 4 insatisfeito, 5 para muito insatisfeito. Nas tabelas a seguir serão apresentados o número de colaboradores e o grau de satisfação respondida pelos mesmos, onde:

TABELA 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	2	4	6	1
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	1	4	2	6	1
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	6	5	2	1	
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	3	6	4	1	

TABELA 2 - Em relação as suas condições de trabalho:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	1			6	7
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?		4	2	3	5
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	8	3	2	
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1		6	7	
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?			5	7	2

Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?		3	1	9	1
---	--	---	---	---	---

TABELA 3 - Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

	1	2	3	4	5
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?			5	8	1
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?		1	2	4	7
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?			7	5	2
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?		2	9	2	1
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?				6	8

TABELA 4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?		1	7	4	2
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?		5	7	2	
Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	1		4	4	5
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	1 0		3	1	

TABELA 5 - Em relação à integração social no seu trabalho

	1	2	3	4	5
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?			1	5	8

Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?			5	8	1
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?		2	3	8	1
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?		3	2	7	2

TABELA 6 - Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?				10	4
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?			3	8	3
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?			5	9	
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?			1	8	5

TABELA 7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida

	1	2	3	4	5
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?			2	8	4
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?				9	5
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				7	7

TABELA 8 - Em relação à relevância social e importância do seu trabalho

	1	2	3	4	5
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?			1	6	7
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?				6	8

O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?			3	7	4
O quanto você está satisfeito com a qualidade e os serviços que a organização presta?			2	12	
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?			7	5	2