

FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MADALENA DIAS DA SILVA BITTENCOURT
SIRLENE APARECIDA DE JESUS MIRANDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

CARATINGA

2018


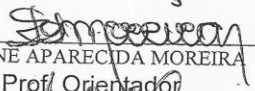
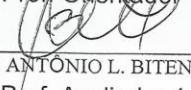
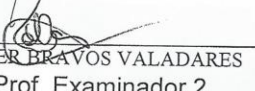
MADALENA DIAS DA SILVA BITTENCOURT
SIRLENE APARECIDA DE JESUS MIRANDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO
DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE**

Monografia apresentada à banca examinadora do curso de Administração da FIC – Faculdades Integradas de Caratinga, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob orientação da Professora Msc: Rosane Aparecida Moreira.

Área de concentração: Qualidade de vida no trabalho

**DOCTUM – CARATINGA
2018**

	FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA	FORMULÁRIO 9
	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO	
TERMO DE APROVAÇÃO		
TERMO DE APROVAÇÃO		
<p>O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE, elaborado pelo(s) aluno(s) MADALENA DIAS DA SILVA BITTENCOURT e SIRLENE APARECIDA DE JESUS MIRANDA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de ADMINISTRAÇÃO das FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de</p>		
<p>BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.</p>		
<p>Caratinga 07/12/2018</p>		
<p> ROSANE APARECIDA MOREIRA Prof. Orientador</p>		
<p> CARLOS ANTONIO L. BITTENCOURT Prof. Avaliador 1</p>		
<p> VAGNER BRAVOS VALADARES Prof. Examinador 2</p>		

DEDICATÓRIA

Dedicamos primeiramente a Deus, pois sem ele não estaríamos aqui, a toda família pelo apoio, aos professores e amigos, e principalmente nossos filhos tão amados Gabriel e Miguel.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por ter nos dado força, sabedoria, saúde, e persistência para chegar até aqui, só ele sabe de todas as nossas lutas, a ele toda honra e glória.

Imensamente a professora Rosane, que com toda atenção e boa vontade se prontificou a nos ajudar em todo momento, com orientações que foram primordiais para que pudéssemos ir até o final, agradecemos pela amizade que tivemos do início ao fim. Ao professor Vagner Bravos que com todo carinho nos orientou nesta jornada sem ele este trabalho não teria alcançado o resultado.

Aos nossos pais pela paciência, amor e dedicação com que nos educaram ao nossos esposos que souberam compreender a necessidade que tínhamos de estar buscando o conhecimento para melhorar nossa carreira profissional enfim a toda família que apesar de ter nos afastado um pouco mantivemos sempre unidos na perseverança de vencer esta batalha e alcançar nossos objetivos, aos amigos pela paciência e compreensão ,e por fim o nosso motivo maior que são nossos filhos Gabriel e Miguel por ter comportado direitinho com os papais para que nós as mães pudéssemos chegar até aqui

Enfim, a todos que diretamente e indiretamente contribuíram para chegarmos até aqui, o nosso mais sincero, obrigado!

LISTA DE SIGLAS

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

OMS: Organização mundial da saúde

ABQV: Associação Brasileira de qualidade de vida

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Concepções evolutivas da QVT.....pag15 e 16

Tabela 2: Os quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos a qualidade de vida no trabalho.....pag17

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo.....	pag.27
Gráfico 2: Faixa etária.....	pag28
Gráfico 3: grau de escolaridade.....	pag28
Gráfico 4: Fatores que indicam a necessidade do QVT.....	pag29
Gráfico 5: Você já ouviu falar em programa de Qualidade de Vida no Trabalho na sua empresa?	pag30
Gráfico 6: O espaço físico e os equipamentos são adaptados de acordo com as necessidades básicas para a execução de suas tarefas?.....	pag32
Gráfico 7: A jornada de trabalho estabelecida pela empresa influência em sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho.....	pag31
Gráfico 8: Sua remuneração é o único fator que te motiva a exercer com eficiência sua função?.....	pag32
Gráfico 9: Como você avalia a importância do programa QVT.....	pag33
Gráfico 10: Existe alguma política de qualidade de vida na sua empresa?.....	pag34
Gráfico 11: A qualidade de vida o trabalho implica em ações relacionadas a qual(is) atividade(s).....	pag35
Gráfico 12: Como são encaradas as divergência no ambiente de trabalho.....	pag36
Gráfico 13: Relacione as atividades que você identifica na sua empresa e associa à qualidade de vida no trabalho.....	pag37
Gráfico 14: Na sua percepção quais das opções abaixo correspondem a benefícios da QVT na sua empresa.....	pag38
Gráfico 15: Você percebe insatisfação dos funcionários em relação ao nível de QVT na sua empresa?.....	pag39
Gráfico 16: Você acredita que a implantação de um programa de QVT pode melhorar o atendimento dos colaboradores de sua empresa aos clientes?.....	pag40
Gráfico 17: Você acha que a implantação de um programa de qualidade de vida pode influenciar a permanência dos colaboradores na empresa e minimizar o estresse profissional?	pag41
Gráfico 18: Você tem interesse que a empresa implante um programa de QVT para que os colaboradores sejam vistos como peças chave e de suma importância para um bom atendimento aos clientes melhorando assim a competitividade no Mercado?.....	pag49

RESUMO

As mudanças mercadológicas acontecem o tempo todo, fazendo com que as organizações para se manterem vivas e competitivas estejam sempre inovando e adequando às novas tendências administrativas. Diante desta relevância entende-se que ao desenvolver as práticas da QVT – Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas automaticamente o programa fará parte do cotidiano da gestão. As empresas de pequeno porte aparecem no mercado como peça importantíssima para o crescimento econômico do país, nos remetendo à importância de analisar a percepção dos colaboradores e gerente de uma empresa de pequeno porte da cidade de Caratinga sobre a existência do programa de qualidade de vida no trabalho. O principal objetivo desta pesquisa foi analisar se a empresa possui e implementam programa QVT. Os resultados foram possíveis por meio da aplicação de um questionário contendo dezoito perguntas aplicadas diretamente aos colaboradores. Através deste pode-se verificar que a empresa não possui o programa de qualidade de vida e nenhuma ação que pode levar ao conhecimento e execução dele. Porém todos os colaboradores entrevistados manifestaram interesse de que a empresa implante um programa de QVT para que eles se sintam motivados, acreditando que assim serão peças chave e de suma importância para melhorarem e, conseqüentemente, praticarem um bom atendimento aos clientes contribuindo assim para aumentar a lucratividade e tornarem a empresa sustentável no mercado, uma vez que esta já se tornou uma referência para a sociedade de Caratinga.

Palavras chave: Qualidade de vida no trabalho, Motivação e Produtividade.

SUMÁRIO

_Toc530690998

1. INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1.O PROGRAMA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	14
2.2. CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
2..3.QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO BRASIL.....	21
2..4.À INFLUÊNCIA DA QVT NA MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS.....	22
2..5.RELACIONANDO PRODUTIVIDADE E QVT	23
2.6.ASPECTOS IMPORTANTES DO PROGRAMA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	25
2..7.NECESSIDADE DE IMPLANTAÇÃO DA QVT	26
2.8.EMPRESA DE PEQUENO PORTE	26
3. METODOLOGIA	27
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	443
6.ANEXO.....	44
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

Considera-se qualidade de vida no trabalho um programa onde suas características principais são: a preocupação com o bem-estar à satisfação dos colaboradores, a maneira correta de se adequar a relação entre trabalho/indivíduo e organização, o quanto representa o capital humano dentro das empresas sabendo que os indivíduos são dotados de emoções ambições e outros atributos que influenciam diretamente no desenvolvimento profissional.

O ambiente globalizado e competitivo trouxe consigo o descontrole entre tecnologia e aspecto social, exigindo resultados imediatos, mais eficiência e eficácias por parte dos trabalhadores, fazendo com que o estresse e a insatisfação passassem a fazer parte dos indivíduos ao desempenhar as funções, fatores que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho. As maiorias das organizações ainda não se adequaram a nova era, são gerenciadas por gestores desatualizados.

Para a organização mundial da saúde (OMS), a qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação com seus objetivos, expectativas padrões e conceitos.

Nesse contexto destaca-se o programa qualidade de vida no trabalho como um instrumento capaz de modificar o cenário organizacional, também contribuindo para um melhor desempenho dos colaboradores melhorando assim a relação indivíduo e organização. E é por esse motivo que a qualidade de vida no trabalho é de grande importância para os gestores, colaboradores e sociedade em um todo, assim nos remete a ideia de que a implantação do programa é essencial para as gerações futuras, nos remete também a uma preocupação com o bem estar dos colaboradores dentro das organizações empresarias e além destes, devemos também destacar os fatores que são de extrema relevância e interesse dos mesmos, que são os fatores econômicos e emocionais, como ainda as questões ligadas à imagem competitiva que ganharão evidência a partir do momento que adotarem atitudes de melhorias para a permanência de seus colaboradores na empresa evitando a rotatividade e melhorando a rentabilidade da empresa.

As mudanças mercadológicas acontecem o tempo todo, fazendo com que as organizações para se manterem vivas e competitivas estejam sempre inovando e

adequando as novas tendências administrativas. Diante desta relevância entende-se que ao desenvolver as práticas da QVT nas empresas automaticamente ele fará parte do cotidiano da gestão. Destacando-se como problema de pesquisa: Como analisar a percepção dos gerentes e colaboradores de empresa de pequeno porte de Caratinga em relação ao programa qualidade de vida no trabalho?

As relações nos ambientes de trabalho não é uma tarefa fácil, por isso a qualidade de vida se torna necessárias para as pessoas se sentirem bem e as organizações conseguir competitividade. O principal objetivo desta pesquisa é analisar se uma empresa de pequeno porte da cidade de Caratinga possui o programa QVT. Os objetivos específicos são: 1). Informar qual a percepção dos colaboradores referente a QVT,2). Identificar os benefícios da qualidade de vida no trabalho para os gerentes e funcionários.3). Demonstrar a relevância da QVT para as organizações e sociedade.

Este trabalho será desenvolvido através de uma pesquisa descritiva, a fim de descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (Gil 2008 p.41).

Posteriormente, para a coleta de dados, utilizamos questionário com questões abertas e fechadas com o propósito de descobrir a percepção dos colaboradores da loja casa do biscoito em relação ao programa da qualidade de vida no trabalho. Segundo Severino (2007, p.125), “o uso do questionário permite levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre o assunto em estudo. ”

Enfim a monografia será dividida em capítulos quando serão abordados como temas principais: A Origem da Qualidade de Vida no Trabalho, O conceito da Qualidade de Vida no Trabalho e A qualidade de vida no trabalho no Brasil, À Influência da QVT na motivação dos profissionais, relacionando produtividade e QVT e os Aspectos importantes para implantação do programa da qualidade de vida no trabalho. Onde se espera atingir significativa contribuição para a comunidade acadêmica, gestores empresariais e sociedade em geral, uma vez que a qualidade de vida no trabalho vem se tornando cada vez mais uma questão de sobrevivência num mercado globalizado e cada vez mais competitivo. E, finalmente serão apresentadas as considerações finais sobre a pesquisa.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.O PROGRAMA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O programa QVT teve origem a partir da década de 1950, uma abordagem sócia técnica atribuída a Eric Trist, é composto por ações que buscam uma melhor relação entre trabalho/ indivíduo e organização:

Historicamente, atribui-se a Eric Trist³ (1975), “e seus colaboradores que desenvolveram estudos no TavistockInstitute, em 1950, em termos de uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho a origem da denominação qualidade de vida no trabalho. (FERNANDES, 1996).

Hulse e Commings (1985, *apud*RODRIGUES) admitem que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas contribuíram, de forma decisiva para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquissassem melhores formas de realizar o trabalho.

O termo qualidade de vida no trabalho foi apresentado no final dos anos 60 considerando a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho (BOWDITCH; BUONO, 1992).

Na década de 60 nos Estados Unidos um maior incremento às preocupações com a qualidade de vida no trabalho ocorreu impulsionando pela criação da NationalComissiononProdutivity, que teve como função analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas seguindo-se a criação pelo congresso do National Center for Produtivity and.QualityofWorkingLife, com a função de realizar estudos e servir de laboratórios sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador (HUSE: CUMMINGS1985 *apud* FERNANDES, 1996).

O programa foi analisado ao longo dos anos 60 buscando a sua melhor implantação. As distribuições das tarefas foram analisadas e uma reestruturação então foi pensada no intuito de melhorar os modelos de gestão.

Rodrigues (2009), diz que a abordagem sócia técnica tinha como princípio maior a organização do trabalho a partir da análise e reestruturação atarefa.

No entanto, observou-se um interesse renovado por QVT ao final da década de 70 quando do surgimento de forte competição nos mercados internacionais com participação especial do Japão e a divulgação de Técnicas japonesas de administração nas organizações do ocidente fazendo com que os americanos questionassem seu modelo de gestão empresarial e começassem a reconhecer que Talvez outros países estivessem fazendo algum tipo de gerenciamento diferente, que pudesse ter relação com sua eficácia “(NADLER; LAWLER, 1983 apud FERNANDES, 1996)”.

É notório que a qualidade de vida no trabalho tornou-se ao longo dos anos uma preocupação cada vez mais relevante para o desenvolvimento das organizações voltado principalmente para o capital humano.

Segundo Gomes (2007), todo ser humano tem em si necessidade específicas que dizem respeito ao que ele e enquanto indivíduo único. Cada pessoa entende que qualidade de vida é tudo que satisfaz as suas necessidades.

Existe qualidade de vida no trabalho quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivencia na mesma, o que engloba, portanto, a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas, com a eficiência da organização e com a ideia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e tomadas de decisões (BOWDITCH; BUONO,2002)

Percebe-se que cada vez mais surgia a necessidade da implantação da qualidade de vida para que as organizações pudessem alcançar os seus objetivos. Com mais eficiência e eficácia.

2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (1998) o termo “qualidade de vida no trabalho”–QVT surgiu após estudos para adequar a relação entre indivíduo/trabalho/organização. Considera-se qualidade de vida no trabalho um programa onde suas características principais são: a preocupação com o bem-estar à satisfação dos colaboradores, a maneira correta de se adequar a relação entre trabalho/indivíduo e organização, o

quanto representa o capital humano dentro das empresas sabendo que os indivíduos são dotados de emoções ambições e outros atributos que influenciam diretamente no desenvolvimento profissional

De acordo com TRIST (1976, *apud* RODRIGUES, 1998), “a QVT é de fundamental importância para as organizações tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento. ”

Um outro autor que apresenta de forma mais clara e específica o conceito e Qualidade de Vida no Trabalho é Guest (1979, p. 76), quando explicita que é:

A qualidade de vida no trabalho é um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e da eficácia em si, eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de autor realização e auto engrandecimento.

Para Limongi-França (2007, p.35):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) se caracteriza por várias ações de uma empresa, estabelecendo a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Um bom lugar para se trabalhar possibilita que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, amigos e outras atividades.

Rodrigues (1998), afirma que a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana e, assim, as organizações precisam facilitar e trazer o bem-estarão trabalhador.

Já Vasconcelos (2001, p. 25), salienta que a percepção da qualidade de vida no trabalho acontece quando a partir do momento em que a empresa e as pessoas são vistos como um todo, isso e o que se considera enfoque biopsicossocial.

Rodrigues afirma que (2009, pag. 76):

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

Nota-se que a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação que se iniciou através das crises que afetaram as organizações internacionais há várias décadas e a partir do aí as empresas norte-americanas perceberam e repensaram seus modelos organizacionais e principalmente seu Gerenciamento e desde então a QVT começou a ser implantada, sabendo que se melhora para o trabalhador aumenta a produtividade da empresa.

Para a organização mundial da saúde (OMS), a qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação com seus objetivos, expectativas padrões e conceitos.

De acordo com Bom sucesso (1998) QVT diz respeito a:

- Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais
- Orgulho pelo trabalho realizado
- Vida emocional satisfatória
- Autoestima
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública
- Equilíbrio entre trabalhos e lazer
- Horários e condições de trabalhos sensatos
- Oportunidades e perspectivas de carreira
- Possibilidades de uso do potencial
- Respeito aos direitos
- Justiça nas recompensas

Uma visão holística da empresa facilita ao gestor na construção e execução do programa QVT, pois daí se ver quais medidas devera 'ser adotada ou até mesmo ser repensada pela organização.

Estudos mostram que o programa vem se evoluindo ao longo dos anos, abrangendo ainda mais os ambientes organizacionais os conceitos e as ideias entre os autores. Para Nadler e Lawler (1983, *apud* FERNANDES, 1996) “qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”.

Segundo eles o que diferencia os programas de qualidade de vida no trabalho é a preocupação com efeitos do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização, com os trabalhadores na resolução de problemas e tomada de decisões

organizacionais. Abaixo podemos observar a evolução do conceito de QVT; Tabela 1: Concepções evolutivas da QVT.

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 1975)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
3-QVT como método (1972 a 1980)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente trabalho e tornar trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimentos de cargos ou desenhos de novas plantas com integração social e técnicas.
4-como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. O termo administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5-QVT COMO tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividades, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6-QVT como nada	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro não passará de apenas um “modismo “passageiro”.

Fonte; (NADLER; LAWLER, 1983 apud FERNANDES).

A seguir é apresentado o quadro de acordo com Westtley(1979, *apud*RODRIGUES, 1998)que classifica e analisa quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos àQVT.

Tabela 2: Os quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos a qualidade de vida no trabalho.

Natureza do Problema	Sintoma do Problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômico (1985)	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação Greves	Cooperação, divisão dos lucros, participação nas decisões.
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas		Trabalho auto supervisionado de conselho de trabalhadores participação nas decisões
Psicológico (1959)	Alienação (Desviar/afastar)	Agentes de mudanças	Desinteresse Absentismos (faltas) e turno ver	Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia (Ausência de respeito As normas sociais)	Autodesenvolvimento	Ausência de significação do trabalho Absentéismo E turnover	Métodos sócios técnicos aplicados aos grupos

Fonte: Westley (1979, *apud* RODRIGUES, 1998)

É notório que as grandes mudanças tecnológicas vêm afetando diretamente o bem-estar dos colaboradores causando serio riscos à saúde financeira das organizações. Surgindo então problemas relacionados a saúde mental e físicas dos trabalhadores fazendo com a produtividade muitas das vezes diminuam como consequência pode se colocar então as ideias de PETER e WATERMAN (1983, *apud*

RODRIGUES, 2009): que apresentam uma base de como seria aplicado um bom programa da qualidade de vida no trabalho.

Para PETER e WATERMAN (1983, *apud* RODRIGUES, 2009): “encontraram oito atributos que devem ser seguidos pelas organizações e que seria a base para um programa de produtividade organizacional e melhor qualidade de vida no trabalho. ”

- Uma firme disposição para agir,
- Maior aproximação do cliente;
- Autonomia e iniciativa dos trabalhadores;
- Produtividade através dos trabalhadores;
- Orientação por valores-filosofias organizacional
- Limitar-se ao conhecido;
- Formas de trabalhos simples e em pequenos grupos
- Políticas administrativas flexíveis

De acordo com CHIAVENATO (2014):

As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento, quando elas são bem sucedidas; tendem a crescer ou, no mínimo, a sobreviver. O crescimento acarreta maior complexibilidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento do de capital e instalações. Incremento de tecnologia, atividades de apoio, etc. E de lambuja, provoca o aumento do número de pessoas, bem como a necessidades de intensificar a aplicação de conhecimentos habilidades e competitividade do negócio. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso elas passam a ser competência básica da organização a sua principal vantagem competitivas em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo. A gestão de pessoa é um processo bastante amplo e exige muito dos gestores, pois não e uma tarefa simples como muitos pensam, o papel do novo líder que as organizações necessitam faz com que suas flexibilidades a mudanças sejam constantes.

Mesmo em meio às evoluções tecnológicas, ao desenvolvimento econômico o programa ainda sim tem sido fortalecido com ideias de que o ser humano cada vez mais se torna importantes para qualquer tipo de organização se manter competitivas no mercado.

De acordo com Marcus Vinicius Rodrigues. (2009, pag. 76) “[...] a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Provavelmente o investimento nestes programas resultará em soluções para muitos conflitos organizacionais por que isto influenciara nos sentimentos das pessoas deixando-as mais tranquilas e isso favorecera na execução com mais eficiência das suas tarefas.

Para Vieira (1990, p. 45), “[...] a QVT tem como objetivo central gerar uma organização mais humanizada para resultar dela uma relação entre capital e trabalho não conflitante, mas sim cooperativa. ”

2.3.QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO BRASIL

Sendo o Brasil um país em desenvolvimento, não poderia deixar de se incluir nesta ideia de melhoria de relacionamento entre organização e colaboradores investindo assim em seu crescimento, então a partir de 1990 os gestores abraçaram de vez esta causa, segundo estudos realizados.

No Brasil, a partir da década de 90, a expressão qualidade de vida passou a integrar o discurso acadêmico a literatura relativa ao comportamento nas organizações os programas de qualidades totais as conversas informais e a mídia em geral (BOM SUCESSO, 2002).

De acordo com Dutra (2001),

O papel das empresas, na atualidade, é de criar espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mutua das expectativas e necessidades. A empresa não conseguirá fazê-lo sem estar em continua interação com as pessoas. Por isso, a atenção às pessoas tem se configurado como a chave para o caminho da excelência nas organizações.

Segundo Fernandes e Gutierrez (1998, *apud* LIMONG-FRANÇA, 2007) “o tema QVT no Brasil tem despertado o interesse de empresário e administradores pela

contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade organizacionais.”

Para Abrantes (revista exame. Abril):

De acordo com pesquisa da Regus, no Brasil, o índice de qualidade de vida do país saltou de 45, em 2010, para 151, este ano. Com isso, o país saiu na frente na lista de países com maior crescimento em qualidade de vida no trabalho. Nos 80 países pesquisados, a taxa aumentou 24%. O otimismo crescente dos brasileiros é uma das justificativas prováveis para este fenômeno. Apesar de dedicar mais horas ao trabalho, os profissionais que atuam no Brasil estão mais satisfeitos com as perspectivas de carreira que as companhias (e o próprio mercado) oferecem. “O brasileiro está entre os povos que trabalham mais horas por dia. Mas isso não é uma imposição da empresa. Ele fica mais tempo no trabalho, mas tem uma remuneração melhor e possibilidade de ser promovido”, diz Guilherme Ribeiro, diretor geral da Regus no Brasil. No país, 58% dos profissionais afirmam que passam mais tempo no trabalho do que em 2010. “As empresas estão investindo mais em programas de qualidade de vida no trabalho e grande parte do mundo ainda vive os efeitos da crise de 2008”, afirma o especialista. “Além disso, a nossa cultura também nos diferencia do resto do mundo. O trabalho não é só cobrança e metas, há relacionamentos”.

E notável que a cultura brasileira influencia nos ambientes organizacionais pelo fato do país possui um multiculturalismo enorme em toda sua extensão territorial.

2.4.À INFLUÊNCIA DA QVT NA MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Motivações são ações incentivadoras que deixam os colaboradores mais interessados a executar suas tarefas fortalecendo a eficiência dos resultados e melhorando a sua qualidade de vida dentro das organizações.

Segundo Weiss (1991) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como o dinheiro, mas pode ser intangível, como no caso de deixar funcionário ser líder de um grupo”.

De acordo com SILVA (2006)

A qualidade de vida no trabalho está ligada diretamente à motivação dos indivíduos. Para isso é necessários criar um ambiente onde às pessoas se

sentir bem com seus superiores seus colegas com si próprios e estar confiante na satisfação das próprias necessidades ao mesmo tempo em que cooperaram com o grupo.

Existem vários fatores que motivam colaboradores entre eles as recompensas sejam elas financeiras ou incentivadoras. Tais como promoções e participações em decisões da empresa.

De acordo com Robbins (2003),

A motivação é apenas um elemento para se conseguir que os funcionários tenham o mais alto nível de seu desempenho. Igualmente importantes são a habilidade e o apoio. Os indivíduos necessitam possuir aptidões e o talento necessário para um desempenho adequado ao cargo. Se forem sub qualificados ou mal treinados, seu desempenho cairá.

A motivação pode ser considerada um resultado de uma boa implantação do programa qualidade de vida no trabalho, onde a participação de todos incluindo gestores, ambiente e colaboradores foram eficiente para alcançar todos os objetivos esperados.

No entanto, quando o funcionário não se sente motivado acarreta resultado negativo para a empresa. Segundo Heller (2000), a desmotivação traz conseqüências graves na produtividade de uma empresa que não trabalha com funcionários comprometidos e envolvidos com o resultado.

2.5.RELACIONANDO PRODUTIVIDADE E QVT

Para alcançar produtividade as organizações necessitam de um bom relacionamento entre seus líderes e sua equipe por isso a qualidade de vida no trabalho se torna essencial para chegar a este equilíbrio, sabendo que os desafios para se ter produtividade é saber ganhar tempo e reduzir custos, sua equipe exigira a melhor gestão possível.

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios para produzir bens e serviços. Em geral a perspectiva é aproveitar o máximo os

recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos (LIMONGI_FRANÇA, 2007)

Chegará ao resultado satisfatório da produtividade a organização que buscarem implantar um programa QVT onde se faça treinamento ofereçam recompensas justas aos seus colaboradores para que eles se sintam motivados a executar suas tarefas da melhor maneira possível.

De acordo Chiavenato (2004)

Para o alcance da produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes, motivadas no trabalho que executam e que são recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho.

Autores que sugerem uma base para um bom programa da qvt são: PETER e WATERMAN (1983, *apud* RODRIGUES, 2009):

Para PETER e WATERMAN (1983, *apud* RODRIGUES, 2009): “encontraram oito atributos que devem ser seguidos pelas organizações e que seria a base para um programa de produtividade organizacional e melhor qualidade de vida no trabalho.”

- Uma firme disposição para agir,
- Maior aproximação do cliente;
- Autonomia e iniciativa dos trabalhadores;
- Produtividade através dos trabalhadores;
- Orientação por valores-filosofias organizacional
- Limitar-se ao conhecido;
- Formas de trabalhos simples e em pequenos grupos
- Políticas administrativas flexíveis

Um local de trabalho harmonioso nem sempre e uma tarefa fácil de ser alcançado, pois exigem gastos e uma gestão inovadora, porem são necessidades que estão se tornando cada vez mais exigidas pelo mercado.

Segundo CURY, (2002):

Faça do ambiente de trabalho um lugar aprazível, criativo e solidário. Quem trabalha angustiado rouba energia excessivamente do cérebro, vive fatigado. Quem trabalha com prazer renova suas forças, abre as janelas da sua mente e brilha na sua inteligência (CURY, 2002)

Através do uso das ações deste programa, percebe-se que uma boa gestão necessariamente precisará se inovar e torna este ambiente possível.

2.6.ASPECTOS IMPORTANTES DO PROGRAMA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Tendo o estresse como vilão do século, levando as pessoas a se tornarem de certa forma improdutivas. Os gestores estão cada vez mais preocupados com a saúde psicológicas dos seus colaboradores. Com as organizações cada vez mais competitivas no mercado, surgiu então a necessidade de investimentos em qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Para que isso funcione a qualidade de vida no trabalho seja priorizada várias empresas passam a investir em formas de proporcionar maior lazer aos seus colaboradores, fazendo mudanças em seus ambientes de trabalho garantindo diversão através de jogos, ambiente calmo, músicas, local aconchegante para sonecas após refeições, academias conveniadas para manter a saúde física e mental de seus colaboradores locais de lazer credenciados para proporcionar interações entre as famílias para que se sintam parte da empresa.

Com essa interação entre organização e colaboradores, o resultado alcançado são funcionários dedicados e motivados a oferecer o melhor de si para alcançar o sucesso pessoal e profissional, mantendo a mente e o corpo em equilíbrio constante. Os benefícios para a empresa logicamente serão lucrar mais com os trabalhos bem executados, e acabam ganhando maior visibilidade no mercado em que atuam, possibilitando mesmo os maiores números de vendas.

Assim se torna notável que o investimento em qualidade de vida no trabalho se torna viável para manter o equilíbrio entre gestores e sua equipe em busca de melhores resultados.

2.7.NECESSIDADE DE IMPLANTAÇÃO DA QVT

É possível que as organizações conseguiram estabelecer um ambiente de trabalho saudável e produtivo, através do uso do programa qualidade de vida no trabalho (QVT), que visa facilitar e satisfazer as necessidades dos indivíduos ao desenvolver suas atividades dentro das organizações resultando na satisfação dos mesmos. Melhorando as relações interpessoais e aumentando a lucratividade da empresa.

Muitas empresas estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus funcionários e de suas famílias torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva (WAGNER; HOLLENBECK,2002)

Do ponto de vista das organizações, a importância do tema QVT se inscreve numa perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho que colocam a qualidade devida no trabalho como uma real necessidade (FERREIRA, 2009).

Limongi-França(2007), afirma que a melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho da organização. Significa desenvolver indivíduos capacitados.

A partir da preocupação dos teóricos citados, percebe-se real necessidade de implantação do programa qualidade de vida no trabalho, através dessas preocupações foram surgindo novas ideias e perspectivas dentro das empresas a fim de melhorar e atingir um novo comportamento organizacional

2.8. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE PESQUISADA

Segunda pesquisa realizada no SEBRAE conceitua-se empresa de pequeno porte (EPP) um empreendimento com faturamento bruto anual entre 360mil e 3,6 milhões. Caso essa empresa não exerça uma atividade vedada pela LC123/2006, ela também poderá optar pelo SIMPLES NACIONAL.

A empresa pesquisada foi: Casa Do Biscoito | Comercio De Doces Caratinga Ltda.–Epp, uma empresa filiada à: A RECAB – Rede Casa do Biscoito, Associação Civil sem fundos lucrativos, fundada no ano de 2004, tem como objetivo estatutário orientar, coordenar e padronizar as atividades das lojas a ela associadas,

proporcionando melhor rentabilidade e redução de custos dentro das atividades do comércio varejista de doces, balas e biscoitos.

Com seu objetivo estatutário, aliado a agressivas campanhas de marketing, a RECAB no ano de 2008 ultrapassou mais de uma centena de lojas associadas, atualmente presente nos Estados do Rio de Janeiro e Minas Gerais.

Tal expansão somente foi possível em vista do comprometimento e união de seus associados, sendo esse o segredo principal do sucesso da Rede. (Jose Márcio Presidente – Biênio 2016/2017) a empresa e localizada na rua Doutor José de Paula Maciel, 28 centro de Caratinga Minas gerais Atividades de negócios da empresa 47.21-1-04 - Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes.

O comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes atende o público em geral, principalmente crianças e adolescentes. Baleiros, pequenos comerciantes e ambulantes (aqueles de rua, de festas, de carnaval e mesmo de estádios) completam a parte preponderante da demanda. Fazem parte dessa categoria também pirulitos, balas de gelatinas (gummybears e balas ácidas), goma-de-mascas (chicletes), chocolates (ao leite, meio amargo, amargo, com sabores, amêndoas, avelã, nozes, castanha), confeitos e itens gerais de bombonieres. Dentre os doces há os clássicos industrializados, mas também os artesanais vendidos no comércio varejista, disponíveis dos mais variados sabores (bananada, goiabada, marmelada, maria-mole, marshmallow, pé-de-moleque, cocada). Estes produtos são vendidos geralmente em confeitarias, bombons, mercearias, mercados e lojas de conveniência.

A empresa conta com a participação de 8 colaboradores, sendo 3 operadores de caixa e 5 repositores sendo um deles encarregados a distribuir tarefas aos demais.

2. METODOLOGIA APLICADA A PESQUISA

O presente estudo possui um caráter descritivo, com abordagem qualitativa, pois possui o objetivo de analisar as percepções dos respectivos colaboradores a respeito do programa QVT em uma empresa de pequeno porte na cidade de Caratinga.

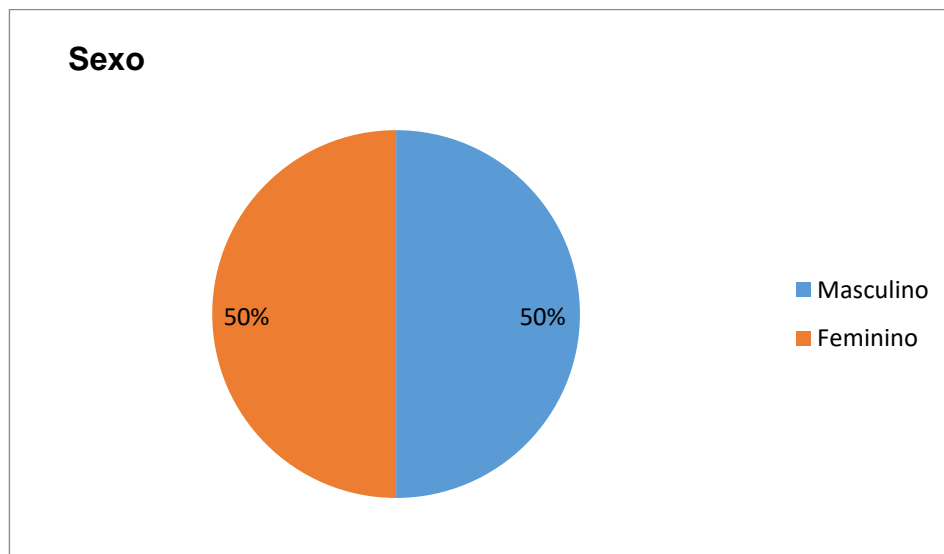
A pesquisa foi desenvolvida através de uma pesquisa descritiva, a fim de descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (Gil 2008 p.41).

Vergara (2004) afirma que a pesquisa de campo é uma investigação realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno, nela podem ser incluídas aplicações de questionários, entrevistas e teste.

Os dados foram coletados por meio de questionário, definido por Lakatos (2010) como um instrumento de coleta de dados, constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

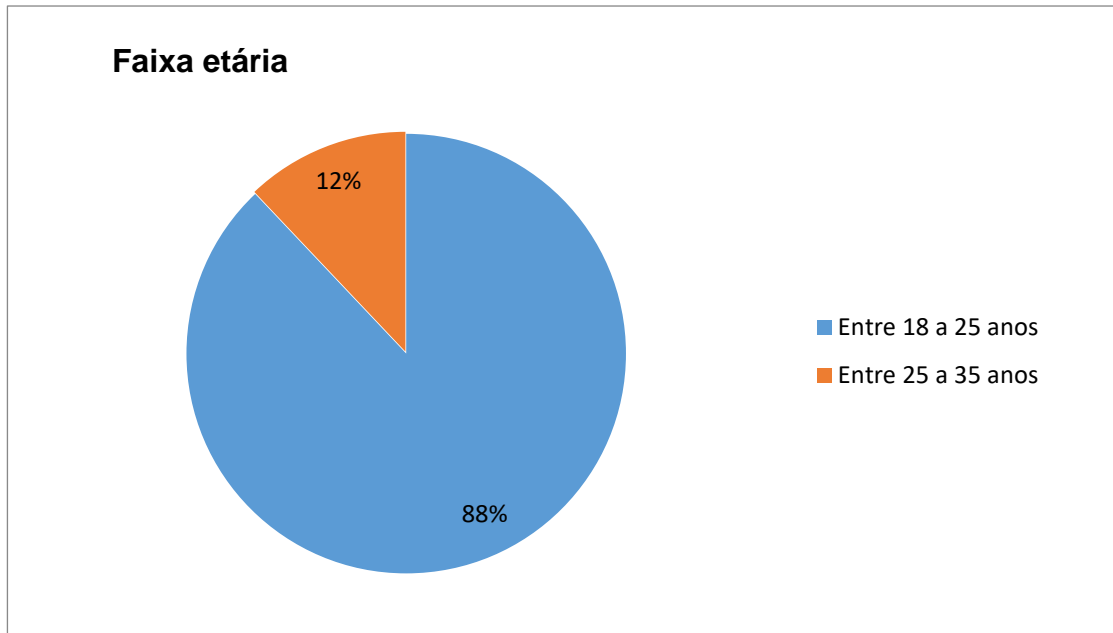
3. DISCUSSÃO E ANÁLISE DE DADOS

Com a proposta de atender o objetivo deste estudo, os dados analisados neste capítulo é resultado do questionário com 18 questões sobre qualidade de vida no trabalho aplicado aos oito colaboradores de uma empresa de pequeno porte situada na cidade de Caratinga Minas Gerais. Sendo 50%homens e 50%mulheres conforme demonstrado no gráfico a seguir:



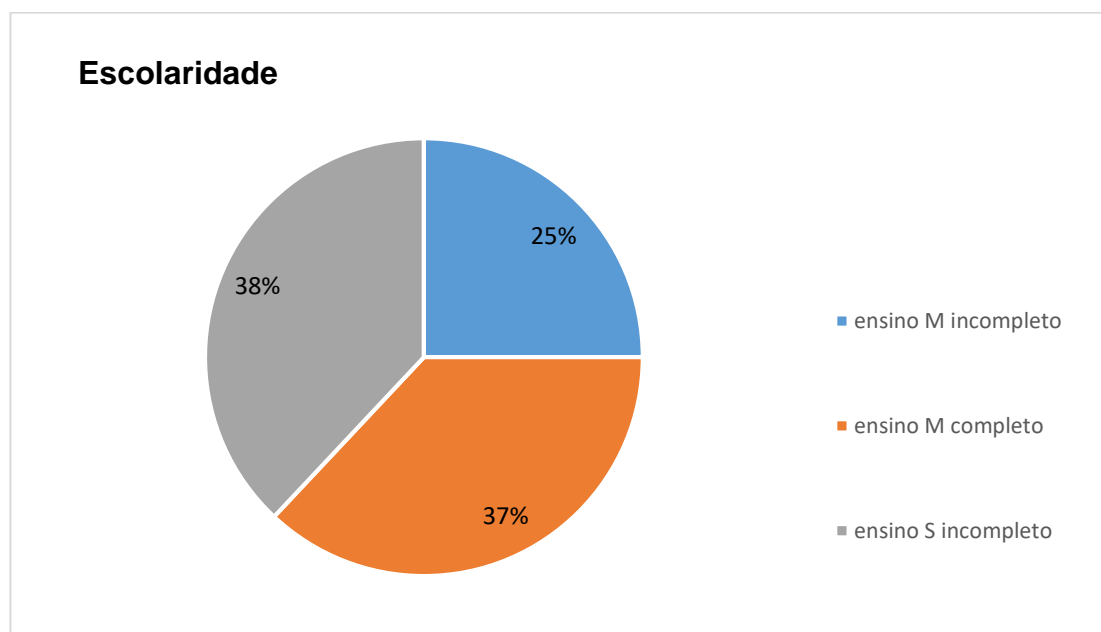
Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à faixa etária: 87%tem entre 18 e 25 anos e apenas 13% tem entre 25 a 35 anos. Demonstrando assim a empresa opta pela contratação de uma equipe mais jovem para a execução de suas tarefas. Gráfico a seguir:



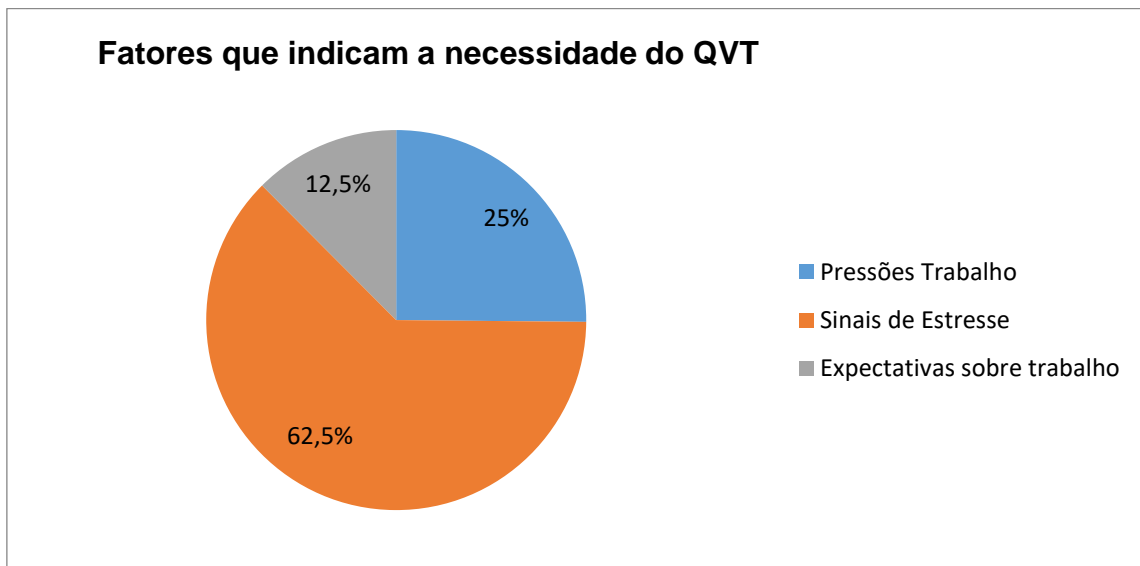
Fonte: Dados da pesquisa

Sobre o grau de escolaridade constatou-se que 25% possuem o ensino médio incompleto, 37, % possuem ensino médio completo e os demais 38% possui ensino superior incompleto percebe assim que não há uma cobrança exagerada sobre qualificações profissionais.



Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre quais os fatores indicam de forma evidente a necessidade de um programa de qualidade de vida no trabalho, 62,5% responderam sinais de estresse jornadas de trabalhos, 25% responderam pressões e sinais de estresse e 12,5% Expectativas sobre o trabalho, nesta análise pode se dizer que a maioria percebe uma falta relevante da implantação do programa.



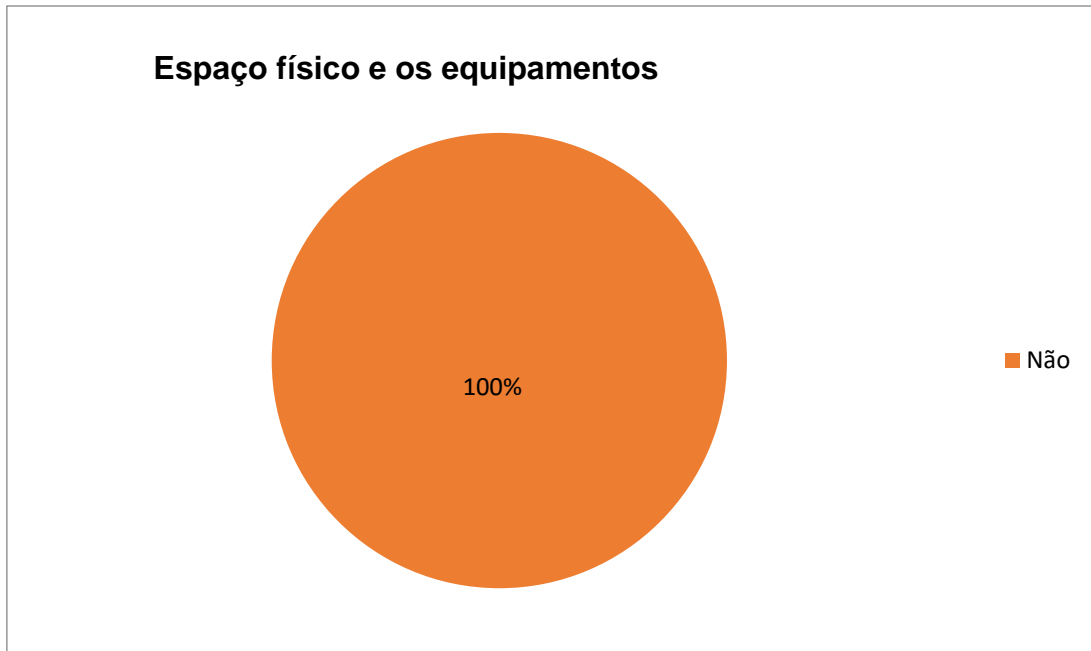
Fonte: Dados da pesquisa

Todos os colaboradores responderam que desconhecem o programa de Qualidade de Vida no Trabalho na empresa, além de nunca ter tido conhecimento sobre o assunto.



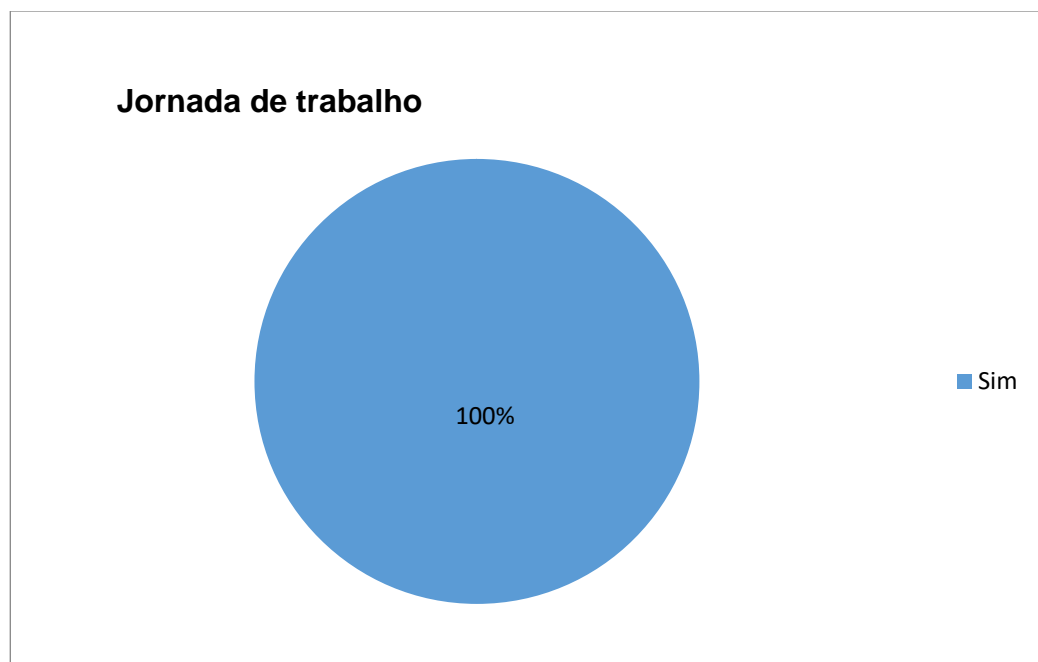
Fonte: Dados da pesquisa

Todos responderam que o espaço de trabalho não é adaptado para o desenvolvimento das suas funções, o que dificulta no manuseio e reposição de mercadorias. Especificaram que o espaço físico e os equipamentos não são adaptados de acordo com as necessidades básicas para a execução de suas tarefas, e concordaram em 100% que a jornada de trabalho estabelecida pela empresa influencia diretamente na qualidade de vida dentro e fora do ambiente laboral. Conforme o gráfico a seguir:



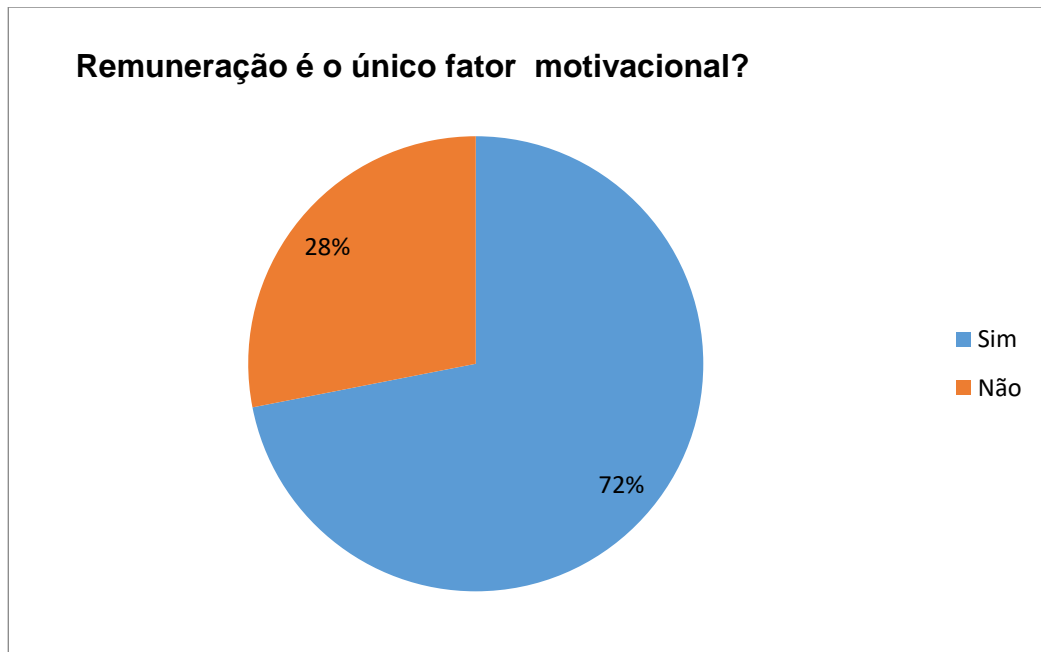
Fonte: Dados da pesquisa

Todos os funcionários concordaram, conforme o gráfico abaixo que a jornada de trabalho influencia na qualidade de vida dentro e fora do ambiente laboral prejudicando assim uma melhor interação entre organização e família.



Fonte: Dados da pesquisa

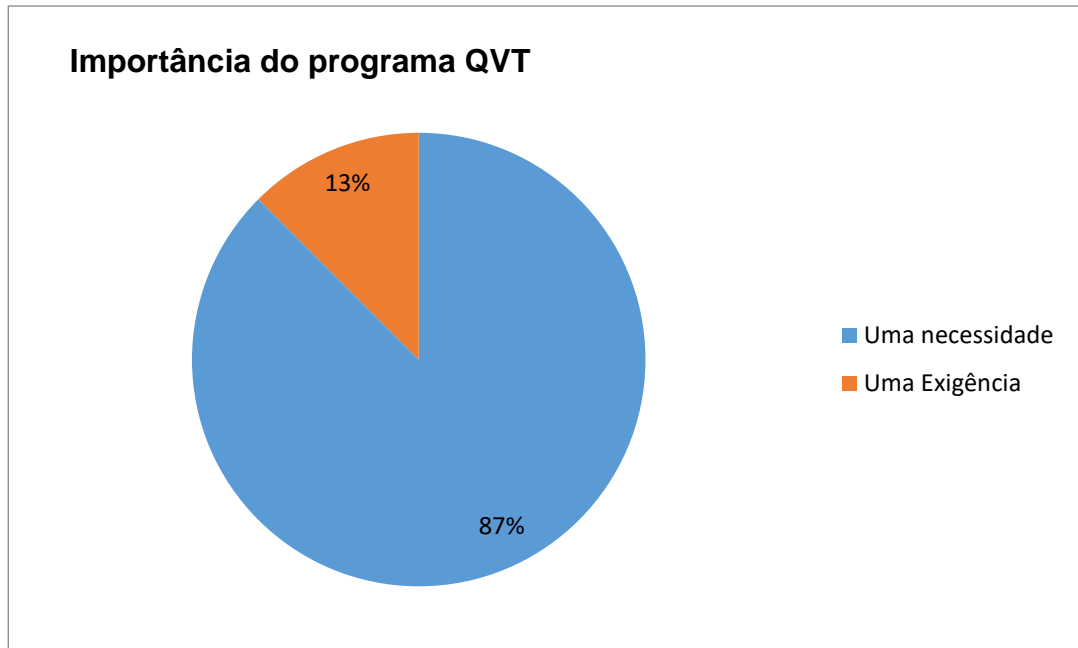
Para 72% a remuneração é o único fator que motiva a trabalhar, já para 28% não é um fator relevante e tem a ver com o modo que exerce sua função. Em outras palavras 28% trabalham motivados não apenas pelo salário, mas sim pela empresa possuir um relacionamento interpessoal favorável.



Fonte: Dados da pesquisa

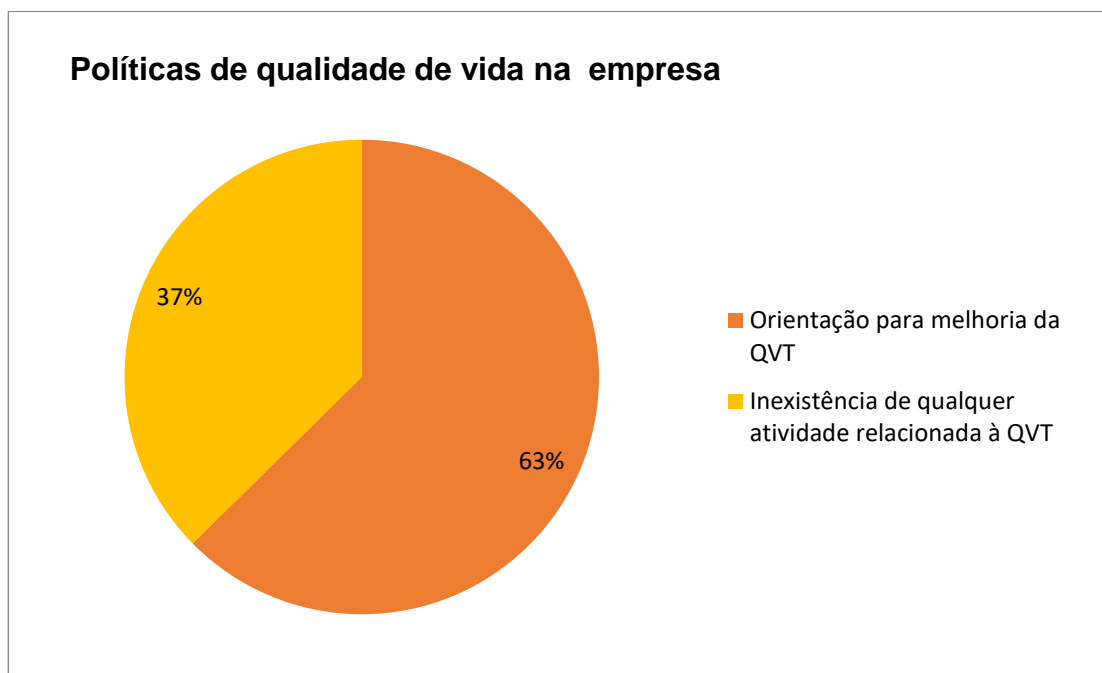
No entanto, é necessário que a empresa demonstre para seus funcionários uma visão diferente sobre a importância da realização destas ações da QVT. Sabendo que a maioria trabalha pela remuneração, demonstrando assim possuir uma visão de “obrigação”. É preciso mesclar esta ideia com realização pessoal e com o prazer em exercê-lo, tornando a remuneração uma consequência de todo esforço e dedicação.

A maioria considera a importância de um programa de qualidade de vida no trabalho uma necessidade e para os demais é considerada uma exigência. Sendo assim se o gestor procurar investir neste programa provavelmente irá melhorar o desempenho de seus colaboradores e sucessivamente a rentabilidade de sua empresa.



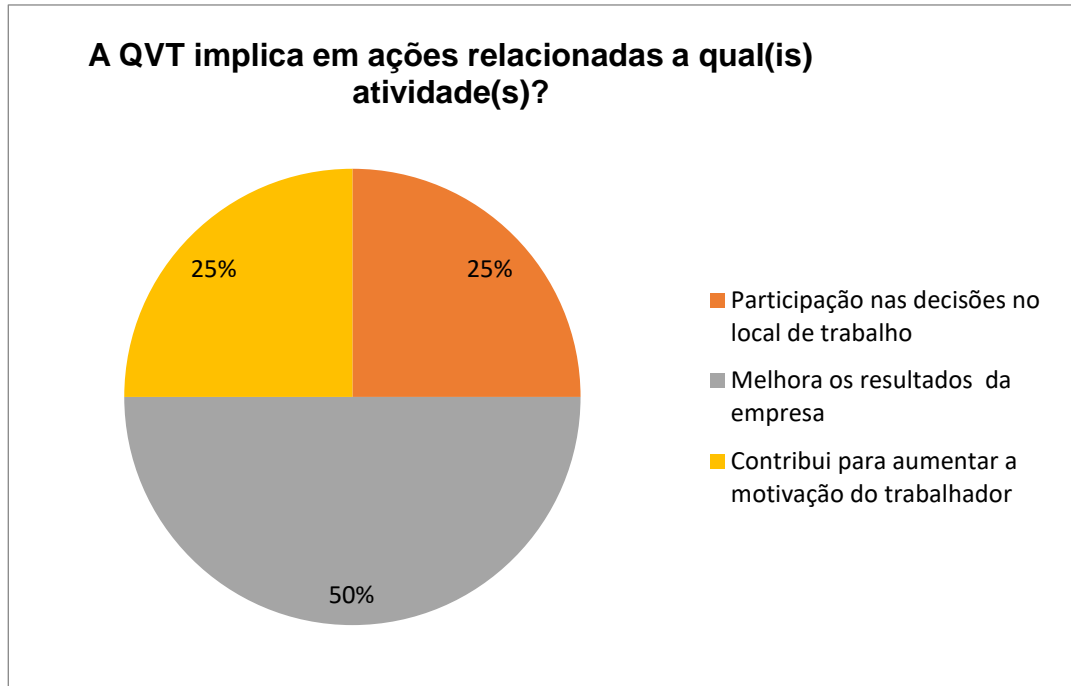
Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o gráfico abaixo, cerca de 63% disseram que a empresa não possui Orientação para melhoria da QVT, o restante atestaram inexistência de qualquer atividade relacionada a QVT então conclui-se que há uma deficiência na empresa quando se trata de valorização do capital humano.



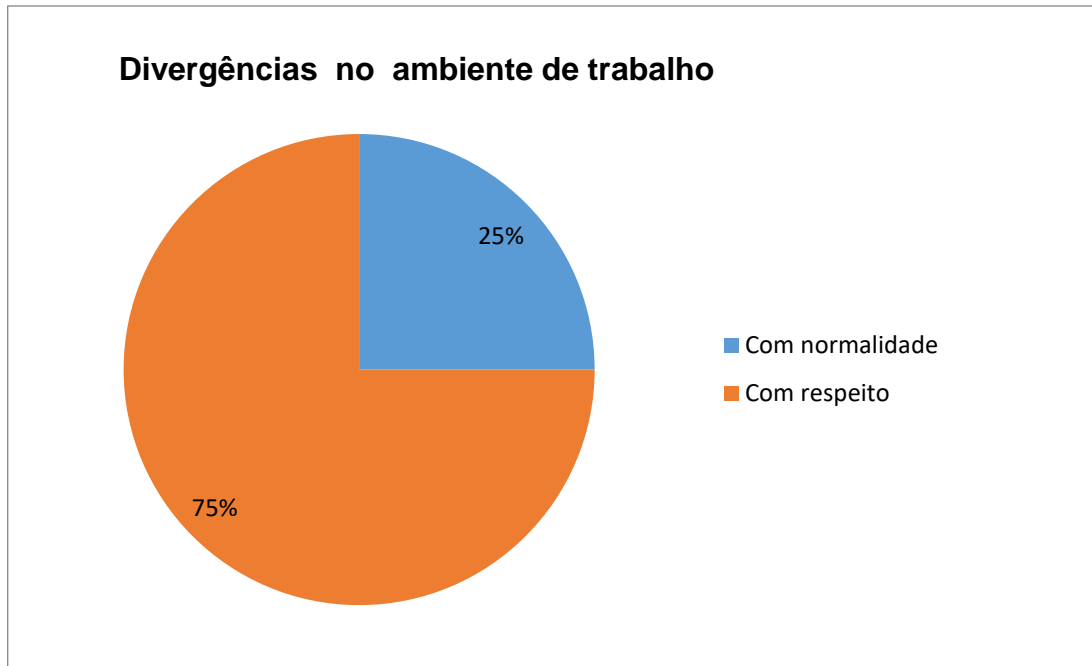
Fonte: Dados da pesquisa

Para 50% acreditam que o programa qualidade de vida no trabalho pode melhorar os resultados da empresa, 25% opinaram que contribui para a participação nas decisões no local de trabalho os demais 25% disseram que a qvt pode contribuir para aumentar a motivação do trabalhador



Fonte: Dados da pesquisa

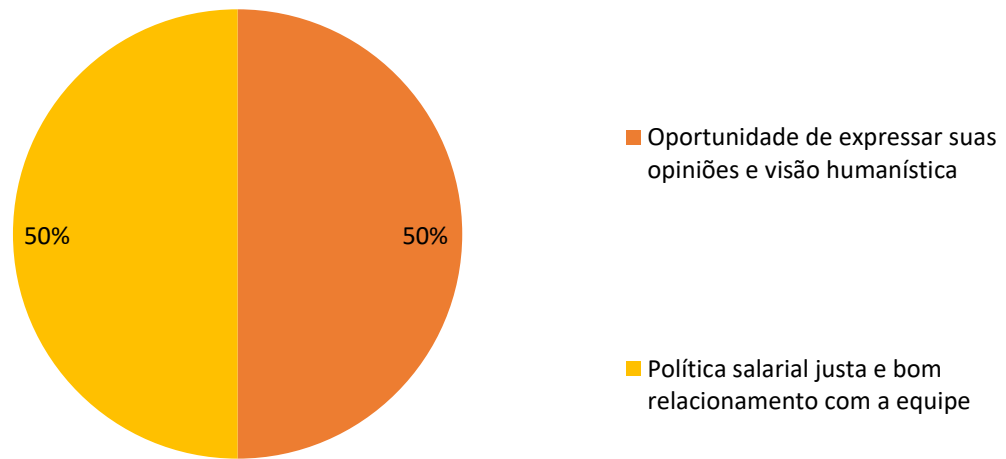
A seguir é apresentado um gráfico sobre como são solucionados os conflitos no ambiente de trabalho. 75% disseram que são encarados com respeito e para os demais é encarada com normalidade, observando ai uma empresa onde o seu relacionamento interpessoal possui caráter harmonioso, um ambiente tranquilo para se trabalhar, mas, contudo ainda pode ser melhorado ainda mais com a implantação da QVT.



Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre o relacionamento das suas atividades com a qualidade de vida no trabalho, 50% consideram oportunidades de expressar suas opiniões e visão humanística da sua empresa como atividade importante e os restantes consideram políticas salarial justa e bom relacionamento, ou seja, as opiniões se dividem, mas nota que mesmo alegando não possuir nenhum conhecimento sobre o programa no item 5 e 10 acima, indiretamente eles refletem sobre algumas de suas ações.

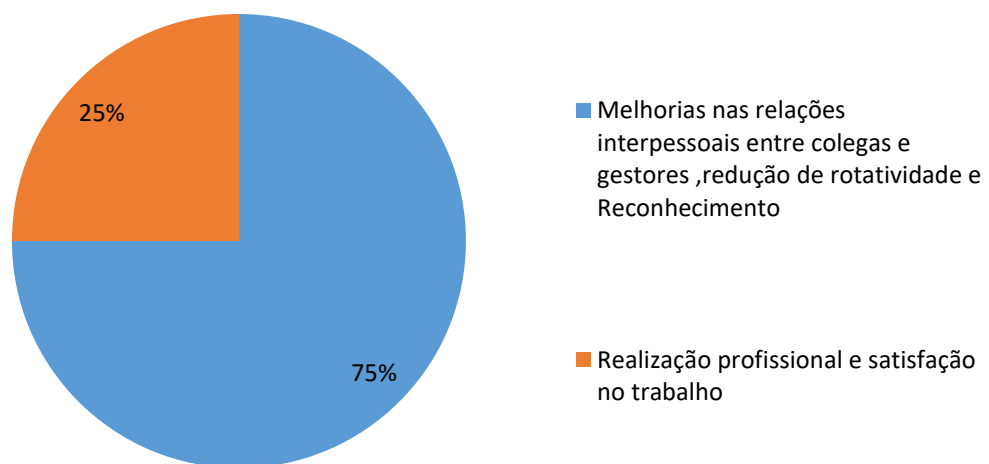
Atividades na empresa associada à qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa

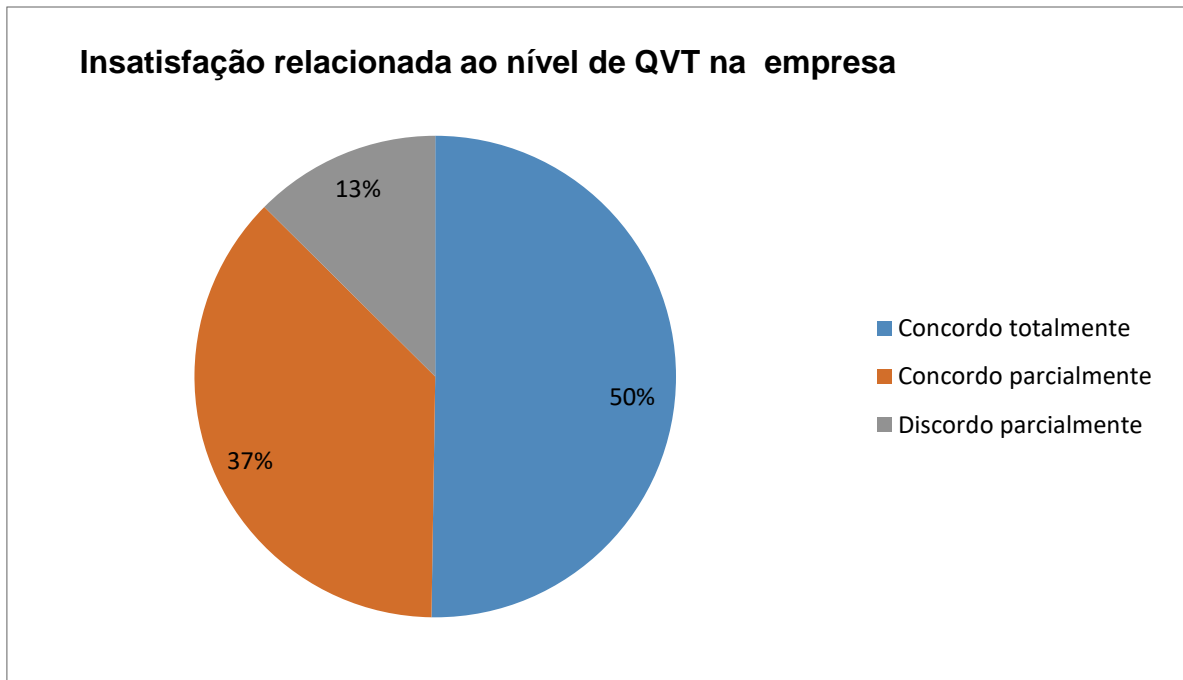
Observando o gráfico a seguir nota-se a percepção de 75% dos entrevistados o QVT se aplica a melhorias no relacionamento interpessoais entre colegas e gestores reduzindo a rotatividade e trazendo reconhecimento, enquanto os demais dizem que são satisfação e realização no trabalho. Concluindo assim que eles acreditam em um programa onde possa oferecer mais flexibilidades entre a equipe e gestores.

Percepções que correspondem aos benefícios da QVT



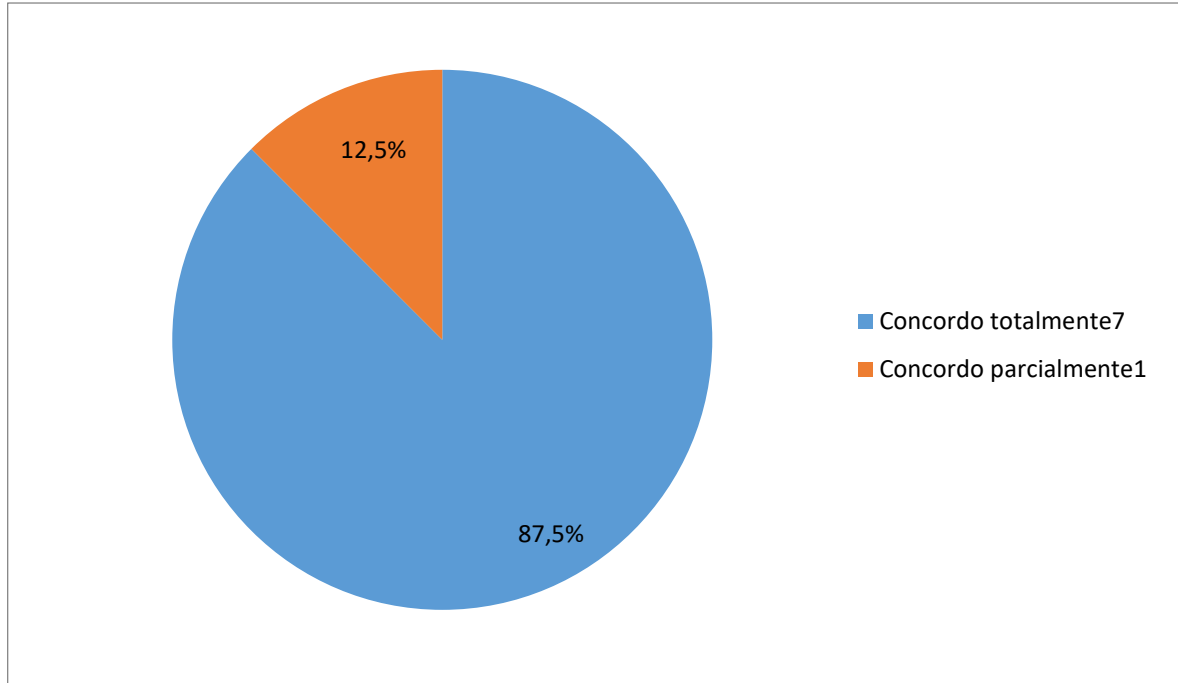
Fonte: Dados da pesquisa

Quando se trata do nível de insatisfação dos colaboradores da empresa o resultado se deu na seguinte maneira 50% concordaram totalmente, 13 % parcialmente e os restantes discordaram parcialmente, resumindo assim que o grau de insatisfação de qualidade de vida interfere no crescimento da empresa diminuindo sua competitividade.



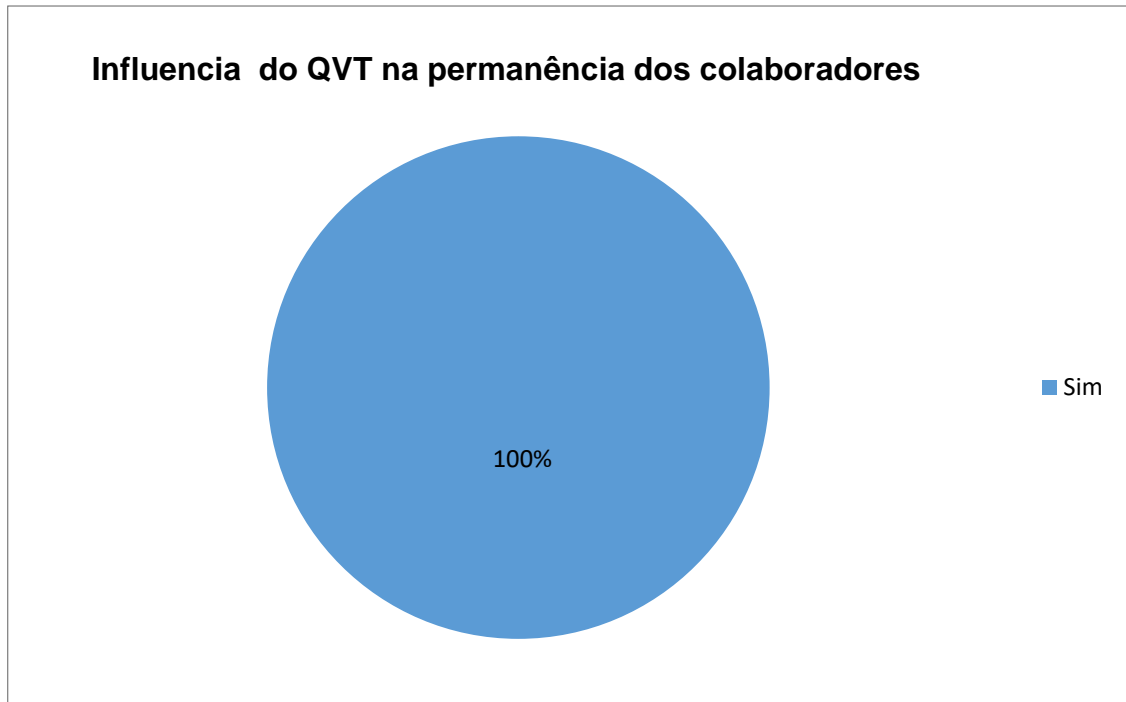
Fonte: Dados da pesquisa

Para 87,5% dos colaboradores, o programa QVT pode melhorar o atendimento aos clientes, enquanto apenas 12,5% concordaram parcialmente, apresentando assim uma opinião positivo quanto a sua implantação na empresa melhorando sua participação no mercado.



Fonte: Dados da pesquisa

Portanto no gráfico a seguir, constatou-se que todos colaboradores concordam que a implantação de um programa de qualidade de vida pode influenciar na sua permanência na empresa e minimizar o estresse profissional relacionado a rotina diária de trabalho e vida pessoal, principalmente para as mulheres já que executam outras obrigações familiares e estudos.



Fonte: Dados da pesquisa

Quando se perguntou do seu interesse que a empresa implantasse o programa, todos manifestaram interesse que a empresa implantasse um programa de QVT para que os colaboradores sejam vistos como peças chave e de suma importância para um bom atendimento aos clientes melhorando assim a competitividade no mercado. Conforme apresenta o próximo gráfico:



Fonte: Dados da pesquisa

No entanto recomenda-se que estas ações sejam elaboradas através das opiniões dos mesmos, analisando todos os pontos cabíveis de melhorias para o crescimento da empresa e para satisfação dos colaboradores

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do presente estudo, comparando a teoria com a prática, através do conhecimento obtido em estudos bibliográficos e a realidade apresentada na empresa, constatou-se que há uma relação grande entre a motivação dos funcionários e o programa de qualidade de vida do trabalho.

Verificou-se que a empresa não possui um programa de qualidade de vida tendo como consequência certo grau de insatisfação no ambiente de trabalho em relação a fatores motivacionais para crescimento pessoal. Além disso, todos manifestaram interesse que a empresa implantasse um programa de QVT para que os colaboradores sejam vistos como peças chave e de suma importância para um bom atendimento aos clientes.

Alcançou-se o objetivo de informar a percepção dos colaboradores referente a QVT, identificando que na sua totalidade os funcionários alegaram a falta de conhecimento a respeito do assunto apresentado e que os gestores não oferecem nenhum tipo de atividades relacionada ao tema qvt.

Verificou-se ainda que seja necessário que a empresa adote benefícios que agregam a qualidade de vida no trabalho para os gerentes e funcionários, buscando assim as vantagens para a organização e para o profissional, pois quanto mais satisfeito, mas rentabilidade trará à empresa. Aumentando visivelmente o crescimento da mesma.

Nota-se a partir das respostas dos funcionários, que as instalações da empresa não possuem espaço físico e os equipamentos não são adaptados adequadamente as necessidades básicas para a execução de suas tarefas.

A fim de amenizar os problemas que constam na organização é necessária maior aproximação do empregador com os funcionários, trazendo um feedback do que pode ser melhorado.

Apesar do resultado os funcionários alegaram que os conflitos são resolvidos com respeito e normalidade, onde é possível notar que não possuem dificuldade de relacionamento entre si. Com tudo isso conclui então que este programa embora seja pouco utilizado, principalmente nas pequenas e medias empresas ainda é visto como irrelevante para alguns gestores, mas que para os colaboradores em sua maioria mesmo com pouco conhecimento do programa percebem que se houver mais

investimentos em implantação de um programa bem elaborado juntamente com toda equipe, certamente o rendimento da produtividade seria almejado com mais eficiência e eficácia pela organização.

Anexo:

Questionário de Pesquisa sobre a percepção dos colaboradores da casa do biscoito de Caratinga sobre o programa da qualidade de vida no trabalho.

01. Sexo:

M () F ()

02. Faixa etária:

Entre 18 a 25 anos ()

Entre 25 a 35 anos ()

Entre 35 a 45 anos ()

Mais de 45 Anos ()

03. Grau de escolaridade do entrevistado:

() Fundamental I incompleto

() Fundamental I completo

() Ensino médio incompleto

() Ensino médio completo

() Superior incompleto

() Superior completo

04. Quais os fatores indicam de forma evidente a necessidade de um programa de qualidade de vida no trabalho em sua empresa?

() Pressões no trabalho

() Jornadas de trabalho intensas

() Sinais de estresse

() Exigências profissionais (metas)

() Expectativas sobre o trabalho

05. Você já ouviu falar em programa de Qualidade de Vida no Trabalho na sua empresa?

Sim ()

NÃO ()

06. O espaço físico e os equipamentos são adaptados de acordo com as necessidades básicas para a execução de suas tarefas?

Sim ()

Não ()

07. A jornada de trabalho estabelecida pela empresa influência em sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho?

Sim ()

Não ()

08. Sua remuneração é o único fator que te motiva a exercer com eficiência sua função?

Sim ()

Não()

09. Como você avalia a importância de um programa de qualidade de vida no trabalho:

() É uma necessidade

() É um modismo

() É uma exigência

() É irrelevante

10. Existe alguma política de qualidade de vida na sua empresa?

() Programa de QVT

() Orientação para melhoria da QVT

() Realização de eventos para os funcionários a respeito de QVT

() Inexistência de qualquer atividade relacionada à QVT

11. Na sua percepção a qualidade de vida o trabalho, implica em ações relacionadas a qual(is) atividade(s)

() Bem-estar no ambiente de trabalho

() Participação nas decisões no local de trabalho

() Melhora os resultados da empresa

() Contribui para aumentar a motivação do trabalhador

() Reduz custos com inexistências de problemas de saúde

12. Como são encaradas as divergências (conflitos) no seu ambiente de trabalho?

() Com normalidade

() Com respeito

() De forma desrespeitosa

() Com brincadeiras desagradáveis

13. Relacione as atividades que você identifica na sua empresa e associa à qualidade de vida no trabalho.

- () Assistência dos gestores às pessoas
- () Oportunidade de expressar suas opiniões
- () Visão humanística de sua empresa
- () Política salarial justa
- () Afinidade com as atividades
- () Bom relacionamento com seus colegas e superiores

14. Na sua percepção quais das opções abaixo correspondem a benefícios da QVT na sua empresa?

- () Melhorias nas relações interpessoais entre colegas e gestores
- () Redução ou baixas taxas de enfermidade
- () Redução de rotatividade
- () Redução da fadiga
- () Realização profissional
- () Reconhecimento
- () Satisfação no trabalho

15. Você percebe insatisfação dos funcionários em relação ao nível de QVT na sua empresa?

- () Concordo totalmente
- () Concordo parcialmente
- () Discordo parcialmente
- () Discordo totalmente
- () Sou indiferente

16. Você acredita que a implantação de um programa de QVT pode melhorar o atendimento dos colaboradores de sua empresa aos clientes?

- () Concordo totalmente
- () Concordo parcialmente
- () Discordo parcialmente
- () Discordo totalmente
- () Sou indiferente

17. Você acha que a implantação de um programa de qualidade de vida pode influenciar a permanência dos colaboradores na empresa e minimizar o estresse profissional?

Sim () Não ()

18. Você tem interesse que a empresa implante um programa de QVT para que os colaboradores sejam vistos como peças chave e de suma importância para um bom atendimento aos clientes melhorando assim a competitividade no mercado?

Sim ()

Não()

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BOM SUCESSO, Edina. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark ed. 2002.

BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamentos organizacionais**. 1. Ed. são Paulo: Pioneira Thomson, 1992.

CHIAVENATO 4ªEd 2014, I. **Gestão de Pessoas: E o novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Ed. Manole

CHIAVENATO, Idalberto - **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

CURY, Augusto Jorge, 1958 - **Revolucione sua qualidade de vida: navegando nas águas da emoção**:/Augusto Cury - Rio de Janeiro: Ed Sextante, 2002.

FERREIRA, Mario Cesar; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Universidade de Brasília, 2009, Vol. 25 nº3 disponível em:

<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872.08-arquivo.pdf> acessado em 03 de novembro de 18

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2ed. Salvador-Bahia: casa da qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. L.; ZAIMA, Gustavo. **Gestão de qualidade de vida no trabalho: GQVT**. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. (Coord.) **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

GUEST, R. H. **Quality of worklife-learning from Tarrytown**. Harvard Business Review, p. 76, July/Aug. 1979.

HUSE, Edgar F. & CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change** 3ª ed. St. Paul. Ed. Minn, 1985.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: editora atlas S.A, 2007.

NADLER, David; HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. **Comportamento organizacional**.

NASCIMENTO, Wilmardo. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos - uma revisão bibliográfica**. Disponível em: <<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ática ,2006

PETER, Thomas J. & WATERMAN Jr. Robert H. Vencendo a crise. São Paulo, Harper & Row, 1983. **Qualidade de vida no trabalho**. 5 ed. Petrópolis Vozes, 1998.

Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial. 12 Ed Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

RODRIGUES, Claudia medianeira cruz. Qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua influência na filosofia da qualidade total: estudo realizado em nível gerencial em indústrias frigoríficas 1991.

RODRIGUES, Marcus Vinicius carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. Evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. Rev. e Amp. De acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Ivonete da. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/administracao/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

VAL, Rodolfo Luís. **QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO NA VISÃO DE GESTORES**. 2015. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390497.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

VIEIRA, D. F. V. B. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros do Hospital de Ensino**. 246 p. 1990. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1990.

WEISS, Donald. **Motivação e Resultados: Como obter o melhor de sua equipe**. 4ed. São Paulo: Nobel, 1991

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Satisfação e stress no local do trabalho In: Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo : Saraiva, 1999.

Disponível em:

https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/empresa-de-pequeno-porte-detalle8,8e5713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD

acessado em 13 de novembro de 2018

Disponível em:

<https://exame.abril.com.br/carreira/qualidade-de-vida-no-trabalho-no-brasil-e-a-que-mais-cresceu-em-2-anos/> acessado em 02 de novembro de 2018

Por **Talita Abrantes**

access_time 17 maio 2012, 10h12

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HELLER, Robert. **Como Motivar Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Publifolha 2000.

ROBBINS, Stephen P. **Administração Mudanças e Perspectivas**. 4ªEd. São Paulo: Saraiva, 2003.

Disponível em;

<https://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-nas-organizacoes/45111/> acessado 13 de novembro de 2018