



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII- GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOÃO PAULO ANASTÁCIO QUIRINO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES
DE UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA DO MUNICÍPIO DE SANTA
TEREZINHA-PE**

**PATOS-PB
2020**

JOÃO PAULO ANASTÁCIO QUIRINO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA DO MUNICÍPIO
DE SANTA TEREZINHA-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. (a) Dra. Mary Dayane S. Silva

**PATOS-PB
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

Q82q Quirino, João Paulo Anastácio.
Qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores de uma empresa do ramo varejista do município de Santa Terezinha-PE [manuscrito] / Joao Paulo Anastacio Quirino. - 2020.
28 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2020.
"Orientação : Profa. Dra. Mary Dayane S. Silva ,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."
1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação no trabalho. 3. Saúde do trabalhador. I. Título
21. ed. CDD 658.3

JOÃO PAULO ANASTÁCIO QUIRINO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA DO
MUNICÍPIO DE SANTA TEREZINHA-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado a Coordenação do
Curso Bacharelado em Administração da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Aprovada em: 03/12/2020.

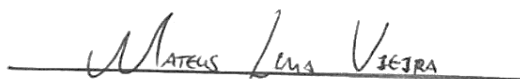
BANCA EXAMINADORA



Prof. Prof. (a) Dra. Mary Dayane S. Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Mateus Lima Vieira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1 Políticas estruturais na área de saúde do trabalhador.....	6
2.2 Qualidade de Vida dos Trabalhadores.....	7
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	9
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	12
5 CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	22
APÊNDICE B - TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	23

Qualidade de Vida no Trabalho na Percepção dos Colaboradores de uma Empresa do Ramo Varejista do Município de Santa Terezinha-PE

João Paulo Anastácio Quirino¹

RESUMO

O objetivo desta pesquisa consiste em avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa do ramo varejista, localizada no município de Santa Terezinha-PE por meio da Escala Total Quality of Work Life - TQWL-42, composto por 42 questões fechadas sendo duas de autoavaliação e as demais relacionadas às esferas biológica/ fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/ e ambiental/organizacional. trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva. O resultado geral da QVT revelou uma certa satisfação no trabalho, porém evidencia-se também que alguns aspectos precisam ser otimizados, como os benefícios e o lazer, bem como plano de carreira e autonomia dos colaboradores. Além disso, observou-se que ações voltadas para esses aspectos devem ser implantadas, mantidas e vivenciadas por todos os membros da organização, melhorando assim a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the Quality of Life at Work of employees of a company in the retail sector, located in the municipality of Santa Terezinha-PE using the Total Quality of Work Life Scale - TQWL-42, composed of 42 closed questions, being two of self-assessment and the others related to the biological / physiological, psychological / behavioral, sociological / relational, economic / and environmental / organizational spheres. It is a quantitative and descriptive research. The general result of QVT revealed a certain job satisfaction, but it also shows that some aspects need to be optimized, such as benefits and leisure, as well as career plan and employee autonomy. In addition, they show that actions aimed at these aspects must be implemented, and thus must be maintained and experienced by all members of a given organization, thus improving the quality of life of workers.

Keywords: Quality. Job. Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduado em Administração na Universidade Estadual da Paraíba - UEPB.
E-mail:

Um tema bastante discutido em ambientes organizacionais, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT pode ser descrita como um conjunto de elementos ofertados ao trabalhador, que podem influenciar o cotidiano destes, tais como aspectos físicos, psicológicos, sociais, saúde e de recompensas com a finalidade de manter e valorizar pessoas, uma vez que estas correspondem a seu capital mais importante (IOANNOU *et al.*, 2015; SILVA; LIMA, 2011).

O conceito de QVT compreende escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para conciliar propósitos de gestores e trabalhadores (CUNHA, 2009). É nesse sentido que as organizações vêm realizando diversas ações para aprimorar a qualidade de vida no trabalho e assim aumentar a satisfação dos seus colaboradores, no intuito também de otimizar o rendimento e, conseqüentemente, os seus lucros (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

No que diz respeito aos fatores que realmente influenciam no desenvolvimento da QVT, não há um consenso (LILY *et al.*, 2015). Para Nanjundeswaraswamy e Swamy (2014) há uma divergência sobre o que é a QVT entre empregadores e empregados quanto à adoção de políticas empresariais que valorizem a qualidade de vida dos trabalhadores.

De acordo com Vieira (2010) a QVT influencia a produtividade, a qualidade do trabalho realizado pelo empregado e o bem-estar organizacional, pois seu conceito envolveria além de aspectos físicos, os psicológicos. Aquino e Fernandes (2013) a definem como um campo de estudos que abrange as condições de vida no local de trabalho, concatenando aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental e social, bem como a competência para realizar tarefas com exatidão e bom uso da energia pessoal.

Frente a isso, formulou-se o seguinte questionamento de pesquisa: Qual é o nível de satisfação dos colaboradores em relação aos principais aspectos da sua qualidade de vida no trabalho em uma empresa do ramo varejista do município de Santa Terezinha-PE? Neste sentido, busca-se a partir desta pesquisa identificar quais fatores devem ser trabalhados na organização para a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores seja melhorada.

Assim, tem-se como objetivo deste trabalho avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores de uma empresa do ramo varejista a partir da ferramenta TQWL - 42, localizada no município de Santa Terezinha-PE. Definiu-se ainda os seguintes objetivos específicos: (I) nortear os gestores desse tipo de empreendimento acerca de quais fatores podem afetar a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, no intuito de reduzir comportamentos disfuncionais na prestação dos serviços da empresa; (II) identificar os aspectos

organizacionais, ambientais, comportamentais, biológicos, psicológicos, sociológicos e econômicos propostos pelo modelo TQWL-42 presentes na empresa.

Essa pesquisa está dividida em quatro seções: na primeira temos o referencial teórico que embasa a pesquisa, onde explanou-se sobre as políticas estruturais na área de saúde do trabalhador e sobre a qualidade de vida do trabalhador. Na segunda seção tem-se o percurso metodológico. Na terceira seção apresenta-se os resultados das pesquisas e as discussões. E, por fim, traz-se a conclusão e as referências que serviram de base para o presente estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Políticas estruturais na área de saúde do trabalhador

No decorrer da primeira metade do século XIX teve início uma preocupação com a saúde dos trabalhadores, devido a precarização das atividades de trabalho, uma vez que estes eram submetidos a um regime acelerado e desumano de produção (MENDES; DIAS, 1991). Os autores afirmam ainda que ao longo desse período se começou a discutir no Brasil sobre a saúde do trabalhador como consequência do processo de democratização e industrialização no qual o país estava vivenciado, fato que acabou por tornar-se um precursor para o estudo da qualidade de vida na estrutura empresarial.

No Brasil a saúde do trabalhador foi uma conquista social garantida na Constituição Federal de 1988 e foi consolidada pela Lei nº 8.080/90, onde as ações de saúde do trabalhador foram definidas como de responsabilidade do Estado brasileiro, sendo consideradas também como competências do SUS (COSTA *et al.*, 2013). E, em 2012, foi estabelecida a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, pela Portaria nº. 1.823, de 23 de agosto de 2012, a qual tem o intuito de definição das diretrizes, os princípios e as estratégias do SUS para o desenvolvimento da atenção integrada à saúde do trabalhador urbano e rural, com foco na vigilância, dispendo sobre a promoção e proteção desta e na diminuição da morbimortalidade resultante dos modelos de desenvolvimento e dos sistemas produtivos (BRASIL, 2012). Nessa perspectiva, a saúde do trabalhador no Brasil foi constituída enquanto política pública com ligações de força entre capital, trabalho e estado, tendo seu início na assistência à saúde dos trabalhadores urbanos antes da assistência aos trabalhadores rurais (RAMMINGER; NARDI, 2007).

Para Chiavegatto e Algranti (2013), os coeficientes que contemplam a Política de Saúde do Trabalhador podem ser entendidos como sendo a vigilância, na qual estão incluídas ações destinadas à definição de perigo e riscos inerentes à um processo de trabalho e, consequentemente, as medidas de prevenção e controle destes e também a assistência à saúde,

que compreende, os serviços de acolhimento, atenção, condutas clínicas e ocupacionais, individuais ou coletivas.

Na última década algumas iniciativas da sociedade brasileira têm buscado solidificar as conquistas nas políticas públicas de atenção integral à saúde do trabalhador, que compreendem ações de assistência, promoção, vigilância e prevenção de situações relacionados ao trabalho, e condições decorrentes do controle de lesões por esforço repetitivo (LER) e dos problemas de ordem mental, originários da reestruturação da economia e da produção (COSTA *et al.*, 2013).

Ademais, a QVT é uma questão relevante na promoção do comprometimento dos funcionários e da satisfação deles, uma vez que facilita o engajamento da gestão estratégica de recursos humanos, maior eficiência de trabalho, envolvimento em arranjos de trabalho em grupo ou resolução de problemas e na redução da intenção de rotatividade de funcionários (FARID *et al.*, 2015). Além disso, os gestores devem repensar e reestruturar suas práticas organizacionais, na medida em que buscam responder de forma eficiente às demandas da situação atual, principalmente, no que concerne a gestão de pessoas em especial a saúde e a qualidade de vida de seus colaboradores (ZHAO *et al.*, 2016).

2.2 Qualidade de Vida dos Trabalhadores

As discussões acerca da QVT tiveram sua fundação formalizada devido à sistemática dos processos de produção em meados do século XVIII e seu surgimento na necessidade de estudos que focalizassem as condições de trabalho das pessoas (IANOU *et al.*

., 2015). Para QVT, o trabalho não deve ser visto meramente com a finalidade de obtenção salarial, no qual o trabalhador é tratado como mais uma peça no processo de produção, mas, como um conjunto de fatores (saúde, lazer, cultura, políticas governamentais, educação e o próprio trabalho em si) que influenciam na qualidade de vida dos indivíduos e refletem diretamente em seu ambiente social, físico, psíquico e familiar (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015).

De acordo com Gomes e Coqueiro (2017), a QVT é percebida pelo sujeito com ênfase nas concepções subjetivas que dizem respeito aos sentimentos e o contentamento com o trabalho e seu entorno, bem como pelas propriedades do local de trabalho, como a tecnologia, os equipamentos, o ambiente físico, dentre outros componentes, além das implicações de determinadas condições do ambiente da empresa sobre sua saúde e o bem-estar.

É importante destacar que a QVT tem como um dos fatores primordiais a reorganização da relação do trabalho em si com o empregado, desmembrando a ideia de está ligada somente com as condições físicas, diminuição da jornada de trabalho e aumento de salários, tendo em vista outros fatores, como os psicossociais, que podem contribuir (NOGUEIRA, 2014). Silva e Lima (2011) ressaltam ainda que, quando os colaboradores estão realizados e felizes, conseqüentemente sua produtividade irá melhorar. Logo, as organizações são desafiadas a buscar melhores condições de trabalho para seus funcionários, com o intuito de gerar colaboradores mais motivados para realizar determinadas funções.

Portanto, a gestão da QVT se torna uma variável de suma importância, quando gerida de forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que contribua para a manutenção, retenção, e comprometimento dos colaboradores para com a organização (SPRUNG; BRITTON, 2016). Nesse sentido Feitosa e Rodrigues (2010) relatam que a qualidade de vida no trabalho reflete o grau de contentamento pessoal e profissional que os trabalhadores conseguem alcançar por meio de atividades realizadas na empresa. Neste âmbito, ainda conforme os autores, a qualidade de vida no trabalho é uma via de mão dupla, acolhendo tanto as necessidades do trabalhador com a melhora da satisfação, motivação, preservação da sua saúde física e psicológica, quanto para a empresa com relação ao seu fortalecimento e melhora da produtividade.

De acordo com Odebrech e Pedroso (2010), a QVT aumenta a possibilidade da obtenção da qualidade de vida pessoal, social e familiar e estas dimensões possuem papéis diferentes na vida do indivíduo, embora sejam complementares. Nesse sentido, a QVT vem ultrapassando aspectos como saúde e segurança, compreendendo uma visão holística com a participação social, autoconfiança e harmonia entre o setor pessoal e profissional dos indivíduos. Para Andrade, Andrade e Leite (2015) a promoção da saúde e a prevenção da doença ocupacional são fatores básicos na manutenção da capacidade laboral, podendo apresentar intenso impacto econômico ao promoverem condições favoráveis ao trabalho, melhorando a saúde do trabalhador e assim e diminuir as incapacidades do trabalhador.

Por fim, é válido mencionar outros fatores que estão associados à satisfação e insatisfação dos trabalhadores do ambiente trabalho que se relacionam diretamente com a qualidade de vida nestes locais, são eles, os fatores higiênicos - capazes de compor a insatisfação, abarcam a política e a administração da empresa, os vínculos interpessoais com os supervisores, condições de trabalho, vencimentos, prestígio e segurança no trabalho. E, os fatores motivadores que causam satisfação abrangem realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade

progresso ou desenvolvimento (VIZIOLI, 2010). Embora, não sejam foco diretamente desta pesquisa.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Este estudo enquadra-se em uma pesquisa do tipo quantitativa com o intuito de traduzir em números as informações e dados obtidos, utilizando-se de técnicas estatísticas. Deste modo, permite a mensuração de opiniões estatisticamente, com a finalidade de enumerar ou medir eventos a partir do qual os resultados serão generalizados (TERENCE; ESCRIVÃO FILHO, 2006). Trata-se de estudo descritivo que de acordo com Gil (1999) têm como intuito a exposição das características de determinada população ou acontecimento, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

A amostra da presente investigação foi composta por 18 colaboradores de pequena empresa do ramo varejista que atua na venda de alimentos em geral, grãos, farináceos, laticínios, produtos de higiene e limpeza, bebidas, entre outros, localizada no município de Santa Terezinha-PE, situado no sertão do Pajeú. Para participar da pesquisa definiram-se como critérios de inclusão: (i) Ser um colaborador com vínculo formal na respectiva empresa; (ii) não possuir deficiência cognitiva; (iii) saber ler e escrever; e, (iv) se disponibilizar a responder o questionário e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a coleta dos dados foi utilizado o questionário *Quality of Work Life* (TQWL-42), o qual avalia a QVT de forma global, sem o enfoque em um aspecto específico (PEDROSO et. al, 2014). O instrumento é composto por 42 questões divididas em cinco categorias: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Ainda segundo os autores todas as questões do TQWL-42 utilizam uma escala do tipo *Likert* com respostas invertidas, essa conversão objetiva padronizar todas as respostas do instrumento, de forma que, quanto mais positiva a resposta, esta deve se aproximar de 5, assim, quanto mais negativa a resposta, esta deve se aproximar de 1. Foi incluído ainda cinco questões destinadas ao conhecimento da amostra. O Quadro 01, apresenta questões correspondentes as esferas, dimensões e a autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 01. Questões constituintes das esferas Biológicas e Fisiológicas, Psicológicas e Comportamentais, Sociológicas e Relacionais, Econômicas e Política, Ambiental e Organizacional, e Autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e suas dimensões

ESFERAS	DIMENSÕES	PERGUNTA	
Biológica e Fisiológica	Disposição física e Mental	A1.1 - Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?	
		A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?	
	Capacidade de Trabalho	A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?	
		A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	
	Serviços de saúde e assistência social	A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?	
		A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?	
	Tempo de repouso	A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?	
		A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?	
Psicológica e Comportamental	Autoestima	B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?	
		B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?	
	Significância da Tarefa	B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?	
		B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?	
	Feedback	B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?	
		B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?	
	Desenvolvimento pessoal e profissional	B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?	
		B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?	
Sociológica e Relacional	Liberdade de Expressão	C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?	
		C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?	
	Relações Interpessoais	C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?	
		C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?	
	Autonomia	C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?	
		C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?	
	Tempo de lazer	C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?	
		C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?	
	Econômica e Política	Recursos Financeiros	D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?
			D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?
Benefícios extras		D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?	
		D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?	
Jornada de trabalho		D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?	
		D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de	

		trabalho semanal?
	Segurança de Emprego	D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha? D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?
Ambiental e Organizacional	Condições de Trabalho	E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas? E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?
		Oportunidade de Crescimento
	Variedade da Tarefa	
		Identidade da Tarefa
	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	
		F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Fonte: Pedroso (2010)

Para a análise dos resultados do questionário foi utilizado o software SPSS versão 21. Calculadas as médias e o desvio padrão de cada item do questionário, os dados foram transformados em números percentuais, como sugerido pelo grupo de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL). Para classificar os resultados encontrados, utilizou-se os intervalos adotados por Timossi et al., (2009). Conforme pode se observar no Quadro 02.

Quadro 02: Classificação da qualidade de vida e suas tendências

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25 6,26 a 18,75 18,76 a 25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório Tendência neutra Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25 31,25 a 43,75 43,76 a 50	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório Tendência neutra Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25 56,26 a 68,75 68,75 a 75	Satisfatório	Tendência para neutro/satisfatório Tendência neutra Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25 81,26 a 91,75 93,76 a 100	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório Tendência neutra Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi et al. (2009).

A seguir apresenta-se os resultados da pesquisa acerca das esferas que contemplam a qualidade de vida no trabalho obtidos a partir da análise dos dados coletados no presente estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A priori realizou-se uma análise do perfil da amostra. Identificou-se que na variável sexo, a diferença foi pequena entre homens e mulheres que trabalham na empresa, sendo 55,6% e 44,4% respectivamente. Com relação à idade observou-se que a maioria dos respondentes correspondem a colaboradores com idade entre 18 a 25 anos (44,5%), seguidos por 26 a 33 anos (27,9%) e 34 a 53 anos (22,4%), obtendo-se uma média de idade entre eles de $\mu = 29,76$ anos.

A respeito da distribuição por estado civil, não houve grande diferença entre casadas e solteiras ficando 44,4% e 55,6% respectivamente. E, por fim no quesito nível de escolaridade houve uma maior concentração em pessoas com nível médio completo, correspondendo a 61,1% dos colaboradores. Conforme apresentado na Tabela 01, a seguir.

Tabela 1: Perfil Sociodemográfico dos colaboradores

Variável	Categoria	F	%
Sexo	Masculino	10	55,6
	Feminino	08	44,4
Faixa Etária	18-25	08	44,6
	26-33	05	27,7
	34-53	05	27,7
Média de Idade: 29,76 Anos			
Estado Civil	Solteiro	10	55,6
	Casado	08	44,4
Escolaridade	Fund. Incompleto	02	11,1
	Fund. Completo	01	5,6
	Médio Incompleto	02	11,1
	Médio Completo	11	61,1
	Superior Incompleto	01	5,6
	Superior Completo	01	5,6
Tempo Médio de Serviço: 37.9 Meses			

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 2, a seguir, sintetizam os resultados obtidos na pesquisa em relação às esferas biológica e fisiológica, onde foram verificadas questões sobre cansaço, capacidade no trabalho e qualidade da assistência à saúde por parte da empresa, pode-se observar que os trabalhadores se sentem pouco cansados durante o trabalho, com uma média de resposta de $\mu=3,05$ (satisfatório); sentem-se dispostos e capazes de realizar suas tarefas no trabalho ($\mu =4,05$) e ($\mu=4,38$), respectivamente (muito satisfatório). Ao serem questionado sobre o quanto estavam satisfeitos com a capacidade deles no trabalho $\mu=4,22$ (muito satisfatório). Esse cenário permite inferir que os colaboradores se sentem satisfeitos ao realizar suas atividades no trabalho de forma satisfatória, embora o nível de satisfação seja algo intrínseco ao indivíduo e não são

necessariamente idênticas. Para Gomes e Coqueiro (2017), a QVT diz respeito aos sentimentos e o contentamento com o trabalho percebido, de forma subjetiva, pelo sujeito.

No que diz respeito à empresa disponibilizar atendimento médico, odontológico e social a média foi bem baixa ($\mu=1,27$) evidenciando que não há esse tipo de assistência (insatisfatório). Já com relação a qualidade dos serviços de saúde e assistência social disponibilizados pela empresa a maioria falou que estavam pouco satisfeitos, $\mu =2,27$ (insatisfatório). E, que se sentiam sonolento no trabalho $\mu=2,33$ (insatisfatório), embora estivessem satisfeitos com o tempo que possuíam para dormir $\mu=3,66$ (satisfatório), demonstrando que a maioria possui uma boa qualidade de sono.

De acordo com Siqueira e Gomide (2004) uma maneira de estimar-se o quanto as empresas agenciam a saúde e bem-estar dos seus funcionários seria por meio da aferição do ponto de satisfação deste, por entenderem que os sentimentos provenientes da insatisfação com o trabalho acabam por refletir na vida pessoal, familiar e social dos indivíduos, interferindo nos níveis de bem-estar, saúde física e mental.

Tabela 2: Esferas Biológica e Fisiológica

Pergunta	Média	Desvio Padrão	%	Nível
Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?	3,05	0,53	61	S
O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?	4,05	0,63	81	MS
Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?	4,38	0,77	87,6	MS
O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	4,22	0,54	84,4	MS
A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?	1,27	0,75	25,4	I
Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?	2,27	0,82	45,4	I
Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?	2,33	1,18	46,6	I
Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?	3,66	1,18	73,2	S

Legenda: S – satisfatório; MS-e muito satisfatório; I - insatisfatório.

FONTE:???

No que diz respeito as esferas psicológica e comportamental, a Tabela 3 evidenciam com que frequência os funcionários se sentem incapazes de realizar o seu trabalho, estes afirmaram que sentem capazes ($\mu=1,77$) (insatisfação). Quando perguntado o quanto estavam satisfeitos consigo mesmos e o quão importante consideram o trabalho que realizam, estes demonstraram estar satisfeitos ($\mu=4,11$) e ($\mu=4,16$) (muito satisfatório), respectivamente. Sobre o quanto estavam satisfeitos com a contribuição que o trabalho deles representa para a empresa como um todo e para a sociedade estes demonstraram-se satisfeitos, $\mu=4,33$ (muito satisfatório). E, o quanto correto ou errado realizavam o trabalho $\mu=3,77$ (muito satisfatório).

Ao serem questionados o quão satisfeitos estavam com as informações que fornecem sobre o desenvolvimento deles no trabalho $\mu=3,61$ (satisfatório) apresentou uma relativa satisfação quanto a isso. E, se a empresa os incentivava e/ou liberava para fazer cursos e outras atividades relacionadas ao trabalho $\mu=2,66$ (satisfatório) observou-se que há pouco incentivo nesse âmbito. Com relação ao quanto estavam satisfeitos com o apoio que a empresa em que trabalham concede para o desenvolvimento pessoal e profissional $\mu = 3,66$ (satisfatório) o que demonstra uma certa satisfação ao que condiz com esses desenvolvimentos. Esses podem ser observados na Tabela 3.

Tabela 3: Esferas Psicológica e comportamental

PERGUNTA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	%	Nível
Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?	1,77	0,73	35,4	I
O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?	4,11	0,58	82,2	MS
O quão importante você considera o trabalho que você realiza?	4,16	0,51	83,2	MS
O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?	4,33	0,48	86,6	MS
Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?	3,77	0,94	75,4	MS
Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?	3,61	0,69	72,2	S
A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?	2,66	1,28	53,2	S
O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?	3,66	0,76	73,2	S

Legenda: S: satisfatório, MS: muito satisfatório, I: insatisfatório.

Fonte: base de dados, 2019.

De acordo com Rodrigues (2007) o trabalho precisa ser uma ocupação social que proporcione felicidade para a pessoa e aumente a sua autoestima em colaborar em uma entidade. Este grau de oportunidade é cunhado pela autonomia, multiplicidade de habilidades exigidas, esclarecimentos de trabalho e planejamento da responsabilidade presente.

Em relação as esferas sociológica e relacional quando questionados se na empresa em que trabalham podem expressar a opinião sem que isso os prejudique e o quanto estavam satisfeitos com relação à possibilidade de expressar as opiniões deles livremente na empresa que trabalham houve $\mu = 3,55$ (satisfatório) e $\mu = 3,94$ (muito satisfatório), respectivamente, o que leva a crer que a maioria se sente confortável em relação a liberdade de expressar suas opiniões.

Ao ser perguntar com que frequência os colaboradores tem desentendimento com os superiores ou colegas de trabalho $\mu =$ foi 1,94 (insatisfatório) e ao questionar o quão satisfeitos estavam com a equipe de trabalho, $\mu =$ de 3,66 (satisfatório), o que evidencia que a maioria não possui muitos desentendimentos no ambiente de trabalho e sentem-se satisfeitos com sua equipe.

Ao questionar em que medida os trabalhadores podiam tomar decisões no trabalho sem a necessidade de consultar o supervisor $\mu = 2,11$ (insatisfatório) demonstrando uma baixa autonomia dos funcionários; ao mesmo tempo, quando foi perguntado o quanto estavam satisfeitos com o nível de autonomia concedido no trabalho, $\mu = 3,72$ (satisfatório) o que evidencia que estão confortáveis com sua dependência na hierarquia. Quando foi perguntado com que frequência praticam atividades de lazer e o quanto estavam satisfeitos com o tempo que possuem para praticar atividades de lazer as médias foram $\mu = 2,50$ (neutro) e $\mu = 2,94$ (satisfatório) respectivamente, o que demonstra que a maioria pouco pratica atividades de lazer e se sentem insatisfeitos dessa forma. Esses dados estão expostos na tabela 4, a seguir.

Tabela 4: Esferas Sociológica e Relacional

PERGUNTA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	%	Nível
Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?	3,55	1,29	71	S
O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?	3,94	0,63	78,8	MS
Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?	1,94	0,99	38,8	I
Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?	3,66	0,91	73,2	S
Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?	2,11	1,13	42,2	I
O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?	3,72	0,82	74,4	S
Com que frequência você pratica atividades de lazer?	2,50	1,29	50	N
O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?	2,94	0,87	58,8	S

Legenda: S: satisfatório, MS: muito satisfatório, I: insatisfatório, N: neutro.

Fonte: base de dados, 2019.

No que diz respeito às esferas econômica e política, quando foi indagado se o salário dos colaboradores era suficiente para satisfazer as necessidades e o quanto estavam satisfeitos com o salário, $\mu = 3,38$ (satisfatório) e $\mu = 3,77$ (muito satisfatório), respectivamente, que mostra que estão confortáveis com o que recebem. Quando foi perguntado em que medida a empresa que trabalham apresentam vantagens e benefícios a $\mu = 3,16$ (satisfatório) e quanto estavam satisfeitos com as vantagens e benefícios pela empresa que trabalhavam $\mu = 3,44$ (satisfatório), essas respostas demonstraram que os colaboradores estavam satisfeitos com os benefícios e vantagens da empresa.

Ao questionar se os trabalhadores julgam o trabalho cansativo e exaustivo e o quanto estavam satisfeitos com a jornada semanal de trabalho as médias foram $\mu = 2,77$ (satisfatório) e $\mu = 3,50$ (satisfatório) respectivamente, mostrando que a maioria não acha o trabalho exaustivo e que sentem-se confortáveis com a jornada de trabalho semanal. No que diz respeito à

estabilidade, quando foi perguntado com que frequência ocorriam demissões na empresa $\mu = 1,77$ (insatisfatório), mostrando uma frequência baixa de demissões, quando foi perguntado o quanto estavam satisfeitos com relação à segurança de permanecer empregados na empresa que trabalham $\mu = 4,22$ (muito satisfatório) estes demonstraram-se que se sentem estáveis no trabalho. Conforme pode ser observado na Tabela 5.

Tabela 5: Esferas Econômica e Política

PERGUNTA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	%	NÍVEL
O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?	3,38	0,91	67,6	S
O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?	3,77	0,73	75,4	MS
Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?	3,16	0,92	63,2	S
O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?	3,44	0,70	68,8	S
Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?	2,77	0,94	55,4	S
O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?	3,50	0,85	70	S
Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?	1,77	0,64	35,4	I
O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?	4,22	0,54	84,4	MS

Legenda: S: satisfatório, MS: muito satisfatório, I: insatisfatório.

Fonte: base de dados, 2019.

De acordo com Rodrigues (2007) a contrapartida justa e adequada do trabalho precisa de vários fatores, tais como: a afinidade entre remuneração, experiência e responsabilidade, a relação entre salário, talento e habilidade, a exigência de mão-de-obra, e a média de regulação da comunidade em questão. Quanto às categorias de segurança e saúde do trabalho, os horários devem ser críveis, um período normal de trabalho padronizado, um ambiente que ofereça condições físicas que diminua ao mínimo possível o risco de doenças e agravos, e com limite de idade imposto quando o trabalho é iminentemente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

No que diz às esferas ambiental e organizacional foi perguntado se as condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do cargo que ocupam são adequadas e o quanto estavam satisfeitos com as condições de trabalho as médias foram $\mu = 3,55$ (satisfatório) e $\mu = 3,77$ (muito satisfatório) respectivamente, o que evidencia que a maioria está muito satisfeito com essas condições. No que diz respeito ao plano de carreira foi questionado se a empresa que trabalham oferece plano de carreira e/ou possibilidades de ser promovido de cargo $\mu = 2,33$ (insatisfatório) e quando questionou-se o quanto satisfeitos com o plano de carreira e/ou possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa que trabalham $\mu = 3,16$ (satisfatório) o

que leva a entender que nesse quesito há um déficit, necessitando de melhora de progressão de carreira.

Quando foi questionado com que frequência julgavam o trabalho monótono e o quão satisfeitos estavam com a variedade de atividades que realizam no cargo as médias foram $\mu = 2,61$ e $\mu = 3,66$ (satisfatório) respectivamente, o que evidencia que os participantes não acham o trabalho tão monótono e que estão satisfeitos com a variedade de atividades do cargo. Ao perguntar com que frequência realizavam no trabalho atividades completas e o quanto estavam satisfeitos com o trabalho que realizavam a primeira $\mu = 4,27$ e a segunda $\mu = 4,05$ (muito satisfatório) o que expõe que normalmente realizam as atividades do início ao fim e sentem-se satisfeitos com o trabalho realizados. Conforme expostos na Tabela 6.

Tabela 6: Esferas Ambiental e Organizacional

PERGUNTA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	%	NÍVEL
As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?	3,55	0,51	71	S
Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?	3,77	0,87	75,4	MS
A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?	2,33	0,61	46,6	I
O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?	3,16	0,70	63,2	S
Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?	2,61	0,97	52,2	S
O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?	3,66	0,59	73,2	S
Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?	4,27	1,07	85,4	MS
O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?	4,05	0,63	81	MS

Legenda: S: satisfatório, MS: muito satisfatório, I: insatisfatório.

Fonte: base de dados, 2019.

O trabalho é vastamente induzido pelas condições ambientais de trabalho como a iluminação, temperatura e barulho, pelas conjunções de tempo como extensão da jornada de trabalho e também pelas condições sociais. Um ambiente de trabalho agradável deve envolver condições ambientais físicas, psicológicas e sociológicas e não somente ausência de doença ou enfermidade (CHIAVENATO, 2000).

A mesmice dos trabalhos simples e repetitivos causa impassibilidade, fadiga, perda do interesse pelo trabalho e a diminuição da moral dos trabalhadores. Cada empregado que desenvolve uma única tarefa e tem o mínimo de contato com os colegas, os deixa em uma condição de confinamento social. Quando o funcionário fica completamente dependente à chefia e não se torna capacitado de exercer nem mesmo o que almeja a organização, os superiores que

desempenham o controle sobre seu comportamento, deixando-os amplamente desmotivados e desacreditados (GIL, 2001).

No que diz concerne a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, Tabela 7, quando foi indagado como os colaboradores medem a qualidade de vida no trabalho e o quanto estavam satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho as médias foram $\mu = 4$ (muito satisfatório) e $\mu = 3,72$ (satisfatório) respectivamente, o que leva ao entendimento de que os trabalhadores acham que tem uma boa qualidade de vida no trabalho e se sentem satisfeitos com esta.

Tabela 7: Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho

PERGUNTA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	%	NÍVEL
Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	4	0,48	80	MS
O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	3,72	0,82	74,4	S

Legenda: S: satisfatório, MS: muito satisfatório.

Fonte: base de dados, 2019.

Para Siqueira (2008), a satisfação laboral diz respeito a conexão afetiva que o sujeito estabelece com o seu trabalho e com os aspectos a ele pertinentes, como as relações interpessoais e profissionais, as condições do ambiente laboral e remuneração. O construto diz respeito a propriedades que transcendem do ambiente de trabalho, como a perspectiva de futuro, as relações interpessoais e as normas da organização.

5 CONCLUSÃO

As mudanças no cenário econômico têm exigido das empresas cada vez mais atenção sobre seus recursos humanos. Nessa conjectura, o presente trabalho buscou adentrar na discussão sobre qualidade de vida e contentamento no trabalho, buscando a relação entre esses que são dois dos apontadores de bem-estar mais investigados das instituições na atualidade.

As empresas precisam sistematizar constantemente seus ambientes de trabalho para preservar o bem-estar dos seus colaboradores. O investimento em qualidade no ambiente laboral envolve despesas mínimas se comparadas à deficiência desse recurso. Funcionários insatisfeitos tornam-se ineficazes, e estão mais predispostos a erros, operam no limite do estresse e habitualmente envolvem-se em conflitos. O investimento no bem-estar dos colaboradores, em contrapartida, traz vários efeitos positivos, como o máximo empenho dos profissionais.

A qualidade de vida no trabalho pode ser aprimorada, sobretudo, com a modificação de hábitos dentro da instituição. Respeitar os colaboradores nas suas dimensões físicas e mentais,

por exemplo, é um ótimo começo para abonar boas condições de trabalho. Outras alterações, como a adequação da iluminação do ambiente de trabalho e melhoria da comunicação interpessoal, também fazem muita diferença.

Em relação às esferas de qualidade de vida estudadas, percebe-se que estas possuem grande impacto na QVT, podendo ter grande impacto na vida pessoal do indivíduo tanto positivamente quanto negativamente, pois ao estar trabalhando em um ambiente no qual não se adequa haverá prejuízos, bem como em um ambiente de trabalho em que o indivíduo se sinta confortável e valorizado isso trará um impacto positivo em sua vida pessoal e social.

Este estudo revelou ainda que os colaboradores da empresa possuem satisfação no trabalho, porém são necessários ainda ser revistos elementos como os benefícios e o lazer, bem como plano de carreira e autonomia dos colaboradores, componentes que influenciam demasiadamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Conclui-se, dessa forma que ações voltadas para a qualidade de vida dos trabalhadores devem ser implantadas, mantidas, vivenciadas e praticadas por todos os membros de uma determinada organização.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Rev. Adm. Mackenzie*, v. 16, n. 06, 2015.

ANDRADE, K. O.; ANDRADE, P. O.; LEITE, L. F. Qualidade de vida dos trabalhadores de área de saúde: revisão de literatura. *Revista Científica do ITPAC*, v.08, 2015.

AQUINO, A. S., FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. *Journal Health Science*, v. 31, p. 53–58, 2013.

CHIAVEGATTO, C. V.; ALGRANTI, E. Políticas Públicas de Saúde do Trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios. *Rev. bras. Saúde ocup.*, v. 38 n. 127, p. 11-30, 2013.

COSTA, D.; et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 38, n. 127, p. 11-30, 2013.

CUNHA, K. C. *Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho em instituições de saúde*. São Paulo: Atlas; 2009.

FARID, H.; et al. Relationship between quality of work life and organisational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, v. 52, p. 54–61, 2015.

- FEITOSA, L. S. C.; RODRIGUES, A. M. S. **Saúde e Qualidade de Vida na Percepção dos Professores de Educação Física das Escolas Estaduais da Zona Sul de Teresina-PI**. 2010. Disponível em:
http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/VI.encontro.2010/GT.16/GT_16_06_2010.pdf, acesso em: 16 de maio de 2020.
- GIL, A.C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 3 ed. São Paulo: 2010.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOMES, R. S.; COQUEIRO, J. F. R. Qualidade de Vida Relacionada à Carga de Trabalho dos Profissionais de Saúde com enfoque nos problemas desencadeados. **Psic**, V.10, N. 33, 2017.
- IOANNOU, P.; et al. A influência da satisfação e qualidade de vida no trabalho entre alunos do curso de agronegócio. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.8, n.3, p.375-397, 2018.
- LILIY, S. The higher education impact on the quality of young people working life. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 2412–2415, 2015.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, v. 25, n. 05, 1991.
- NANJUNDESWARASWAMY, T. S.; SWAMY, D. R. Relationship between quality of work life and demographical characteristics of SMEs employees. **Pakistan Journal of Engineering, Technology & Science**, v. 04, n. 02, p.125–144, 2014.
- NOGUEIRA, C. S. **Planejamento Estratégico**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- ODEBRECH, T. A. C.; PEDROSO, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico**, 2010.
- PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQLW-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.
- PEDROSO, B. et al. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **Gest. Prod.**, v. 21, n. 2, p. 285-301, 2014.
- RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o Servidor público. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 58, n. 02, p. 213-226, 2007.
- RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 29 n. 3, p. 331-339, 2013.

SILVA, M. C.; LIMA, T. B. **Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB**. Anais do II EnGPR, Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. **Satisfação no trabalho**: Medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPRUNG, J.M.; BRITTON, A.R. O Contexto diádico de segurança: um exame da motivação de segurança, comportamento e satisfação entre casais de fazendeiros. **Revista Safety Science**, v. 85, p. 1–8, 2016.

TERENCE, A. C. F.; ESCRIVÃO FILHO, E. **Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais**. 2006.

VIEIRA, L. R. **Qualidade de vida no trabalho**. 2010. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/48190.pdf, acesso em 15 de janeiro de 2020.

VIZIOLI, M. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. **Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZHAO, X.; et al. Fatores motivacionais e a hospitalidade industrial: um estudo de caso examinando os efeitos das mudanças no ambiente de trabalho. **Revista de Hotelaria e Gestão de turismo**, v. 27, p.27-38, 2015.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA-UEPB
 Campus VII- Governador Antônio Mariz
 Centro De Ciências Exatas E Sónias Aplicadas
 Bacharelado Em Administração

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso do aluno João Paulo Anastácio Quirino, realizada com intuito de obtenção do título de bacharel no curso de Administração, tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho de uma determinada empresa. Esta pesquisa é exclusivamente para fins acadêmicos.

Fica esclarecido que a participação na mesma é voluntaria, o que significa que o participante poderá desistir a qualquer momento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo. Caso decida participar o mesmo irá responder ao questionário contendo questões abertas, previamente esclarecidas.

Não se espera que haja riscos em consequência da realização desta pesquisa.

As informações serão submetidas a normas éticas destinadas às pesquisas com seres humanos, os resultados obtidos por meio deste serão divulgados sem nenhum tipo de identificação dos voluntários.

Consentimento Livre e Esclarecido – Eu, _____ declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente.

_____ -PE, ___ de _____ de _____.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

APÊNDICE B - TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: ____ anos

2) Sexo:

Masculino Feminino

3) Estado civil:

Solteiro(a)
 Casado(a)/União estável
 Viúvo(a)
 Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental completo
<input type="checkbox"/> Ensino Médio incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Médio completo
<input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Superior completo
<input type="checkbox"/> Pós-graduação incompleto	<input type="checkbox"/> Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ____ meses

QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

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

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

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

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

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

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

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

B3.2 – Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

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

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

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

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimento com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

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

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

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

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

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

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

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

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------