

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**CARLOS ALEXANDRE DOS SANTOS**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA  
EMPRESA DE ENGENHARIA APLICANDO O MODELO DE WALTON**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2017**

**CARLOS ALEXANDRE DOS SANTOS**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA  
EMPRESA DE ENGENHARIA APLICANDO O MODELO DE WALTON**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Matoski

**CURITIBA**

**2017**

**CARLOS ALEXANDRE DOS SANTOS**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA  
EMPRESA DE ENGENHARIA APLICANDO O MODELO DE WALTON**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Banca:

---

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. Dr. Adalberto Matoski (orientador)

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

---

Prof. M. Eng. Massayuki Mário Hara

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba

2017

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

Dedico esta conquista a todos que de alguma forma me incentivaram com palavras, ações ou sentimentos sinceros, que não me deixaram desistir e que estiveram sempre ao meu lado.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem Ele nada seria possível. Agradeço pelo conforto nas horas difíceis, por me levantar em cada tropeço, por me amar na minha humanidade imperfeita, por planejar cada detalhe da minha vida, não para que esta seja perfeita, mas que seja especial.

Agradeço à minha esposa, por ser meu porto seguro. Sem dúvidas foi quem mais me incentivou a fazer esse curso de pós-graduação, disposta a ficar várias noites sozinha enquanto eu frequentava as aulas, preocupada com minha alimentação e saúde, me acalmando nos momentos em que tive vontade de desistir, pelo amor e carinho que me dedica continuamente.

À minha família e amigos, agradeço por entenderem minha ausência e também pelo incentivo e apoio sempre que precisei.

Agradeço à empresa que permitiu a pesquisa com seus colaboradores.

À Universidade Tecnológica Federal do Paraná, pela infraestrutura, pelos docentes e demais funcionários que se dedicam diariamente para tornar o curso de pós-graduação possível.

Agradeço infinitamente a galera do *background*, pois mesmo depois de um dia exaustivo de trabalho, eles conseguiam transformar as cansativas aulas noturnas em um ambiente leve e descontraído, esbanjando bom humor, mas sem perder o foco nas atividades. Amizades que fizeram parte da minha formação e continuarão na minha vida.

“Se o dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá. A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de experiência e de competência.”

Autor: Henry Ford

## RESUMO

Atualmente, os modelos de gestão das organizações tendem a tratar com maior relevância os programas de qualidade de vida no trabalho, esses programas refletem na saúde e bem estar do colaborador, podendo ir além do ambiente de trabalho, implicando na melhora da autoestima, resgatando a motivação e o comprometimento do trabalhador com a empresa. Essa pesquisa busca avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa paranaense, que atua no ramo de projetos de engenharia. Através de um questionário, onde os trabalhadores foram entrevistados, visando identificar níveis baixos de satisfação no trabalho. Os resultados mostram que apesar de existirem pontos que necessitam de melhorias, a organização apresenta um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho, Projetos de Engenharia, Bem-estar do Trabalhador.

## **ABSTRACT**

Currently, management models of organizations tend to deal more closely with quality of life programs at work, these programs reflect on the health and well-being of the employee, being able to go beyond the work environment, implying in the improvement of the self-esteem, rescuing the Motivation and commitment of the worker to the company. This research seeks to evaluate the quality of life in the work of the employees of a company from Paraná, which works in the field of engineering projects. Through a questionnaire, where workers were interviewed, aiming to identify low levels of job satisfaction. The results show that although there are points that need improvement, the organization presents a satisfactory level of quality of life at work.

**Keywords:** Quality of Life at Work, Engineering Projects, Workers' Welfare.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham. ....	16
Figura 2 – Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho. ....	18
Figura 3 – Distribuição conforme o sexo dos colaboradores. ....	30
Figura 4 – Distribuição conforme a faixa etária dos colaboradores. ....	31
Figura 5 – Distribuição conforme a escolaridade dos colaboradores. ....	31
Figura 6 – Distribuição conforme o Tempo de Trabalho na Organização. ....	32
Figura 7 – Distribuição conforme o cargo ocupado na organização. ....	33
Figura 8 – Nível de satisfação compensação justa e adequada. ....	34
Figura 9 – Nível de satisfação condições de segurança e saúde no trabalho. ....	35
Figura 10 – Nível de satisfação utilização e desenvolvimento de capacidades. ....	36
Figura 11 – Nível de satisfação oportunidades de crescimento e segurança. ....	37
Figura 12 – Nível de satisfação integração social na organização. ....	38
Figura 13 – Nível de satisfação garantias constitucionais. ....	40
Figura 14 – Nível de satisfação trabalho e espaço total de vida. ....	41
Figura 15 – Nível de satisfação relevância social da vida no trabalho. ....	42
Figura 16 – Nível de satisfação unificado. ....	43

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Evolução cronológica do conceito de qualidade de vida no trabalho.....	15
Tabela 2 – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho .....	17
Tabela 3 – Fatores que influenciam a efetividade dos programas de QVT.....	19
Tabela 4 – Modelo de Walton (1973) para aferição da qualidade de vida no trabalho.....	21
Tabela 5 – Perfil dos colaboradores entrevistados. ....	29

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.1	OBJETIVOS.....	13
1.1.1	Objetivos Gerais.....	13
1.1.2	Objetivos Específicos.....	13
1.2	JUSTIFICATIVAS .....	13
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>14</b>
2.1	HISTÓRIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	14
2.2	MODELO DE HACKMAN E OLDHAN .....	16
2.3	MODELO DE WESTLEY .....	17
2.4	MODELO DE DAVIS & WERTHER.....	17
2.5	MODELO DE NADLER E LAWLER .....	18
2.6	MODELO DE WALTON.....	20
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>26</b>
3.1	TÉCNICAS DE LEVANTAMENTOS DE DADOS.....	26
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	26
3.3	PROCEDIMENTO.....	26
3.4	TRATAMENTO DOS DADOS .....	27
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>29</b>
4.1	ANÁLISE DO PERFIL DOS PESQUISADOS.....	29
4.1.1	Distribuição Conforme o Sexo dos Colaboradores .....	30
4.1.2	Distribuição Conforme a Faixa Etária dos Colaboradores .....	30
4.1.3	Distribuição Conforme a Escolaridade dos Colaboradores.....	31
4.1.4	Distribuição Conforme o Tempo de Trabalho na Organização .....	32
4.1.5	Distribuição Conforme o Cargo Ocupado na Organização.....	32

4.2	ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS QUESTÕES DE QVT .....	33
4.2.1	Análise do Critério da Compensação Justa e Adequada .....	33
4.2.2	Análise do Critério das Condições de Segurança e Saúde no Trabalho.....	34
4.2.3	Análise do Critério Utilização e Desenvolvimento de Capacidades .....	35
4.2.4	Análise do Critério Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	37
4.2.5	Análise do Critério Integração Social na Organização .....	38
4.2.6	Análise do Critério Garantias Constitucionais .....	39
4.2.7	Análise do Critério Trabalho e Espaço Total de Vida .....	40
4.2.8	Análise do Critério da Relevância social da vida no trabalho.....	41
4.2.9	Análise da Qualidade de Vida no Trabalho a Nível Organizacional .....	43
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>
	<b>APÊNDICE.....</b>	<b>49</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Na atualidade a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser observada como uma forma de integrar de maneira harmoniosa seres humanos, trabalho e organizações, visando o bem-estar do colaborador e o desenvolvimento da organização. Segundo Andrade (2012), dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades.

Para que os trabalhadores sintam-se bem e sejam estimulados para o trabalho, as empresas necessitam estar envolvidas com os mesmos, analisando meios cada vez mais eficazes que proporcionem um melhor aproveitamento tanto de tempo, como de cuidados específicos com cada setor. A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros (MENDES, 2008).

Verifica-se nos dias atuais uma grande diferença nas instituições e organizações, entre o avanço e o progresso técnico-científico e as questões sociais e aquelas relacionadas à qualidade de vida. A qualidade de vida nas organizações, bem como a motivação e satisfação do colaborador com sua atividade laboral são estratégias que devem ser utilizadas pelas organizações a fim de se obter maiores níveis de produtividade, levando-se sempre em consideração que o fator mais importante empregado no setor produtivo é o humano (MARRAS, 2002).

A moderna gestão de pessoas consiste de várias atividades integradas, como a descrição e análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação de desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem estar. Dentro desta gestão encontramos também a qualidade de vida no trabalho (QVT) que é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis. Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização em um local desejável e atraente. A confiança das pessoas na organização também é fundamental para a retenção e a fixação de talentos (CHIAVENATO apud COGO, 1996).

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivos Gerais

Esta monografia busca avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa paranaense, que desenvolve projetos de engenharia em todo território nacional.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- i. Quantificar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa, de acordo com o cargo ocupado.
- ii. Comparar como os diferentes cargos avaliam a qualidade de vida no trabalho.
- iii. Sugerir melhorias na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

## 1.2 Justificativas

Esta pesquisa consiste em difundir a QVT no meio corporativo, no qual, de fato, muitos colaboradores desconhecem ou consideram irrelevante o assunto, visando à melhoria da qualidade de vida pessoal, de forma a resultar em um melhor rendimento de cada indivíduo no trabalho.

Posto que, existe a necessidade de uma conscientização dos trabalhadores sobre os programas de QVT e as melhorias que os mesmos podem oferecer para suas vidas pessoais e profissionais, apresento um estudo de caso de um ambiente corporativo real, mostrando os caminhos da QVT, para que a satisfação e motivação sejam cada dia melhores, desenvolvendo passo a passo a qualidade de vida global de cada indivíduo envolvido, a fim de aumentar a produtividade e reduzir o número de ausências no trabalho, apresentando efeitos positivos na convivência de cada colaborador no trabalho em equipe e na vida em comunidade.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 HISTÓRIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994).

Segundo Bernardo (2015), os primeiros relatos relacionados à qualidade de vida no trabalho surgiram em meados da década de 50, pelo professor Eric Trist e seus colaboradores na Inglaterra, onde foi observada a relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Somente 10 anos mais tarde os movimentos de QVT tomaram impulso, buscando formas de organizar o trabalho a fim de mitigar os reflexos negativos que o emprego gerava na saúde e bem estar dos trabalhadores. Este período é considerado como a primeira fase dos estudos sobre a QVT e apresenta uma abordagem sócio-técnica, o qual visualiza a organização como um sistema onde os aspectos sociais e técnicos devam funcionar concomitantemente e sintonizados, em busca da satisfação do trabalhador e do sucesso dos negócios (AMORIN; CAMPOS, 2011).

Nessa primeira fase, ainda não existia a expressão “qualidade de vida no trabalho”, essa só ficou conhecida e começou a ser utilizada a partir da década de 1970, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles).

Entre 1974 a 1979, segundo Tolfo e Piccinini (2001), os estudos e o interesse pela QVT perderam a prioridade, pois o mundo estava sentindo os impactos econômicos da crise do petróleo e da crescente inflação, assim os interesses dos funcionários passaram a ter importância secundária perante a necessidade de sobrevivência das empresas. A partir de 1979 ressurgiu o movimento pela qualidade de vida no trabalho, com mais força nos EUA, motivado pela competitividade internacional, pois os novos modelos de gestão das indústrias japonesas apresentavam técnicas gerenciais e programas de produtividade centrados nos trabalhadores, buscando integrar os interesses dos empregados e empregadores, minimizando os conflitos na tentativa de desenvolver maior motivação nesses empregados.

Conforme ilustrado na tabela 1, Nadier e Lawler (1983) desenvolveram um trabalho muito interessante, que relata cronologicamente a evolução da QVT.

Tabela 1 – Evolução cronológica do conceito de qualidade de vida no trabalho.

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

Fonte: (NADLER e LAWLER apud FERNANDES, 1996).

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

Com a evolução dos modelos de gestão organizacionais, foram estimulados pesquisas e programas de melhorias da QVT em diversas partes do mundo, agregando técnicas gerenciais de diversos países. Nos anos 90 os programas de QVT começaram a agregar valores ambientais e humanos. Nesse período diversos países começaram a utilizar esses modelos de gestão em suas organizações.



## 2.2 MODELO DE HACKMAN E OLDHAM

Segundo Pedroso e Pilatti (2010), Hackman e Oldham (1974) indicam três fatores que influenciam na motivação no ambiente de trabalho, denominados Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e; significância percebida do seu trabalho. Esses Estados Psicológicos Críticos não podem ser influenciados pelo gerenciamento do trabalho, sendo necessário determinar propriedades do trabalho passíveis de avaliação e mudança possuindo influência direta nos Estados Psicológicos Críticos, esses estados são denominados de Dimensões Essenciais do Trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Essas Dimensões Essenciais do Trabalho são, Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia e *Feedback*. Hackman e Oldham apresentaram um escore denominado Potencial Motivador do Trabalho, indicando o quanto este é significativo, proporcionando o conhecimento dos resultados, conforme indicado na figura 1. O Potencial Motivador do Trabalho é obtido através de 15 questões objetivas, com escala de respostas psicométrica do tipo Likert de sete alternativas. O cálculo do Potencial Motivador do Trabalho, se apresenta através da média entre os escores das dimensões Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa e Significado da Tarefa, multiplicado pelo escore média da dimensão Autonomia e multiplicado pelo escore da dimensão *Feedback*. (PEDROSO; PILATTI, 2010).

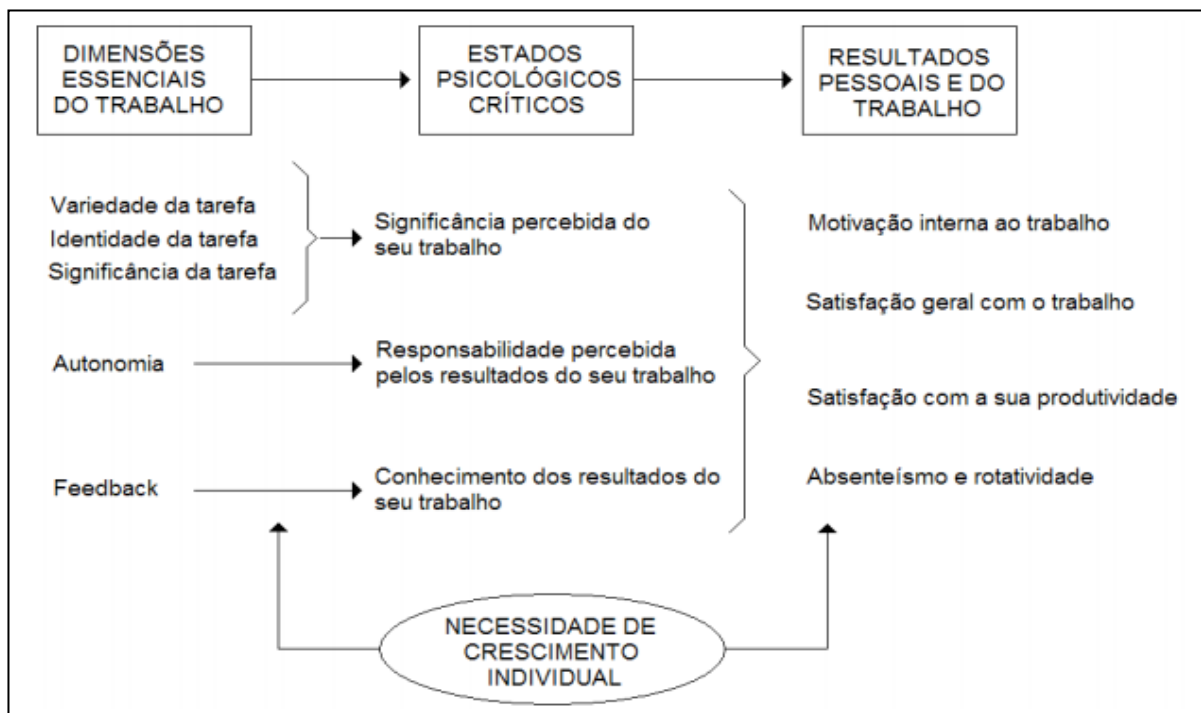


Figura 1 – Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham.

Fonte: Hackman e Oldham, 1974 (apud Pedroso et al., 2010).

### 2.3 MODELO DE WESTLEY

O modelo de Westley, segundo Fernandes (1996), considera quatro indicadores para análise da QVT, sendo de origem econômica, política, psicológica e sociológica, englobando características internas e externas a organização. A tabela 2 apresenta esses indicadores.

Tabela 2 – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho.

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade Salarial	Segurança no Emprego	Realização Potencial	Participação nas Decisões
Remuneração Adequada	Atuação Sindical	Nível de Desafio	Autonomia
Benefícios	Retroinformação	Desenvolvimento Pessoal	Relacionamento Interpessoal
Local de Trabalho	Liberdade de Expressão	Desenvolvimento Profissional	Grau de Responsabilidade
Carga Horária	Valorização do Cargo	Criatividade	Valor Pessoal
Ambiente Externo	Relacionamento com Chefia	Auto-Avaliação	
		Variedade de Tarefa	
		Identidade com a Tarefa	

Fonte: Westley, 1979 (apud Fernandes, 1996).

Para atender os quatro indicadores e melhorar a qualidade de vida no trabalho, Westley (1979) apresenta como sugestão, ações cooperativas através do envolvimento e participação dos trabalhadores no processo de decisão e na divisão dos lucros, do desenvolvimento do espírito de responsabilidade, do enriquecimento de tarefas e da aplicação dos princípios sóciotécnicos (RODRIGUES, 2001).

### 2.4 MODELO DE DAVIS & WERTHER

Segundo Rodrigues (2001), Davis e Werther afirmam que a QVT é influenciada por inúmeras variáveis, tais como: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargos. Os autores apresentam um modelo para verificação de qualidade de vida no trabalho baseado no projeto de cargo considerando fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, mostrando que a ideia do projeto de cargo não deve focar apenas na

eficiência, mas também na autonomia para promoção da responsabilidade, na variedade do cargo como forma de redução de fadiga e o tédio, na identidade da tarefa e na retroinformação, apresentando ao trabalhador a repercussão do trabalho realizado, resultando em maior motivação na execução das atividades.

A figura 2 apresenta a proposta de Davis e Werther com os fatores que influenciam a QVT e o projeto de cargo.

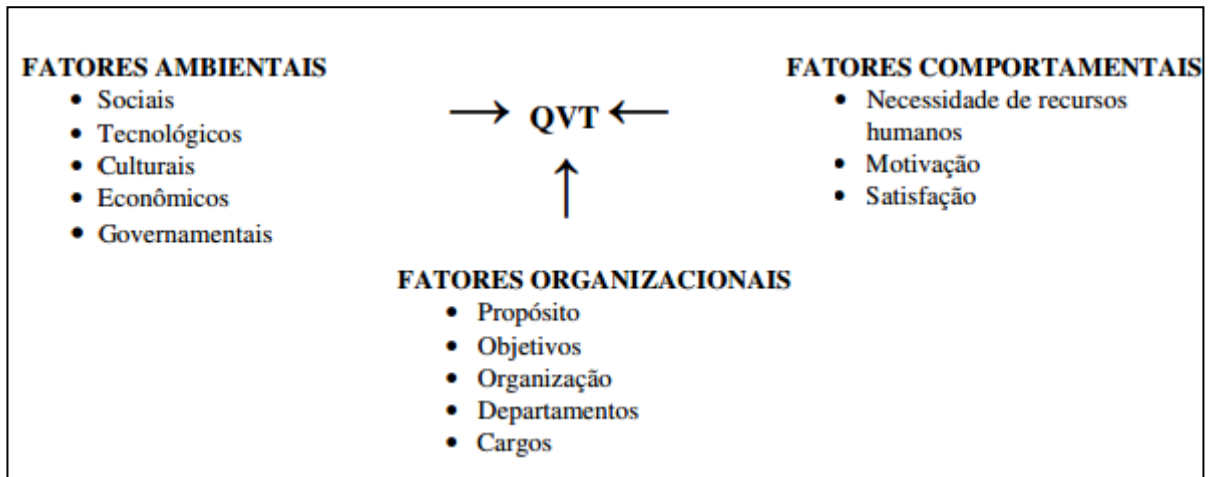


Figura 2 – Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Davis & Werther, 1983 (apud Rodrigues, 2001).

## 2.5 MODELO DE NADLER E LAWLER

Segundo Fernandes (1996) para fazer uma avaliação da qualidade de vida no trabalho é necessário considerar duas situações. A primeira seria que os trabalhadores se sintam melhor nas realizações de suas atividades, deixando de focar apenas em estudar formas para que os indivíduos trabalhem melhor, buscando equilíbrio tanto na produtividade, quanto no indivíduo. A segunda se refere a participação dos trabalhadores no processo e tomada de decisões da organização.

Segundo Chiavenato (2010), Nadler e Lawler (1983) citam algumas atividades que devem ser levadas em consideração nos programas de QVT. São elas a participação dos colaboradores nas decisões, a reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho, a inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional, e a melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas considerando o horário de trabalho. Estes aspectos demonstram que o ser

humano passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos.

Segundo Fernandes (1996), as atividades que devem ser contempladas em um programa de QVT, de acordo com o proposto por Nadler e Lawler (1983), também devem considerados os fatores que determinam o sucesso nos projetos de QVT. Sendo eles, percepção da necessidade, focar um problema saliente na organização, estruturação para a identificação e resolução de problemas, recompensar resultados positivos, motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo, e envolver a organização como um todo.

A efetividade de um programa de qualidade de vida no trabalho está inter-relacionado a uma série de fatores, onde os pontos centrais que devem ser gerenciados estão dispostos na tabela 3.

Tabela 3 – Fatores que influenciam a efetividade dos programas de QVT.

Atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participação na resolução de problemas</li> <li>▪ Reestruturação do trabalho</li> <li>▪ Inovação do sistema de recompensas</li> <li>▪ Melhoria no ambiente de trabalho</li> </ul>
Fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Percepção da necessidade</li> <li>▪ Focar um problema saliente na organização</li> <li>▪ Estruturação para a identificação e resolução de problemas</li> <li>▪ Recompensar resultados positivos</li> <li>▪ Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo</li> <li>▪ Envolver a organização como um todo</li> </ul>
Pontos centrais que devem ser gerenciados	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desenvolvimento de projetos em diferentes níveis da empresa</li> <li>▪ Mudanças na gestão e no planejamento organizacional</li> <li>▪ Mudança no comportamento dos gerentes mais velhos</li> </ul>

Fonte: Nadler e Lawler, 1983 (apud Fernandes, 1996).

## 2.6 MODELO DE WALTON

Considerado como um dos pesquisadores que mais se destacou no estudo da QVT, Walton (1973), conceitua que a ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

Com base nessa ideia, surge um método de análise da QVT que é um dos mais utilizados, devido a sua abrangência e aplicabilidade. Walton (1973) divide em oito categorias a complexa análise da QVT, sendo assim, seu modelo se apresenta como um dos mais completos, pois além da flexibilidade na aplicação, possui processos de diagnóstico de QVT, sendo possível avaliar os aspectos internos e externos da organização e analisar os colaboradores como um todo.

As oito categorias estabelecidas por Walton (1973) são:

- 1 - Compensação justa e adequada;
- 2 - Condições de segurança e saúde no trabalho;
- 3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades;
- 4 - Oportunidade de crescimento e segurança;
- 5 - Integração social na organização;
- 6 – Garantias constitucionais;
- 7 - Trabalho e espaço total de vida;
- 8 - Relevância social da vida no trabalho.

As oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Apresentam a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho (SILVA; TOLFO, 1995).

Essas dimensões estabelecidas por Walton, também citadas na literatura como indicadores ou pilares, são divididas em subcategorias denominadas fatores, facilitando a análise dos dados de acordo com o perfil de cada organização, conforme mostra a tabela 4.

Tabela 4 – Modelo de Walton (1973) para aferição da qualidade de vida no trabalho.

<b>DIMENSÕES</b>	<b>FATORES</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa
<b>Condições de segurança e saúde no trabalho</b>	Jornada de trabalho Ambiente físico seguro e saudável
<b>Utilização e desenvolvimento de capacidades</b>	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade da habilidade Retroinformação
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança de emprego
<b>Integração social na organização</b>	Igualdade de oportunidades Relacionamentos Senso comunitário
<b>Garantias constitucionais</b>	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas claras da organização
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
<b>Relevância social da vida no trabalho</b>	Imagem da empresa Responsabilidade social

Fonte: Adaptado (VIEIRA, 1996).

Segundo Vieira (1996), essas dimensões mostram que qualidade de vida no trabalho está relacionada a um conjunto de valores sociais, organizacionais, humanísticos e ambientais, de forma a preservar a saúde e bem-estar individual de cada trabalhador. Assim se justifica a utilização do modelo de Walton (1973) para essa pesquisa, pois apresenta uma grande versatilidade e aplicabilidade, contempla processos de diagnóstico de QVT, utiliza fatores internos e externos ao ambiente de trabalho, resultando em uma análise de QVT muito próxima da realidade.

A partir deste modelo, conclui-se que se os aspectos citados não forem bem gerenciados, o nível de satisfação dos trabalhadores pode vir a diminuir, repercutindo em sua produtividade e nos níveis de desempenho (FERNANDES, 1996).

Segundo Gauziski e Santos (2013), as oito categorias de Walton podem ser descritas da seguinte forma:

### 1) Compensação Justa e Adequada

A compensação justa e adequada se caracteriza em um plano de salários e/ou recompensas pelo trabalho prestado, podendo ser compreendida da seguinte forma:

- Renda adequada ao trabalho – a compensação financeira pelo trabalho é considerada justa pelo trabalhador de acordo com as atividades desenvolvidas e suficiente as suas necessidades pessoais, sociais e econômicas;
- Equidade interna – a compensação financeira é equivalente entre os diferentes trabalhadores da organização;
- Equidade externa – a compensação financeira é equivalente entre os trabalhadores da mesma categoria em relação ao mercado de trabalho.

Este indicador considera a percepção do trabalhador em relação ao seu salário, avaliando o suprimento de suas necessidades básicas. Também compara sua compensação financeira com os demais colaboradores da mesma organização e da sua categoria no nível de mercado de trabalho global.

### 2) Condições de segurança e saúde no trabalho

As condições de trabalho se caracterizam pela realização da tarefa diretamente ligada ao processo produtivo, de forma a destacar o ambiente físico de trabalho e as condições oferecidas pelo empregador e a buscar a realização das atividades de trabalho, preservando a saúde e o bem estar do trabalhador. Pode ser compreendida da seguinte forma:

- Jornada de trabalho – quantidade de tempo com limites estabelecidos por legislação, para o trabalhador desenvolver atividades dentro de uma organização sem causar danos a sua saúde física ou mental.
- Ambiente físico seguro e saudável – condições físicas do local de trabalho, limitando os esforços e exposições que coloquem em risco a segurança e saúde do trabalhador, assim como o fornecimento de equipamentos e materiais que possam proporcionar conforto e melhorar a organização do trabalho.

Este indicador se torna mais fácil de ser visualizado por relacionar-se diretamente com o processo produtivo na jornada de trabalho, no ambiente físico e nos equipamentos, resultando em um diagnóstico de QVT mais claro e objetivo.

### 3) Utilização e desenvolvimento de capacidades

A utilização e desenvolvimento da capacidade se caracterizam pelas oportunidades proporcionadas pela organização ao colaborador, permitindo-o aplicar no cotidiano seu talento, conhecimento e habilidade individual, sendo compreendida da seguinte forma:

- Autonomia – independência e liberdade concedida ao colaborador na programação e execução de suas tarefas;
- Significado da tarefa – importância da atividade executada, ou seja, o trabalhador se sente realizado com a atividade que desenvolve;
- Identidade da tarefa – detalhamento de toda a atividade realizada e sua importância no processo produtivo na organização;
- Variedade da habilidade – estímulo da utilização da capacidade e das habilidades individuais dos trabalhadores.
- Retroinformação – divulgação dos resultados obtidos no processo global, executando *feedbacks* constantes com todos os colaboradores.

### 4) Oportunidade de crescimento e segurança

As oportunidades de crescimento e segurança caracterizam-se pelas possibilidades que a organização oferece para o trabalhador desenvolver suas habilidades, proporcionar o seu crescimento profissional, de modo que englobe as políticas de crescimento e segurança da organização. Pode ser compreendida da seguinte forma:

- Possibilidade de carreira – possibilidade de ascensão profissional para os trabalhadores que apresentem as capacidades e habilidades necessárias à organização;
- Crescimento profissional – desenvolvimento de programas de capacitação dos trabalhadores, no quais a organização disponibiliza oportunidades dos colaboradores aprimorarem ou adquirirem conhecimentos;
- Segurança de emprego – sentimento de segurança e estabilidade profissional, baseado nos planos e políticas da organização, visando à manutenção do emprego de seus colaboradores;

Este indicador destaca o crescimento do indivíduo que trabalha impulsionado pelas oportunidades de aperfeiçoamento, possibilidade de carreira e estabilidade no emprego dentro da organização.



### 5) Integração social na organização

A integração social na organização se caracteriza pela ausência de diferenças entre os colaboradores, a qual resulta uma convivência harmoniosa no ambiente de trabalho e pode ser compreendida da seguinte forma:

- Igualdade de oportunidades – ausência de qualquer forma de favoritismo, discriminação, com preferência ou privilégios entre os colaboradores;
- Relacionamentos – podem ser interpessoais ou grupais, consistindo no compartilhamento de vivências e bom relacionamento entre os trabalhadores da organização com o objetivo de respeitar a individualidade e particularidade de cada um;
- Senso comunitário – comprometimento com a coletividade e o companheirismo preservando o espírito de equipe entre os trabalhadores da organização.

Este indicador destaca o relacionamento entre os trabalhadores, sendo de grande importância para a execução das atividades, pois não é possível imaginar um bom nível de QVT, nem resultados satisfatórios em uma organização que impera o individualismo.

### 6) Garantias constitucionais

As garantias constitucionais se caracterizam pela transparência nos direitos e deveres dos colaboradores, consolidados pela existência de procedimentos e normas consolidadas na organização. Compreende-se da seguinte forma:

- Respeito às leis e direitos trabalhistas – aplicação das normas e leis trabalhistas e direitos constitucionais de maneira transparente, correta e segura;
- Privacidade pessoal – respeito à particularidade e individualidade do colaborador no ambiente de trabalho interno ou externo;
- Liberdade de expressão – disponibilizar oportunidades ao colaborador para expressar sua opinião e dar sugestões sem sofrer perseguição, represália ou constrangimento;
- Normas e rotinas claras da organização – consolidação e documentação dos procedimentos, normas e rotinas de forma objetiva, necessários ao bom funcionamento e desenvolvimento das tarefas na organização.

Este indicador destaca as estratégias humanas de convivência em grupo com respeito e privacidade, indo muito além dos direitos trabalhistas garantidos por lei, o qual nos mostra que as normas e regras organizacionais devem ser claras e objetivas.

### 7) Trabalho e espaço total de vida

O trabalho e espaço total de vida caracterizam-se pelo equilíbrio da vida pessoal e profissional do colaborador, envolvendo variáveis como o tempo disponibilizado para o trabalho, as exigências de carreira e atualização profissional, disponibilidade para viagens, entre outros, podendo ser compreendido da seguinte forma:

- Papel balanceado do trabalho na vida pessoal – harmonia entre as atividades profissionais e pessoais na vida do trabalhador.

### 8) Relevância social da vida do trabalhador.

A relevância social da vida no trabalho se caracteriza pela percepção que o trabalhador tem sobre o impacto que seu trabalho e a organização causam na sociedade. Pode ser compreendida da seguinte forma:

- Imagem da empresa - importância e valorização que o trabalhador e a sociedade atribuem a organização;
- Responsabilidade social – comprometimento da organização com a sociedade, com seus colaboradores e com o meio ambiente, relacionado à qualidade dos produtos e serviços prestados.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia aplicada neste trabalho persiste em uma pesquisa descritiva e estudo de caso. Segundo Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. E Rampazzo (2005) coloca que o estudo de caso é a pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade para examinar aspectos variados de sua vida.

#### 3.1 TÉCNICAS DE LEVANTAMENTOS DE DADOS

Os dados foram obtidos com a utilização de um questionário anônimo e sigiloso, pois possui a vantagem de os respondentes se sentirem mais confiantes, dado o anonimato, o que possibilita coletar informações e respostas mais reais (CERVO; BERVIAN, 2002).

A elaboração do questionário se deu através da adaptação do modelo teórico de Walton (1973) para aplicação na organização proposta, definiu-se por não identificar os entrevistados, para que as respostas não sejam influenciadas por fatores externos, e solicitadas algumas particularidades para identificar o perfil do grupo pesquisado.

#### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população considerada para realização da pesquisa foram os colaboradores de uma empresa paranaense de projetos de engenharia, localizada em uma cidade com cerca de 1.800.000 habitantes. A amostra é composta por 30 colaboradores que serão divididos por cargos, sendo sócios-gerentes, engenheiros, técnicos, estagiários e administrativos. Serão excluídos da amostragem os sócios-gerentes, pois possuem vínculo maior com a empresa. Portanto a amostragem contempla todos os demais colaboradores citados anteriormente.

#### 3.3 PROCEDIMENTO

Foram desenvolvidas 5 (cinco) questões para identificar o perfil dos pesquisados e 30 (trinta) questões utilizando os critérios propostos por Walton (1973), como compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização,

garantias constitucionais, trabalho e espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho.

As questões possuem linguagem simples e objetiva, para melhor compreensão do entrevistado, a fim de resultar uma melhor confiabilidade nos dados obtidos. Cada questionamento possui quatro opções de resposta, que são:

“Muito Insatisfeito” – nível de satisfação menor ou igual a 25%;

“Insatisfeito” – nível de satisfação entre 26% e 50%;

“Satisfeito” – nível de satisfação entre 51% e 75%;

“Muito Satisfeito” – nível de satisfação maior que 75%.

O modelo do questionário desenvolvido e utilizado se encontra anexo ao trabalho (Apêndice A).

Os pesquisados foram convidados via e-mail a responder os questionários, junto com uma breve orientação de como responder a pesquisa. Os questionários foram distribuídos pessoalmente a cada colaborador e o prazo para resposta e devolução do mesmo foi de três dias. A devolução ocorreu em um envelope deixado em área comum da empresa e cada pesquisado depositou seu questionário respondido.

### 3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados obtidos por meio da aplicação dos questionários serão classificados e organizados, de maneira a mitigar os erros, com auxílio do *software* Microsoft Excel e aplicação de algumas técnicas estatísticas como, média aritmética simples, média ponderada, construção de tabelas e construção de gráficos.

As 30 questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho foram analisadas através do cálculo do nível de satisfação, onde foi atribuído um peso a cada uma das quatro alternativas de resposta, resultando no cálculo da média ponderada conforme indicado na equação 01.

$$Q_n = \frac{0 \times \sum R1_n + 0,333 \times \sum R2_n + 0,666 \times \sum R3_n + \sum R4_n}{R1_n + R2_n + R3_n + R4_n} \times 100\% \quad (\text{EQ 01})$$

Onde:

$Q_n$  – Nível de satisfação, segundo os colaboradores, na questão "n";

$R1n$  – Resposta "Muito Insatisfeito" da questão "n";

$R2n$  – Resposta "Insatisfeito" da questão "n";

$R3n$  – Resposta "Satisfeito" da questão "n";

$R4n$  – Resposta "Muito Satisfeito" da questão "n";

O nível de satisfação dos colaboradores em relação a cada assunto abordado será apresentado na forma de percentual ponderado, variando de 0% a 100 % de acordo com as respostas dos questionários.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS PESQUISADOS

Dos questionários distribuídos foram devolvidos 24 questionários respondidos. A tabela 5 apresenta as respostas das 5 questões relacionadas ao perfil dos pesquisados, referente ao sexo, faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho na organização e o cargo que ocupa.

Tabela 5 – Perfil dos colaboradores entrevistados.

Variável	Descrição	Respostas	Percentual
Sexo	Masculino	22	92%
	Feminino	2	8%
Faixa Etária	18 a 25 anos	7	29%
	25 a 35 anos	15	63%
	35 a 45 anos	1	4%
	45 a 55 anos	1	4%
	Mais de 55 anos	0	0%
Escolaridade	Fundamental	1	4%
	Médio	1	4%
	Técnico/ Tecnólogo	5	21%
	Ensino Superior	13	54%
	Pós-graduado	4	17%
Tempo de Trabalho na Organização	Menos de 1 ano	1	4%
	De 1 a 3 anos	4	17%
	De 3 a 5 anos	8	33%
	De 5 a 10 anos	9	38%
	Mais de 10 anos	2	8%
Cargo que ocupa na organização	Administrativo	3	13%
	Estagiário	3	13%
	Técnico	5	21%
	Engenheiro	13	54%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

#### 4.1.1 Distribuição Conforme o Sexo dos Colaboradores

A maioria dos colaboradores que compõe o quadro de funcionários da empresa é do sexo masculino e apresenta 92% da amostra pesquisada. Os outros 8% dos colaboradores são do sexo feminino.

A figura 3 mostra os resultados obtidos através do questionário aplicado.

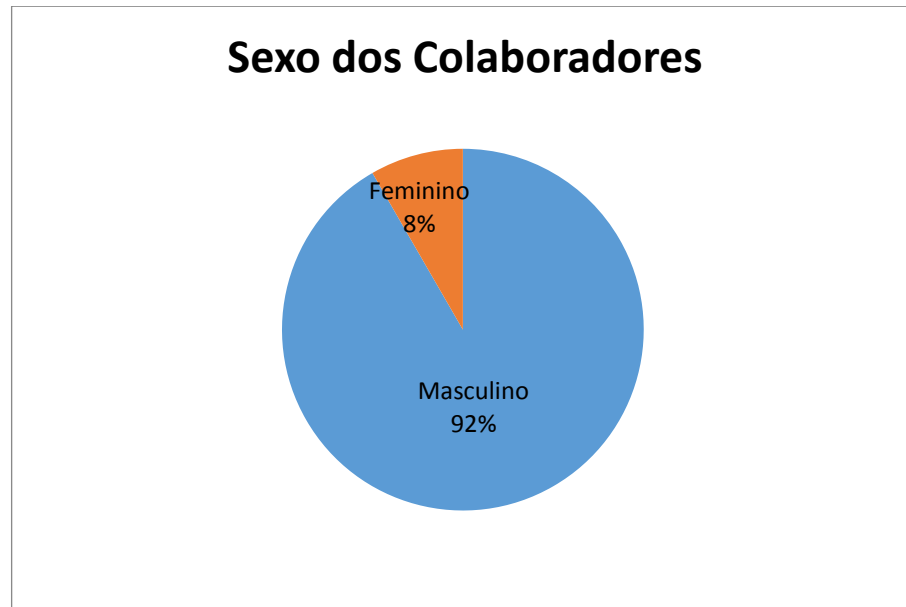


Figura 3 – Distribuição conforme o sexo dos colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

#### 4.1.2 Distribuição Conforme a Faixa Etária dos Colaboradores

Os colaboradores dessa organização apresentam um perfil mais jovem, no qual a maioria possui menos de 35 anos de idade. A distribuição por faixa etária ficou da seguinte forma: os colaboradores com idade entre 18 e 25 anos representam 29% da amostra pesquisada, com idade entre 25 e 35 anos representam 63%, com idade entre 35 e 45 anos representam 4%, e os colaboradores com idade entre 45 e 55 anos representam 4%. Na amostra pesquisada não houve colaborador que indicou possuir mais de 55 anos de idade.

A figura 4 mostra os resultados obtidos através do questionário aplicado.

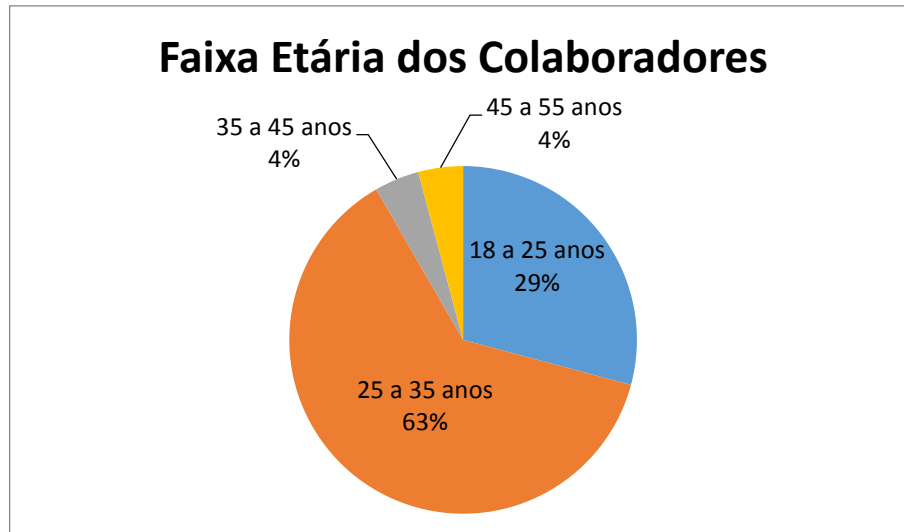


Figura 4 – Distribuição conforme a faixa etária dos colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

#### 4.1.3 Distribuição Conforme a Escolaridade dos Colaboradores

Conforme distribuição do nível de escolaridade, mostrado abaixo, é perceptível que a maioria dos colaboradores da organização possui graduação ou pós-graduação. Os colaboradores com graduação representam 53% da amostra pesquisada, os com pós-graduação representam 17%, os técnicos ou tecnólogos representam 21%, com ensino médio representam 4% assim como os colaboradores com ensino fundamental que também representam 4% da amostra pesquisada.

A figura 5 mostra os resultados obtidos através do questionário aplicado.

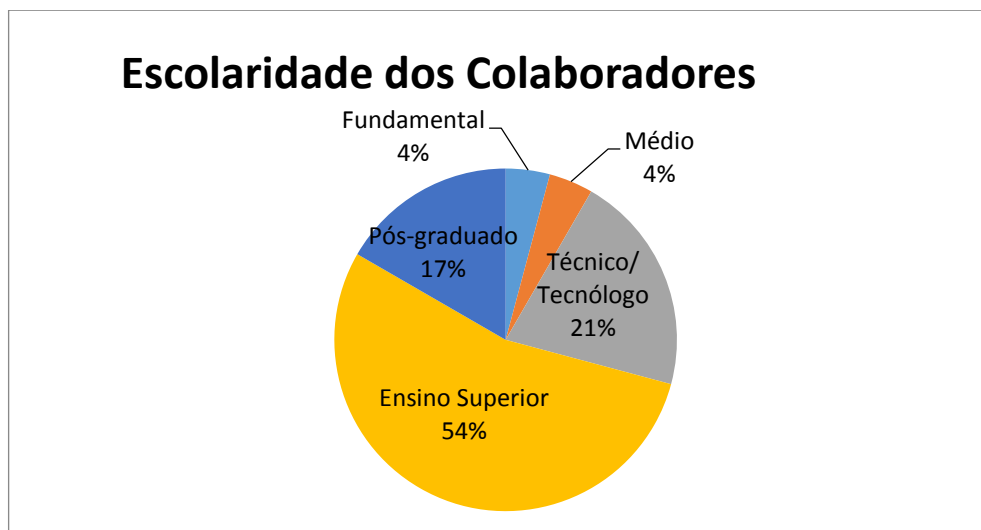


Figura 5 – Distribuição conforme a escolaridade dos colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.



#### 4.1.4 Distribuição Conforme o Tempo de Trabalho na Organização

Em relação à quantidade de tempo em que os colaboradores prestam serviços para a organização, temos os que trabalham a menos de um ano na empresa, esses representam 4% da amostra pesquisada. Os que trabalham de 1 ano a 3 anos, representam 17%. Os que trabalham de 3 a 5 anos representam 33%. Os que trabalham de 5 a 10 anos representam 38% e os que trabalham há mais de 10 anos representam 8% da amostra pesquisada.

A figura 6 mostra os resultados obtidos através do questionário aplicado.

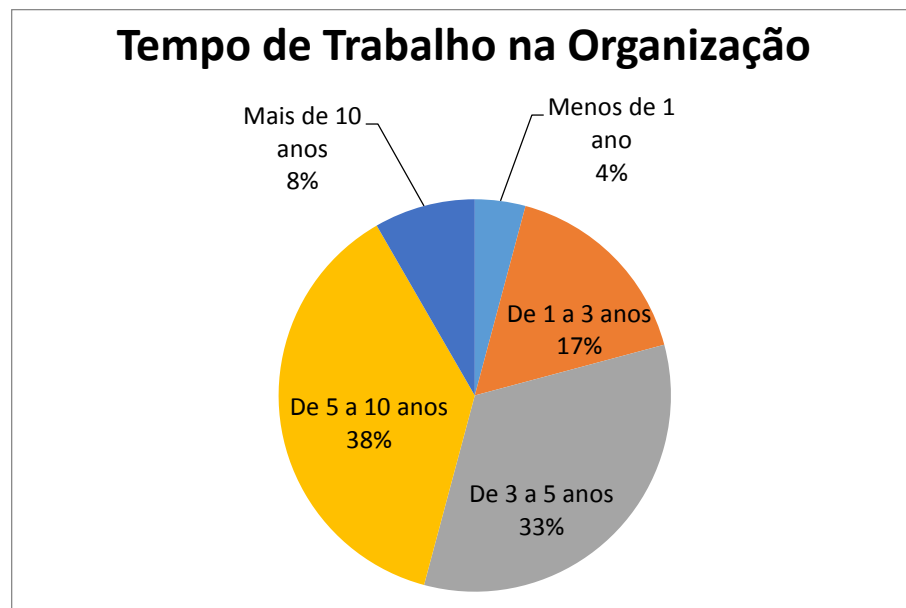


Figura 6 – Distribuição conforme o Tempo de Trabalho na Organização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

#### 4.1.5 Distribuição Conforme o Cargo Ocupado na Organização

A distribuição conforme o cargo ocupado na organização mostra os engenheiros como a maioria dos colaboradores que representam 54% da amostra pesquisada. Os técnicos ou tecnólogos representam 21%, os estagiários representam 13% e os colaboradores do administrativo representam 12% da amostra pesquisada.

A figura 7 mostra os resultados obtidos através do questionário aplicado.

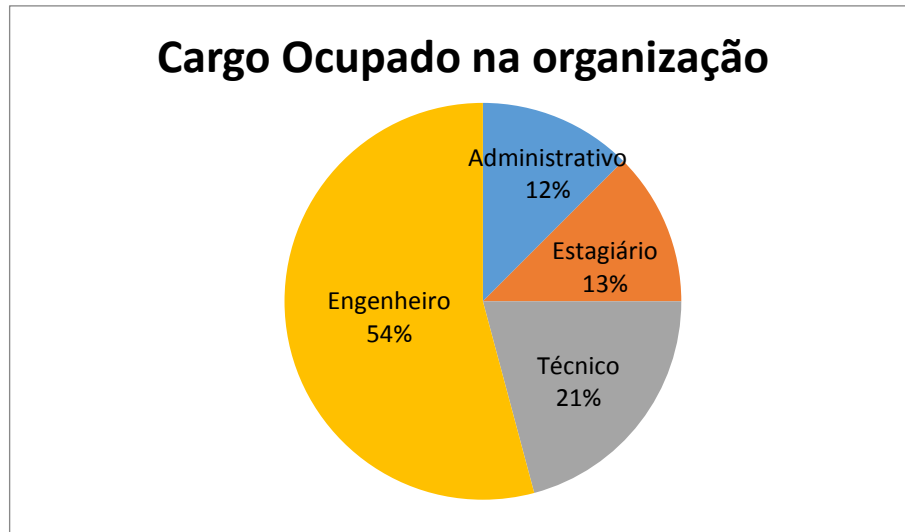


Figura 7 – Distribuição conforme o cargo ocupado na organização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

## 4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS QUESTÕES DE QVT

Para melhor ilustrar as percepções dos funcionários segundo critérios de Walton (1973), os dados obtidos através dos questionários foram descritos e representados graficamente de acordo com cada critério.

### 4.2.1 Análise do Critério da Compensação Justa e Adequada

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 01 - Qual seu nível de satisfação em relação ao seu salário?
- Questão 02 - Qual seu nível de satisfação, comparando de acordo com as atividades que exerce, o seu salário com o salário dos seus colegas?
- Questão 03 - Qual seu nível de satisfação, comparando o seu salário com o salário de colegas de outras empresas que exercem função similar a sua?
- Questão 04 - Qual seu nível de satisfação em relação aos benefícios oferecidos pela empresa (alimentação, transporte, saúde, etc.)?

A figura 8 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação ao salário e os benefícios recebidos.

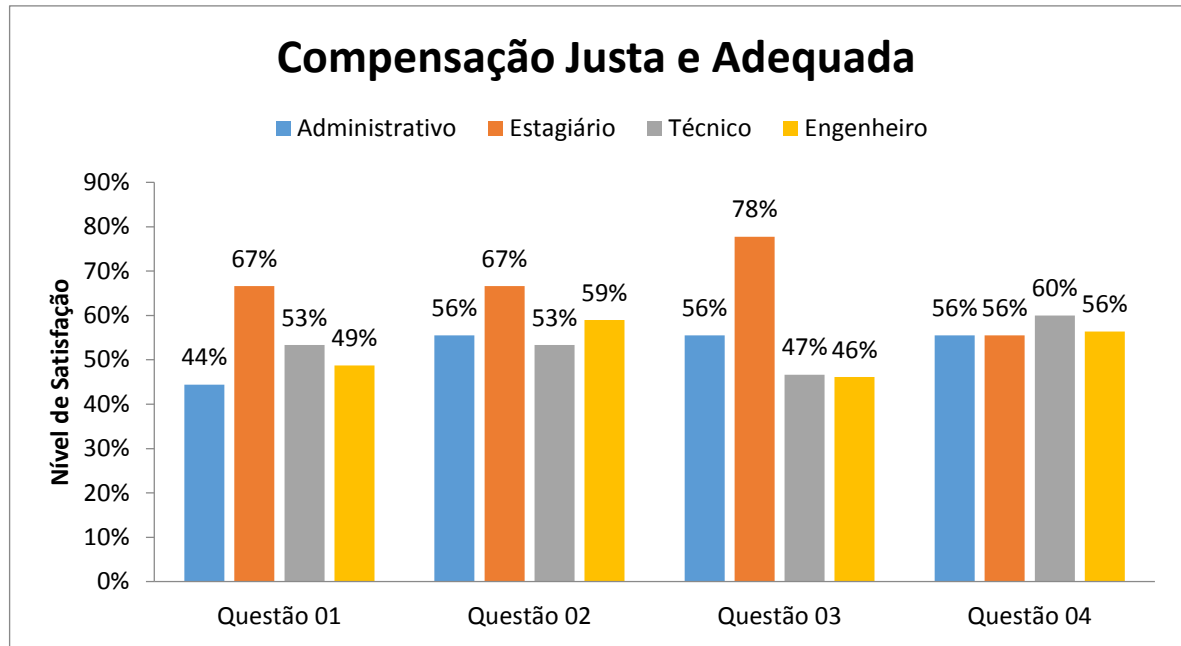


Figura 8 – Nível de satisfação compensação justa e adequada.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas questões 01, 02 e 03 se destaca o nível satisfação dos estagiários, mostrando que a organização tem correspondido com as expectativas salariais desse setor. Na questão 04 as respostas dos quatro setores foram bem equilibradas, indicando que os funcionários estão levemente satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa.

Na questão 01 os funcionários do setor administrativo e os engenheiros da organização apresentam uma pequena insatisfação em relação ao seu salário. Na questão 03 os técnicos e os engenheiros da organização apresentam uma leve insatisfação comparando o seu salário com o salário de colegas de outras empresas que exercem função similar a sua.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, de forma geral, o que resulta em um bom índice QVT para o critério de compensação justa e adequada.

#### 4.2.2 Análise do Critério das Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

Foram elaboradas três questões relacionadas a esse critério:

- Questão 05 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua jornada de trabalho (quantidade semanal ou mensal de horas trabalhadas)?
- Questão 06 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?

- Questão 07 - Qual seu nível de satisfação em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?

A figura 9 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação às condições de segurança e saúde no trabalho.

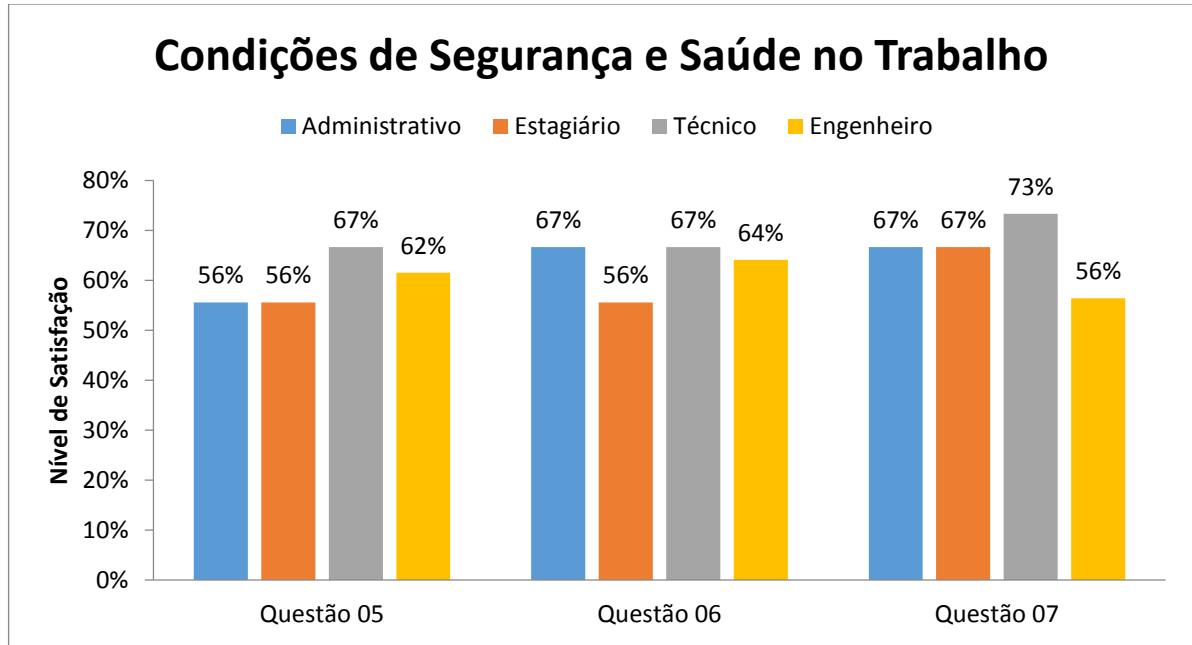


Figura 9 – Nível de satisfação condições de segurança e saúde no trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nesse critério os níveis de satisfação entre os setores da empresa se mostra bastante equilibrado, os técnicos apresentaram os maiores índices de satisfação nas três questões, destacando a questão 07 onde indicam que as atividades de trabalho não resultam em fadiga ou cansaço significativo.

Esse critério não indicou níveis de insatisfação nas respostas dadas pelos colaboradores, pois nenhuma das três questões apresentou níveis de satisfação menor que 50%, o que indica um bom índice QVT nos quatro setores da empresa.

#### 4.2.3 Análise do Critério Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 08 - Qual seu nível de satisfação em relação à autonomia que possui no seu trabalho (oportunidade de tomar decisões)?

- Questão 09 - Qual seu nível de satisfação em relação à importância do trabalho que você exerce?
- Questão 10 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua avaliação de desempenho no trabalho (quão bom ou ruim estão às atividades que desenvolve)?
- Questão 11 - Qual seu nível de satisfação em relação à responsabilidade conferida a você (responsabilidade de trabalho dada a você)?

A figura 10 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação à utilização e desenvolvimento de capacidades.

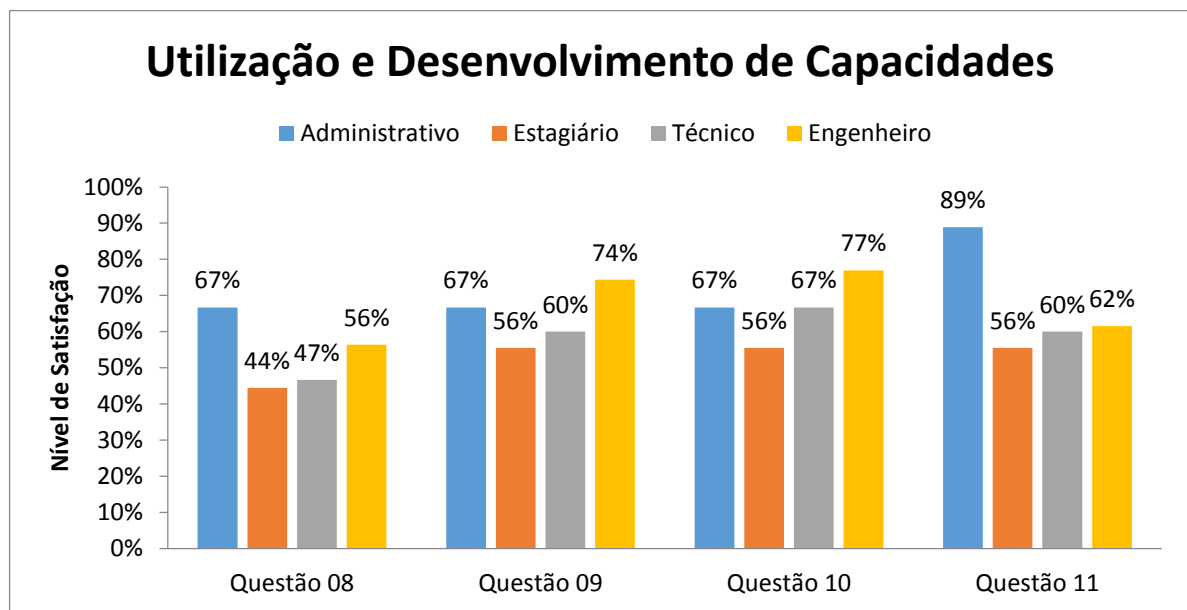


Figura 10 – Nível de satisfação utilização e desenvolvimento de capacidades.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas questões 08, 09 e 10 se destacam os níveis de satisfação dos funcionários do setor administrativo e dos engenheiros, esses setores coordenam as atividades e são executores do produto final, isso resulta em uma maior autonomia e importância na execução das tarefas, tornando seu trabalho mais visível e reconhecido. Na questão 11, os funcionários do setor administrativo destacam a responsabilidade conferida, mostrando que a organização deposita confiança nos funcionários desse setor.

Na questão 08 os estagiários e técnicos da organização apresentam uma leve insatisfação nas oportunidades de tomarem decisões, esses setores executam atividades intermediárias do processo, assim possuem menor autonomia na realização das tarefas.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, o que resulta em um bom índice QVT no critério de utilização e desenvolvimento de capacidades.

#### 4.2.4 Análise do Critério Oportunidade de Crescimento e Segurança

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 12 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua oportunidade de crescimento profissional?
- Questão 13 - Qual seu nível de satisfação em relação aos treinamentos que você faz?
- Questão 14 - Qual seu nível de satisfação em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho?
- Questão 15 - Qual seu nível de satisfação em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar?

A figura 11 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação às oportunidades de crescimento e segurança.

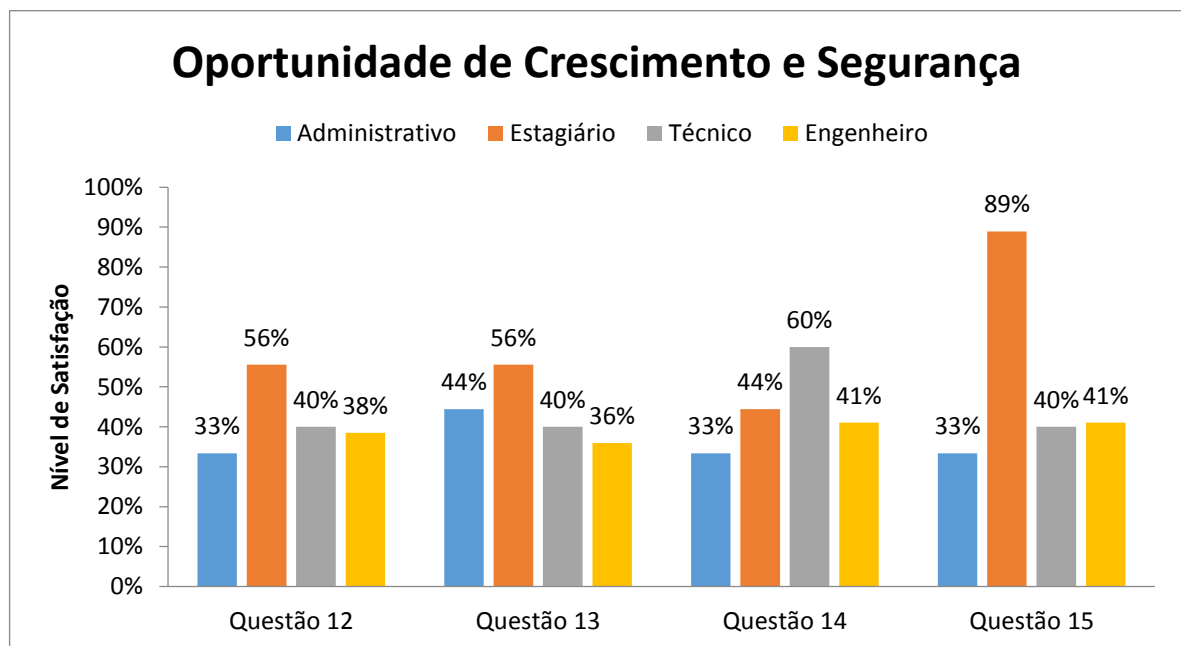


Figura 11 – Nível de satisfação oportunidades de crescimento e segurança.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas questões 12, 13 e 15 os funcionários do administrativo, os técnicos e os engenheiros da organização apresentam insatisfação na oportunidade de crescimento profissional, nos treinamentos e no incentivo para estudar. Na questão 14 os estagiários, os técnicos e os engenheiros da organização apresentam insatisfação nas situações e/ou frequência em que ocorrem as demissões.

Na questão 15 se destaca o nível de satisfação dos estagiários, em relação ao incentivo que a organização oferece para estudar, como esses profissionais ainda estão em fase de formação acadêmica e experiência profissional, possuem pouca responsabilidade nas tarefas que exercem dando prioridade aos estudos.

Como a maioria dos níveis de satisfação do critério oportunidades de crescimento e segurança está abaixo de 50%, o resultado é um índice regular de QVT nesse critério.

#### 4.2.5 Análise do Critério Integração Social na Organização

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 16 - Qual seu nível de satisfação em relação à discriminação no seu trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.)?
- Questão 17 - Qual seu nível de satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e supervisores no seu trabalho?
- Questão 18 - Qual seu nível de satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho?
- Questão 19 - Qual seu nível de satisfação em relação à valorização das ideias e iniciativas que você apresentou no trabalho?

A figura 12 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação à integração social na organização.

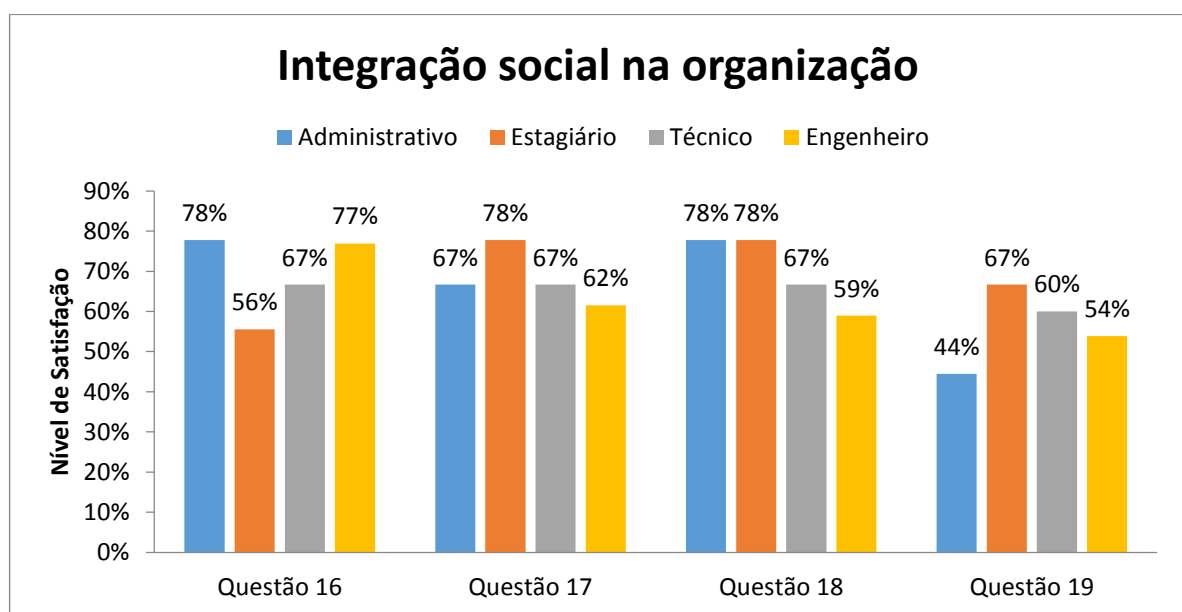


Figura 12 – Nível de satisfação integração social na organização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Na questão 16 os funcionários do setor administrativo, técnicos e engenheiros apresentam níveis de satisfação superiores aos estagiários relacionados à discriminação no trabalho. Na questão 17 os estagiários destacam o relacionamento com colegas e supervisores, mostrando que existe respeito mútuo entre os colaboradores organização. Na questão 18 os funcionários do setor administrativo e os engenheiros, se demonstram satisfeitos com comprometimento da sua equipe e colegas com as atividades de trabalho.

Na questão 19 os funcionários do setor administrativo da organização apresentam uma leve insatisfação na valorização das ideias e iniciativas apresentadas no trabalho, os demais setores se demonstram satisfeitos destacando-se o índice de satisfação dos estagiários.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, o que resulta em um bom índice QVT no critério de integração social na organização.

#### 4.2.6 Análise do Critério Garantias Constitucionais

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 20 - Qual seu nível de satisfação em relação à empresa, por ela respeitar os direitos do trabalhador?
- Questão 21 - Qual seu nível de satisfação em relação à liberdade de expressão no seu trabalho (oportunidade de dar suas opiniões)?
- Questão 22 - Qual seu nível de satisfação em relação às normas e regras do seu trabalho?
- Questão 23 - Qual seu nível de satisfação em relação ao respeito da sua individualidade no trabalho (características individuais e particularidades)?

A figura 13 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação às garantias constitucionais.

Na questão 20 os funcionários do setor administrativo e os engenheiros da organização apresentam insatisfação em relação à organização quanto ao respeito dos direitos do trabalhador, os estagiários e técnicos se demonstram satisfeitos. Na questão 21 os funcionários do setor administrativo e os estagiários da organização apresentam uma leve insatisfação na oportunidade de dar suas opiniões, os técnicos e engenheiros apresentam níveis de satisfação, isso pode ser resultado das diferentes atribuições de cada cargo.



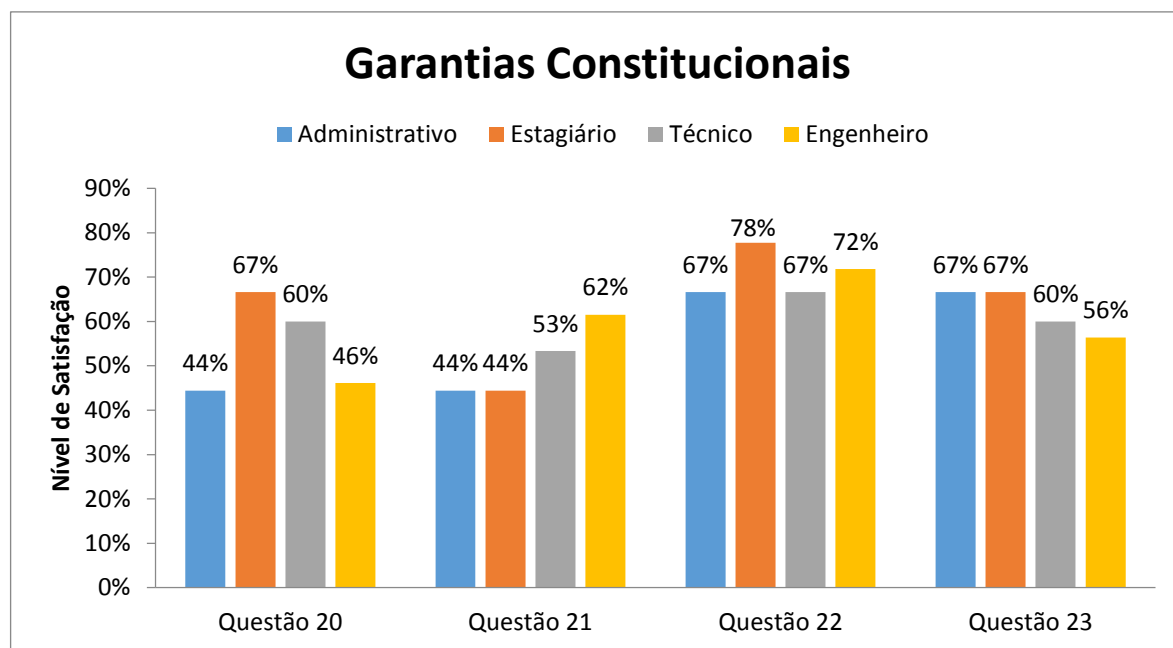


Figura 13 – Nível de satisfação garantias constitucionais.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas questões 22 e 23 os níveis de satisfação dos quatro setores da organização se mostram bastante equilibrados, em relação ao respeito da individualidade e às normas e regras institucionais, indicando a satisfação dos funcionários.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, o que resulta em um bom índice QVT para o critério das garantias constitucionais.

#### 4.2.7 Análise do Critério Trabalho e Espaço Total de Vida

Foram elaboradas três questões relacionadas com esse critério:

- Questão 24 - Qual seu nível de satisfação em relação à influência que o trabalho exerce sobre sua vida e/ou rotina familiar?
- Questão 25 - Qual seu nível de satisfação em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
- Questão 26 - Qual seu nível de satisfação em relação aos seus horários de trabalho e de descanso?

A figura 14 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação ao trabalho e espaço total de vida.

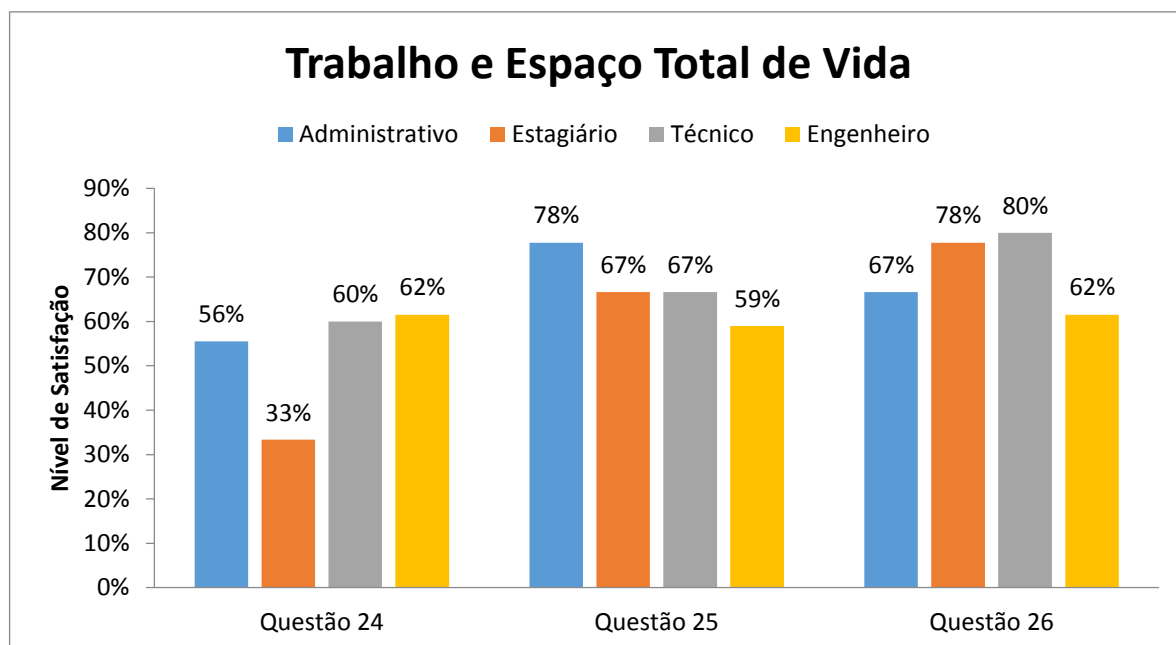


Figura 14 – Nível de satisfação trabalho e espaço total de vida.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Na questão 24 os estagiários da organização apresentam uma leve insatisfação na influência que o trabalho exerce sobre sua vida e/ou rotina, pois esses profissionais muitas vezes possuem uma elevada carga horária de estudos, isso somado com a carga horária de trabalho não restando muito tempo para outras atividades.

Nas questões 25 e 26 os níveis de satisfação dos quatro setores da organização se mostram bastante equilibrados, em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer e aos horários de trabalho e de descanso, indicando a satisfação dos funcionários.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, o que resulta em um bom índice QVT no critério trabalho e espaço total de vida.

#### 4.2.8 Análise do Critério da Relevância social da vida no trabalho

Foram elaboradas quatro questões relacionadas com esse critério:

- Questão 27 - Qual seu nível de satisfação em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho?
- Questão 28 - Qual seu nível de satisfação em relação à imagem da empresa perante a sociedade?
- Questão 29 - Qual seu nível de satisfação em relação à integração comunitária que a empresa tem?

- Questão 30 - Qual seu nível de satisfação em relação à política de recursos humanos que a empresa tem (forma com que a empresa trata os funcionários)?

A figura 15 apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores, o nível de satisfação em relação à relevância social da vida no trabalho.

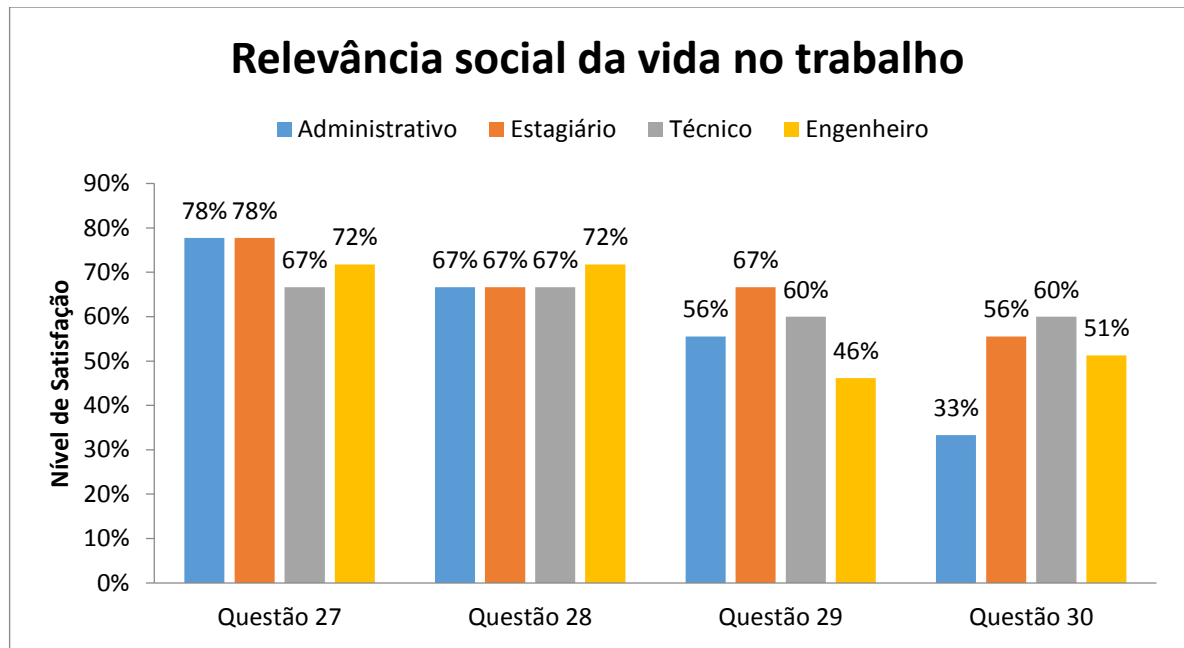


Figura 15 – Nível de satisfação relevância social da vida no trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nas questões 27 e 28 os níveis de satisfação dos quatro setores da organização se mostram bastante equilibrados, em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho e a imagem da empresa perante a sociedade, indicando a satisfação dos funcionários.

Na questão 29 os engenheiros da organização apresentam insatisfação em relação à integração comunitária apresentada pela empresa. Na questão 30 os funcionários do setor administrativo da organização apresentam insatisfação na política de recursos humanos da organização, isso pode ter ocorrido devido ao fato do setor administrativo ter suas atividades relacionadas diretamente a essas políticas, já outros setores se apresentam levemente satisfeitos.

Como a maioria das questões apresentam níveis de satisfação acima de 50%, o que resulta em um bom índice QVT no critério da relevância social da vida no trabalho.

#### 4.2.9 Análise da Qualidade de Vida no Trabalho a Nível Organizacional

Neste tópico serão apresentados os resultados de uma forma macro, ou seja, através da unificação das respostas dadas pelos colaboradores dos quatro departamentos da empresa. Isso foi possível devido à integração e a proximidades entre setores dessa organização, pois possuem a mesma localização física e o conteúdo do questionário aplicado nos quatro departamentos foi o mesmo.

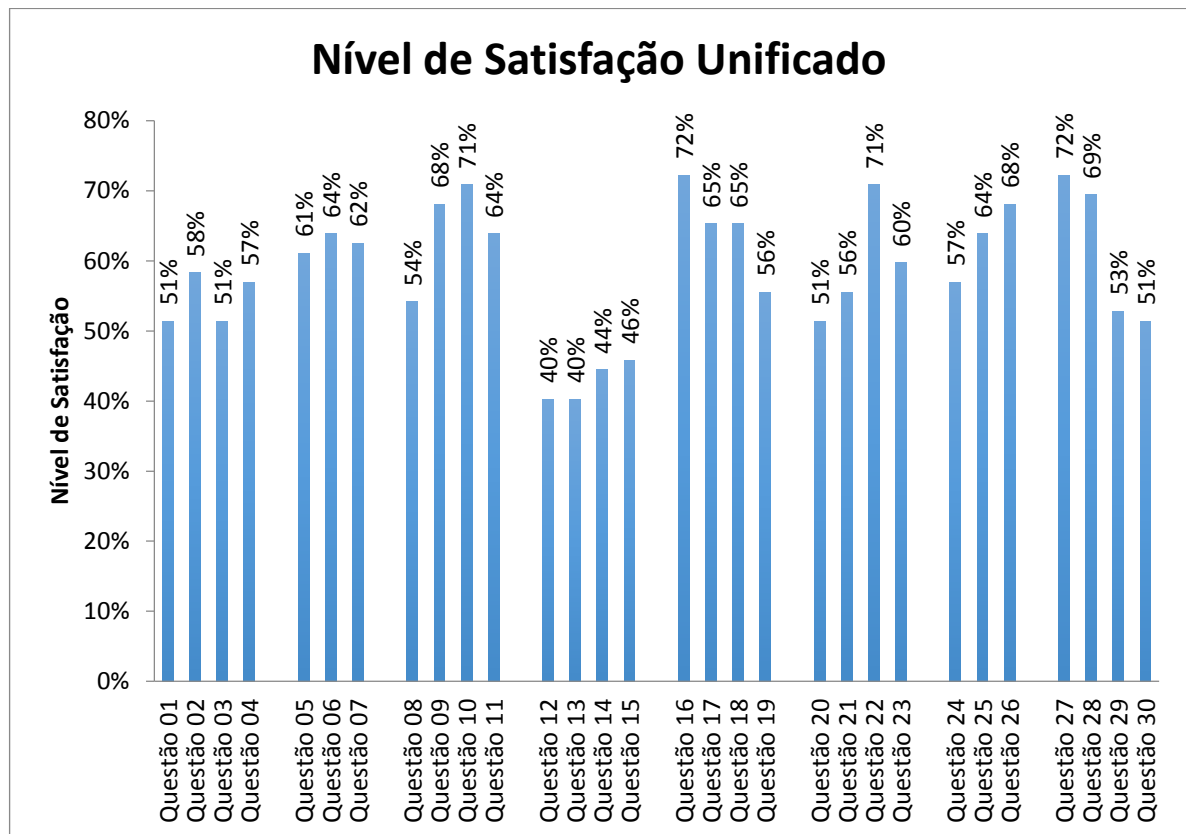


Figura 16 – Nível de satisfação unificado.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

O gráfico da figura 16 mostra os níveis de satisfação de todos os colaboradores que responderam o questionário de forma unificada, cada conjunto de questão que compões os critérios de Walton (1973), foram separados por um espaço entre as barras do gráfico, com o objetivo de simplificar a visualização.

Ao analisar o nível de satisfação global dos colaboradores, observam-se a presença de níveis de insatisfação apenas no critério de oportunidades de crescimento e segurança, representado pelas questões 12, 13, 14 e 15. Já nos outros sete critérios estabelecidos por Walton, os colaboradores apresentaram níveis de satisfação favoráveis.

## 5 CONCLUSÃO

De forma geral a pesquisa revelou que a QVT dos colaboradores pesquisados pode ser considerada satisfatória. Os principais pontos positivos apresentados pelas respostas da maioria dos funcionários foram relacionados aos *feedbacks* e avaliações de desempenho realizado pela organização, o baixo índice de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, normas e regras claras para execução das atividades e orgulho em realizar seu trabalho.

Fora da análise global da organização aparecem os principais pontos positivos de cada departamento, no qual os funcionários do setor administrativo destacam a responsabilidade de trabalho conferida, os estagiários destacam o incentivo ao estudo oferecido pela organização, os técnicos destacam os horários de trabalho e de descanso e os engenheiros destacam a importância do trabalho que exercem.

Os colaboradores de forma geral destacaram como pontos negativos as oportunidades de crescimento e a estabilidade laboral. Essa insatisfação atinge três dos quatro departamentos da organização. Como sugestão seria interessante à organização definir uma filosofia de plano de carreira, com níveis de crescimento para os diferentes departamentos da empresa, se já existe algum plano de crescimento interno talvez seja necessário apenas divulgar e conscientizar os colaboradores dos procedimentos e regras do mesmo.

Também podem ser levantados alguns índices de insatisfação setoriais apontados na pesquisa, nos quais os técnicos indicam que possuem pouca autonomia para tomar decisões, os funcionários do setor administrativo apresentam descontentamento com a política de recursos humanos da organização e os estagiários demonstram que o trabalho exerce interferência significativa na sua rotina familiar. Nesses casos, como sugestão, seria interessante verificar e definir claramente as atribuições dos técnicos, mostrando para eles e seus supervisores o quanto podem interferir no processo organizacional. Quanto às políticas de recursos humanos, essas podem ser verificadas em conjunto com o setor administrativo da organização, levantar as divergências para posteriormente consolidar e regulamentar as soluções, a fim de resultar em confiabilidade e segurança institucional. Os estagiários indicaram que o trabalho exerce interferências na sua rotina familiar, como esses profissionais ingressam agora no mercado de trabalho é comum apresentarem esse sentimento, vale a pena investir em políticas de valorização do trabalho, mostrando que o trabalho é uma atividade vital para o ser humano, pois reflete diretamente na autoestima e dignidade do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C.: **Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo v.33, n.2, p.40-51, abril/junho, 1998. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total/i/pt-br>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

AMORIM, M. V.; CAMPOS, A. C. C. F.: **Qualidade de vida no trabalho: uma opção inteligente.** Fev. 2015. Disponível em: <<http://spacoqualityblog.blogspot.com.br/2013/02/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-opcao.html>>. Acesso em 30 de abril de 2017.

ANDRADE, R. M.: **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química.** Monografia de Pós-graduação em gestão empresarial – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/1077>>. Acesso em 25 de abril de 2017.

BERNARDO, Alice Dias: **Qualidade de vida no trabalho.** Monografia de Pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K228451.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K228451.pdf)>. Acesso em 30 de abril de 2017.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A.: **Metodologia científica.** 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, V.3, N.2, P.13-38, 2002. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1954/195418099001/>>. Acesso em 30 de maio de 2017.

CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COGO, Lucila: **Qualidade de vida no trabalho: Um diferencial dentro das organizações**. Artigo de pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos – Universidade do Oeste de Santa Catarina, Videira, 2014. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>>. Acesso em 15 de abril de 20 7.

FERNANDES, Ida Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, M. Ester. **O Day-After das Reestruturas: As Irracionalidades e a Coisificação do Humano**, RAE ligh. São Paulo, v. 6, n. 1, Jan./Mar. 1999. Disponível em: <[http://www.academia.edu/3741342/O\\_Day-After\\_das\\_Reestruturas%20e\\_as\\_Irracionalidades\\_e\\_a\\_Coisifica%20do\\_Humano](http://www.academia.edu/3741342/O_Day-After_das_Reestruturas%20e_as_Irracionalidades_e_a_Coisifica%20do_Humano)>. Acesso em 15 de maio de 2017.

GAUZISKI, Luciane; SANTOS, M. Silva. **Qualidade de Vida no Trabalho nos Departamentos de Urbanismo e de Obras de uma Prefeitura Municipal do Estado do Paraná**. Trabalho de Conclusão de Curso – Engenharia de Produção Civil – UTFPR. Curitiba, 2013. Disponível em: <[http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1052/1/CT\\_EPC\\_2012\\_2\\_13.PDF](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1052/1/CT_EPC_2012_2_13.PDF)>. Acesso em 10 de maio de 2017.

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008. Disponível em: <<https://br.99ebooks.net/download/ginastica-laboral-principios-e-aplicacoes-praticas/>>. Acesso em 12 de abril de 2017.

NADLER, David e LAWLER, Edward. **Quality of working life: perspectives and directions**. Organization Dynamics, 11, Winter 1983.

PEDROSO, B. et al. **O potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham**. Revista Produção Online. Ponta Grossa. v. 10, n. 3, 2010. Disponível em: <<http://producaoonline.org.br/rpo/article/view/533/719>>. Acesso em: 10 de junho de 2017.

PEDROSO, Bruno e PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário**. 1.ed., Campinas: IPES, 2010. Disponível em: <[http://fefnet170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao\\_cap21.pdf](http://fefnet170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao_cap21.pdf)>. Acesso em 10 de junho de 2017.

PEREIRA, V. M. **Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIFEI**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Itajubá, 2003. Disponível em: <<http://saturno.unifei.edu.br/bim/0029883.PDF>>. Acesso em: 10 de abril de 2017.

RAMPAZZO, L. Metodologia **Científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. 3.ed., São Paulo: Edições Loyola, 2005. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=rwyufjs\\_DhAC&printsec=frontcover&dq=isbn:8515024985&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjJ0JHG24nUAhWGgpAKHa5aBgcQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=rwyufjs_DhAC&printsec=frontcover&dq=isbn:8515024985&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjJ0JHG24nUAhWGgpAKHa5aBgcQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false)>. Acesso em 10 de maio de 2017.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1994.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise num nível gerencial**. 8 ed., Petrópolis, Vozes, 2001.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. **Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis**. Projeto de Pesquisa - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/105/10502010/>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. Revista de



Administração Contemporânea, Curitiba, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>>. Acesso em 3 de maio de 2017.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**. USA: v.15, n.1, 1973.

## APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário utilizado para coleta dos dados de QVT.

### PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este questionário tem por objetivo coletar informações suficientes e necessárias para um estudo de caso, que será apresentado em um Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização Em Engenharia De Segurança Do Trabalho, realizado pela Universidade Tecnológica Federal Do Paraná no ano de 2017.

O questionário é anônimo e as respostas serão totalmente confidenciais, conto com sua colaboração.

#### INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

- Marque com um “x” no espaço reservado a resposta que melhor representa sua opinião;
- Marque apenas uma resposta por questão;
- Por favor, responda todas as questões.

#### PERFIL DO ENTREVISTADO:

##### Sexo:

Masculino                       Feminino

##### Faixa Etária:

18 a 25 anos    25 a 35 anos    35 a 45 anos    45 a 55 anos    mais de 55

##### Escolaridade:

Fundamental    Médio    Técnico/Tecnólogo    Superior    Pós-graduado

##### Tempo de Trabalho na Organização:

menos de 1 ano    1 a 3 anos    3 a 5 anos    5 a 10 anos    mais de 10

##### Cargo que ocupa na organização:

Administrativo    Estagiário    Técnico    Engenheiro

**01 - Qual seu nível de satisfação em relação ao seu salário?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**02 - Qual seu nível de satisfação, comparando de acordo com as atividades que exerce, o seu salário com o salário dos seus colegas?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**03 - Qual seu nível de satisfação, comparando o seu salário com o salário de colegas de outras empresas que exercem função similar a sua?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**04 - Qual seu nível de satisfação em relação aos benefícios oferecidos pela empresa (alimentação, transporte, saúde, etc.)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**05 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua jornada de trabalho (quantidade semanal ou mensal de horas trabalhadas)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**06 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**07 - Qual seu nível de satisfação em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**08 - Qual seu nível de satisfação em relação à autonomia que possui no seu trabalho (oportunidade de tomar decisões)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**09 - Qual seu nível de satisfação em relação a importância do trabalho que você exerce?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**10 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua avaliação de desempenho no trabalho (quão bom ou ruim estão as atividades que desenvolve)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**11 - Qual seu nível de satisfação em relação à responsabilidade conferida a você (responsabilidade de trabalho dada a você)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**12 - Qual seu nível de satisfação em relação a sua oportunidade de crescimento profissional?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**13 - Qual seu nível de satisfação em relação aos treinamentos que você faz?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**14 - Qual seu nível de satisfação em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**15 - Qual seu nível de satisfação em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**16 - Qual seu nível de satisfação em relação à discriminação no seu trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**17 - Qual seu nível de satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e supervisores no seu trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**18 - Qual seu nível de satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**19 - Qual seu nível de satisfação em relação à valorização das ideias e iniciativas que você apresentou no trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**20 - Qual seu nível de satisfação em relação a empresa, por ela respeitar os direitos do trabalhador?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**21 - Qual seu nível de satisfação em relação à liberdade de expressão no seu trabalho (oportunidade de dar suas opiniões)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**22 - Qual seu nível de satisfação em relação às normas e regras do seu trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**23 - Qual seu nível de satisfação em relação ao respeito da sua individualidade no trabalho (características individuais e particularidades)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**24 - Qual seu nível de satisfação em relação à influência que o trabalho exerce sobre sua vida e/ou rotina familiar?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**25 - Qual seu nível de satisfação em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**26 - Qual seu nível de satisfação em relação aos seus horários de trabalho e de descanso?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**27 - Qual seu nível de satisfação em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**28 - Qual seu nível de satisfação em relação à imagem da empresa perante a sociedade?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**29 - Qual seu nível de satisfação em relação à integração comunitária que a empresa tem?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito

**30 - Qual seu nível de satisfação em relação à política de recursos humanos que a empresa tem (forma com que a empresa trata os funcionários)?**

Muito insatisfeito       Insatisfeito       Satisfeito       Muito satisfeito