



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA  
E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS – IFMG  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**



**LAUREN ISIS CUNHA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO  
ORGANIZACIONAL**

**Governador Valadares – MG**

**2014**

**LAUREN ISIS CUNHA**  
**lauren.isis.cunha@gmail.com**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO  
ORGANIZACIONAL**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus Governador Valadares, como parte dos requisitos para a obtenção do Grau de Engenheiro de Produção.

Orientadora: Mariana Sarro Pereira de Oliveira.

**Governador Valadares - MG**  
**Novembro2014**

## FICHA CATALOGRÁFICA

C972q Cunha, Lauren Isis.

A qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento organizacional / Lauren Isis Cunha. – 2014.

52 f.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Governador Valadares, Engenharia de Produção, 2014.

Orientação: Mariana Sarro Pereira de Oliveira.

1. Administração de pessoal 2. Qualidade de vida no trabalho 3. Comportamento organizacional. 4. Desenvolvimento Organizacional 5. Título.

CDD-658.3



ANEXO VII – ATA DE DEFESA

Aos 12 dias do mês de novembro de 2014, às 18 horas, na sala 9 deste instituto, foi realizada a defesa do Trabalho de Conclusão de Curso pelo (a) aluno (a) Lauren Isis Cunha, sendo a comissão examinadora constituída pelos professores: Mariana Santos Pereira de Oliveira, Débora Rosa Nascimento e Aluizio Henrique da Costa Franklin.

O (a) aluno (a) apresentou o trabalho intitulado: A Qualidade de Vida no Trabalho e o Desenvolvimento Organizacional. A comissão examinadora deliberou, pela aprovação do(a) aluno (a), com a nota 9,1. No caso de aprovação, o aluno possui **15 dias** corridos para entregar as correções. Na forma regulamentar foi lavrada a presente ata que é assinada pelos membros da comissão examinadora e pelo (a) aluno(a).

Governador Valadares, 12 de novembro de 2014.

Professor(a) Orientador(a)

Convidado(a)

Convidado(a)

Aluno (a)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
COLEGIADO DE CURSO DE BACHARELADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
Av. Minas Gerais, nº 5.189 – Ouro Verde – Governador Valadares – Minas Gerais – CEP: 35057-760  
Tel: (33) 3717 - 0107



---

#### ANEXO VI - TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do trabalho de conclusão de curso intitulado “*A QVT e o Des. Organizacional*” é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

Governador Valadares, *12* de *11* de *2014*.

Nome completo do aluno

*Lauren Lis Cunha*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, autor da vida.

A toda minha família, por acreditar em mim.

Aos meus amigos que compartilham dos mesmos sentimentos que os meus.

Aos meus professores, por dividirem seus conhecimentos.

## RESUMO

CUNHA, Lauren Isis. A QVT no desenvolvimento organizacional, 2014.(Graduação em Engenharia de Produção). Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Governador Valadares.

O papel do homem nas organizações sofre mudanças ao longo do tempo. O funcionário, considerado apenas mão-de-obra barata, braçal e substituível, passa a ser visto como colaborador da empresa, dotado da capacidade de questionar, aprender, inovar. Além disso, o homem é considerado um ser constituído de emoções, necessidades e motivações próprias, o que leva as empresas a modificarem sua forma de gestão. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge, então, como uma estratégia eficiente nessa nova gestão aliada à busca pela qualidade total no desenvolvimento organizacional. O presente estudo apresenta a Qualidade de Vida no Trabalho com seus oito critérios, avaliados em uma pequena empresa, prestadora de serviços na área de saúde e segurança no trabalho, da cidade de Governador Valadares (MG). Essa avaliação foi realizada a partir de um questionário aplicado a todos os colaboradores da organização. Através dos dados, foram elaborados dois gráficos, que revelaram um alto nível de satisfação dos funcionários quanto aos oito critérios abordados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão. Desenvolvimento Organizacional.

## **ABSTRACT**

*The role of man in organizations undergoes changes over time. The official, considered only cheap labor, manual and replaceable, is seen as a company employee, has the capacity to question, learn, innovate. In addition, the man is considered a being made up of emotions, needs and motivations own, which leads businesses to change their way of management. The Quality of Work Life (QWL) arises, then, as an effective strategy in this new management allied to the search for total quality organizational development. This paper presents a Quality of Work Life with its eight criteria evaluated in a small firm, providing services in the area of health and safety at work, the Governador Valadares (MG )city. This evaluation was performed from a questionnaire given to all employees of the organization. Through the data, two graphs, which revealed a high level of employee satisfaction addressed the eight criteria were developed.*

*Keywords: Quality of Work Life. Management. Organizational Development.*



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os estratos de treinamento, desenvolvimento de pessoal e desenvolvimento organizacional. ....	33
Figura 2 - Classificação da QVT.....	41
Figura 3 - Nível de satisfação dos colaboradores quanto a QVT. ....	42
Figura 4 - Média de satisfação por critério da QVT.....	44

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - As três etapas das organizações no decorrer do século XX. ....	23
Tabela 2 - Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. ....	29
Tabela 3 - Critérios e subcritérios da QVT. ....	37
Tabela 4 - Termos alterados e adaptados no instrumento. ....	39
Tabela 5 - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no trabalho. ....	40
Tabela 6 - Valores atribuídos aos níveis de satisfação. ....	41
Tabela 7 - Média de satisfação por indicador da QVT. ....	43

## **LISTA DE ANEXOS**

<b>ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO.....</b>	<b>52</b>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>2 JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>14</b>
<b>3 OBJETIVOS</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1 Objetivo geral</b> .....	<b>16</b>
<b>3.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>16</b>
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>17</b>
<b>4.1 Participantes e ambiente de realização da pesquisa</b> .....	<b>17</b>
<b>4.2 Instrumentos e/ou equipamentos</b> .....	<b>17</b>
<b>4.3 Procedimentos de coleta de dados</b> .....	<b>18</b>
<b>4.4 Tratamento dos dados</b> .....	<b>18</b>
<b>4.5 Cuidados Éticos</b> .....	<b>19</b>
<b>5 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
<b>5.1 As transformações industriais do século XX</b> .....	<b>20</b>
<b>5.1.1 Industrialização Clássica</b> .....	<b>20</b>
<b>5.1.2 Industrialização Neoclássica</b> .....	<b>21</b>
<b>5.3 Era da Informação</b> .....	<b>22</b>
<b>6 CONCEITUANDO A QVT</b> .....	<b>25</b>
<b>7 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A BUSCA PELA QUALIDADE TOTAL</b> <b>27</b>	
<b>8 CRITÉRIOS QUE COMPÕEM A QVT</b> .....	<b>29</b>
<b>8.1 Compensação justa e adequada</b> .....	<b>30</b>
<b>8.2 Condições de trabalho</b> .....	<b>31</b>
<b>8.3 Uso e desenvolvimento de capacidades</b> .....	<b>32</b>
<b>8.4 Oportunidade de crescimento e segurança</b> .....	<b>33</b>
<b>8.5 Integração social na organização</b> .....	<b>34</b>
<b>8.6 Constitucionalismo</b> .....	<b>34</b>
<b>8.7 O trabalho e o espaço total de vida</b> .....	<b>35</b>
<b>8.8 Relevância social do trabalho na vida</b> .....	<b>35</b>
<b>9 ESTUDO DE CAMPO</b> .....	<b>37</b>
<b>10 RESULTADOS</b> .....	<b>42</b>
<b>11 CONCLUSÃO</b> .....	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos e a automação atraem muitos gerentes e administradores das empresas por tornarem os processos mais rápidos e confiáveis. Entretanto, por ser acessível a diversas indústrias dos mais distintos setores, a tecnologia deixou de ser o principal agente competitivo no mundo globalizado.

As empresas estão inseridas em um processo contínuo de mudança, desenvolvendo estratégias para acompanhar o aumento da complexidade das relações de mercado. Dentro desse panorama, algumas organizações optam por utilizar a QVT como uma destas estratégias e estão dispensando uma maior atenção às questões relacionadas à valorização do capital humano. (TIMOSSI *et al*, 2010, p. 2).

Essa estratégia pode trazer algumas dificuldades para a gestão, visto que cada colaborador tem as suas particularidades, necessidades e prioridades. Porém, ela pode trazer grandes resultados, pois são os colaboradores, dotados da capacidade de pensar, criar e modificar, os responsáveis por conceder vida e dinamismo às organizações.

Segundo Chiavenato (2009, p.39), “em um mundo em que os tradicionais fatores de produção – natureza, capital e trabalho – já esgotaram e exauriram sua contribuição para os negócios, as empresas estão investindo pesadamente no capital intelectual.”

O grande desafio é alcançar o empenho máximo dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, convergir os objetivos de cada um deles ao foco da empresa. Para isso, é necessário que o funcionário sinta-se satisfeito dentro da organização, a fim de que se dedique espontaneamente ao seu trabalho. Esse nível de satisfação só pode ser atingido a partir do momento em que o indivíduo encontra-se bem em suas áreas de formação, cabendo às empresas proporcionar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

“O bem-estar no contexto da QVT considera as dimensões biológicas, psicológicas, social e organizacional de cada indivíduo, no sentido de manter a integridade como pessoa, cidadão e profissional” (AQUINO *et al*, 2012, p. 586). Sua importância é devido à grande parte da vida que é dedicada ao trabalho, bem como o fato de que a auto realização, normalmente, depende deste.

Ao se implementar um programa de qualidade de vida no trabalho, deve ser feito um processo de diagnóstico organizacional e uma implementação cuidadosa e teoricamente embasada, para que se obtenha um aumento da produtividade e da satisfação dos colaboradores (ANDRADE & VEIGA, 2012, p. 4).

Sendo assim, o presente trabalho busca apresentar os critérios que compõem a QVT, enfatizando a promoção desta nas organizações, como fator integrante na busca pela qualidade total.

## 2 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho surgiu a partir da necessidade de expor, principalmente às pequenas e médias empresas, a importância de promover a qualidade de vida no trabalho. Pois, mesmo neste século, há organizações que mantêm uma cultura antiquada no cenário atual, e nelas ainda encontram-se, dentre tantas outras situações:

- Funcionários que desempenham atividades bem específicas e monótonas, sem interação com o grupo de trabalho e com poucas oportunidades de crescimento;
- Gerentes e líderes autocráticos, que não discutem as decisões com os seus subordinados, cabendo a estes somente a obediência;
- Patrões que não se preocupam com o ambiente de trabalho do empregado quanto à ergonomia, saúde e segurança.

A grande maioria dessas empresas espera que somente a tecnologia seja capaz de impulsionar o seu crescimento. Porém, esta, por si só, não alcança resultados tão satisfatórios. Mesmo com tantos avanços, é indispensável a alimentação dos sistemas, que é realizada por meio de pessoas.

As grandes empresas no mercado já tomaram conhecimento de que, para firmar uma equipe de trabalho que “compre” sua ideia e se destacar no mercado, um dos seus alvos deve ser convergir os objetivos do colaborador ao objetivo da empresa.

Isso só será possível a partir do momento em que as instituições gerenciarem seus funcionários de forma mais inteligente, considerando-os parte fundamental do processo e reconhecendo que o homem é um ser integrado. Apesar de dedicar grande parte do seu tempo às suas atividades laborais, o contexto vivenciado pelo empregado terá influências sobre ele, capazes de melhorar ou piorar o seu desempenho.

Considerando também a perspectiva do trabalhador, observa-se que é crescente o número de pessoas estressadas, com distúrbios psicológicos ou doenças cardiovasculares e a causa desses males pode ser o ambiente de trabalho.

As empresas onde esses trabalhadores estão inseridos, constituem cenários importantes para o desenvolvimento de uma vida saudável e, conseqüentemente, passam a exercer grande responsabilidade na promoção da saúde do trabalhador, lembrando que a obesidade e o estresse podem interferir em seu desempenho e em sua qualidade de vida (RIBEIRO *et al*, 2011, p.578).

Sendo assim, acredita-se que a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho é capaz de aumentar a expectativa de vida dos empregados, transformar a atmosfera de trabalho e ainda produzir resultados significativos para a organização que adotá-la como um de seus objetivos.



### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo geral**

Apresentar a Qualidade de Vida no Trabalho, apontando seus principais elementos em uma empresa de pequeno porte do leste mineiro.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Realizar pesquisa bibliográfica sobre o tema proposto;
- Relacionar a QVT com a busca pela Qualidade Total;
- Apresentar os critérios que compõem a QVT;
- Aplicar um questionário a fim de exemplificar um método de avaliação do nível de satisfação dos colaboradores de uma microempresa da cidade de Governador Valadares (MG), quanto aos critérios que compõem a QVT.

## **4 METODOLOGIA**

O presente trabalho se originou da visão da autora quanto ao potencial humano nas organizações. O estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema proposto, que permitiu um aprofundamento sobre o assunto em questão, constituindo-se o referencial teórico.

Em seguida, a fim de exemplificar uma forma de avaliação da QVT, aplicou-se um questionário (Anexo A) aos colaboradores de uma microempresa da cidade de Governador Valadares (MG), compondo, assim, a parte prática.

Finalizando, buscou-se apresentar os resultados obtidos com os questionários, relacionando-os com a teoria apresentada. Portanto, caracteriza-se esta pesquisa como descritivo-exploratória, que tem "(...) o objetivo fundamental de proporcionar ampla visão sobre o tema selecionado" (SANTOS & CANDELORO, 2006, p. 73).

### **4.1 Participantes e ambiente de realização da pesquisa**

O trabalho prático foi desenvolvido em uma microempresa da cidade de Governador Valadares (MG), que presta serviços a outras organizações quanto à saúde e segurança do trabalho.

Atualmente, essa empresa conta com 16 funcionários divididos entre os setores de segurança do trabalho, psicologia, recepção, administração, saúde auditiva, enfermagem, vendas, meio ambiente e setor técnico. Todos eles participaram da pesquisa, realizada durante o seu horário de trabalho.

### **4.2 Instrumentos e/ou equipamentos**

Para a realização da pesquisa bibliográfica, utilizou-se livros e artigos acadêmicos publicados em revistas, de forma impressa ou virtual. A revisão da

literatura “tem o objetivo de desenvolver o tema principal, ressaltando os aspectos mais importantes, de modo a discutir, analisar e interpretar o assunto em foco” (SANTOS, MOLINA & DIAS, 2007, p. 154)

Já na pesquisa de campo, foi utilizado um questionário, construído a partir de uma adequação do modelo de Walton (1973) *apud* Fernandes (1996) quanto aos critérios da QVT. Segundo Santos e Candeloro (2006, p. 77), “o questionário é um tipo de instrumento de coleta de dados que deve ser concebido com cuidado para que seja, efetivamente, um instrumento válido (...).”

### **4.3 Procedimentos de coleta de dados**

A princípio, comunicou-se, pessoalmente, com o gerente da organização no dia oito de outubro de 2014 a fim de apresentar o questionário e explicitar o objetivo da pesquisa. Por ser uma microempresa, decidiu-se que todos os funcionários participariam do estudo.

Devido à divergência nos horários de trabalho dos colaboradores, o gerente optou por ele mesmo distribuir e, posteriormente, recolher os questionários juntamente com os termos de consentimento livre e esclarecido (Anexo B), preenchidos. O questionário, “geralmente, não conta com a presença do acadêmico no momento do levantamento das informações, porque é enviado pelo correio ou entregue por uma outra pessoa que se comprometa com a coleta.” (SANTOS & CANDELORO, 2006, p. 77).

Sendo assim, classifica-se a coleta de dados como direta e ocasional, pois o questionário foi aplicado somente para o contexto dessa microempresa. O período de realização da coleta dos dados foi entre os dias 09/10/2014 a 13/10/2014.

### **4.4 Tratamento dos dados**

O processamento e análise dos dados foram realizados com o auxílio do *software Microsoft Excel*2010. Através dele, foi possível a tabulação dos dados, bem como a criação de gráficos, os quais serão apresentados mais adiante.

Quanto à estatística aplicada neste estudo, classifica-se como Estatística Descritiva e Indutiva. “A coleta, a organização e a descrição dos dados estão a cargo da Estatística Descritiva, enquanto a análise e a interpretação desses dados ficam a cargo da Estatística Indutiva ou Inferencial” (CRESPO, 2009, p.3).

#### **4.5 Cuidados Éticos**

A fim de garantir ao participante da pesquisa o sigilo das informações que possam identificá-lo ou identificar a instituição, foi entregue, juntamente com o questionário, um termo de consentimento livre e esclarecido a todos os respondentes (Anexo B).

Esse termo, assinado por todos os participantes do estudo, torna ciente o objetivo geral da pesquisa, bem como sua conformidade com os princípios éticos devidos, garantindo a integridade, a dignidade e o bem-estar dos envolvidos, não causando nenhum risco ou dano às dimensões física, emocional, psicológica, moral, intelectual e social dos mesmos.

O mesmo documento declara a participação voluntária dos colaboradores e comunica, ainda, a possibilidade de uma futura publicação deste trabalho em revistas ou eventos científicos, com a finalidade de enriquecer e estimular o conhecimento.

## 5 REFERENCIAL TEÓRICO

### 5.1 As transformações industriais do século XX

#### 5.1.1 Industrialização Clássica

Após a Revolução Industrial no século XVIII, encontra-se um cenário no qual, ao mesmo tempo em que as empresas buscavam o aumento da produtividade, havia muita mão-de-obra sendo ofertada no mercado. Nessa época, a estrutura das organizações era verticalizada, sendo que havia um supervisor responsável por planejar e padronizar os processos, bem como treinar e inspecionar a equipe do chão de fábrica.

(...) todos os trabalhos dos operários eram planejados antecipadamente e os homens encaminhados dum lugar para outro como se fossem peças num tabuleiro de xadrez, por escreventes, graças a diagramas e mapas e ao sistema de telefones e mensageiros, organizados para esse fim (TAYLOR, 1990, p.58).

Acreditava-se que quanto mais o empregado executasse determinada tarefa, mais hábil ficaria e, conseqüentemente, menos tempo levaria para concluir aquela atividade. Portanto, o operário era contratado para realizar tarefas mecânicas e monótonas, de forma que era considerado apenas um recurso produtivo, assemelhando-se a uma máquina.

Admitia-se, ainda, que o único incentivo que o impulsionava para a concretização de tais atividades era o dinheiro (o chamado *Homus Economicus*). Por isso, ele recebia o pagamento de acordo com a quantidade que produzia. Mesmo assim, pagava-se muito pouco a cada empregado, afinal, havia mão-de-obra disponível no mercado. “Ao operário, cabia ser um “braço eficiente”. Desde que cumprisse essa tarefa, seguindo exata e minuciosamente as ordens recebidas, a sua parte estava executada a contento” (MOTTA & VASCONCELOS, 2010, p.35).

Ou seja, aquele que não rendesse o suficiente para a empresa poderia ser substituído facilmente. Por isso, manter um funcionário não era alvo de preocupação, tampouco as condições de trabalho oferecidas a ele.

### *5.1.2 Industrialização Neoclássica*

Segundo Motta e Vasconcelos (2010), a oposição à Administração Científica associada ao surgimento de movimentos sindicalistas despertou o interesse de alguns pesquisadores como Mary Parker, Elton Mayo e Chester Barnard em estudar o comportamento humano. Em geral, esses estudos revelaram que:

- Alterações no ambiente de trabalho modificavam o rendimento do trabalhador;
- Os grupos informais tinham mais poder sobre o comportamento do homem do que os padrões e regras pré-estabelecidos;
- A produtividade não está relacionada somente com a força física do empregado;
- O homem possui objetivos pessoais e se une às organizações porque não consegue atingi-los sozinho;
- Muito além de incentivos financeiros, o trabalhador tem a necessidade de reconhecimento.

Ou seja, o empregado não é considerado como simples instrumento que trabalha somente para fins lucrativos. Muito além desse conceito, o homem social é aquele que interage com um grupo e seu desempenho estará em concordância com este. Acredita-se, nesse momento, que o homem é um ser complexo, regido não somente pela sua técnica, mas, principalmente, pelos seus sentimentos e motivações. “Portanto, a Escola das Relações Humanas considerava que não é a tarefa propriamente dita que é importante, mas sim a interação entre tarefa, trabalhador, administrador e sociedade” (PARANHOS FILHO, 2007, p. 19).

A indústria, pós Segunda Guerra Mundial, teve, então, que aderir esses conceitos no seu planejamento estratégico, a fim de permanecer no mercado. Pois,

a partir desse momento, os produtos ultrapassaram as barreiras regionais e ganharam espaço em todo o país e no mundo. Além disso, a economia passou a sofrer influências de maneira global e o cenário mercadológico sofre alterações com frequência.

Sendo assim, diante dos estudos, as próprias organizações notaram a importância em lidar com seus funcionários de forma mais humanizada, pois eram eles que executavam o trabalho diariamente e sua produção dependia deles. Ao relacionar a produtividade com o bem-estar dos trabalhadores e o desenvolvimento do trabalho em equipe, despertou-se o interesse em melhorar as condições de trabalho, bem como o de eliminar a estrutura piramidal. Surgindo, então, a estrutura matricial.

Com a abordagem matricial, adicionou-se à organização funcional um esquema lateral de departamentalização por produtos/serviços para agilizar e funcionar como um turbo capaz de proporcionar uma estrutura com características de inovação e dinamismo e alcançar maior competitividade (CHIAVENATO, 2009, p. 10).

### *5.1.3 Era da Informação*

De acordo com Chiavenato (2009), após o ano de 1990, com a disseminação da internet, o conhecimento tornou-se disponível a todas as pessoas de forma globalizada, o que transformou a maneira de pensar dos consumidores. Desde então, os clientes estão mais cientes dos seus direitos e exigentes, principalmente quanto a prazos e qualidade dos produtos ou serviços ofertados.

A fim de conquistar essa demanda, a automação e os sistemas de informação foram tomando os seus lugares nas organizações, que entenderam a necessidade de aderir à tecnologia. Inicialmente, os trabalhadores ficaram receosos dessa inserção da tecnologia dentro das empresas, por acreditarem que seriam substituídos pela máquina.

Porém, frente a um cenário mercadológico de constantes mudanças e influências globais, verificou-se que, muito além da tecnologia, as indústrias precisavam de pessoas capazes de gerenciar os dados e processos. “Sendo assim, o capital humano, ou melhor, a maneira como as pessoas utilizam o conhecimento

em prol dos resultados é o que faz a diferença nessa nova e dinâmica sociedade” (CUNHA & FRANCO, 2013, p.41).

Houve, então, uma reestruturação das empresas. Os departamentos foram integrados, de forma que o trabalho desenvolvido, bem como os objetivos organizacionais, devem ser conhecidos de todos os envolvidos. Ou seja, todos passam a ter responsabilidade sobre o sucesso da empresa. E para que essa nova cultura empresarial obtivesse êxito, era interessante que ela mantivesse uma equipe de trabalho confiável.

Surge, então, a Gestão de Pessoas, que consiste no gerenciamento dos colaboradores, motivando-os, desenvolvendo suas competências e proporcionando um ambiente de trabalho saudável. Afinal, entende-se o trabalhador como parte integrante e fundamental no processo produtivo, não sendo fácil nem vantajosa a sua substituição.

Há algumas décadas, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como o conhecimento nelas desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nelas trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis (OLIVEIRA & FRANÇA, 2005).

Chiavenato (2009) propõe a Tabela 1, que enfatiza as principais características das diferentes eras da organização:

Tabela1 - As três etapas das organizações no decorrer do século XX.

	<b>Industrialização Clássica</b>	<b>Industrialização Neoclássica</b>	<b>Era da informação</b>
Período	1900-1950	1950-1990	Após 1990
Estrutura Organizacional Predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizadora, rígida e inflexível. Ênfase nos órgãos.	Matricial e mista com ênfase na departamentalização por produtos/serviços ou unidades estratégicas de negócios.	Fluida e flexível, totalmente descentralizada com ênfase em redes de equipes multifuncionais.
Cultura Organizacional	Teoria X. Foco no passado, nas tradições e nos valores. Ênfase na manutenção do <i>status quo</i> . Valor à experiência anterior.	Transição. Foco no presente e no atual. Ênfase na adaptação ao ambiente.	Teoria Y. Foco no futuro destino. Ênfase na mudança e na inovação. Valor ao conhecimento e à criatividade.



	<b>Industrialização Clássica</b>	<b>Industrialização Neoclássica</b>	<b>Era da informação</b>
Ambiente Organizacional	Estático, previsível, poucas e gradativas mudanças. Poucos desafios ambientais.	Intensificação das mudanças e com maior velocidade.	Mutável, imprevisível, turbulento, com grandes e intensas mudanças.
Modo de lidar com as pessoas	Pessoas como fatores de produção inertes e estáticos, sujeitos a regras e a regulamentos rígidos para serem controlados.	Pessoas como recursos organizacionais que precisam ser administrados.	Pessoas como seres humanos proativos, dotados de inteligência e habilidades e que devem ser motivados e impulsionados.
Visão das Pessoas	Pessoas como fornecedoras de mão-de-obra.	Pessoas como recursos da organização.	Pessoas como fornecedoras de conhecimento e competências.
Denominação	Relações industriais.	Administração de Recursos Humanos.	Gestão de Pessoas.

Fonte: Chiavenato, 2009. (Reprodução da autora)

Diante das pesquisas realizadas, verifica-se que as modificações sofridas pela estrutura das organizações surgiram da necessidade de se manter e destacar no mundo dos negócios, frente a tantas mudanças no cenário no que diz respeito aos avanços tecnológicos, expansão das fronteiras de mercado e influências econômicas globais.

Tantas modificações levaram à valorização do capital humano, o grande responsável por gerir essas transformações. Muito mais do que tecnologia, as empresas estão carentes de colaboradores que se interessem pelo seu trabalho e tenham prazer nele, sendo proativos no desenvolvimento de suas atividades. Buscam-se indivíduos dispostos a aprender, criar, melhorar, liderar e interagir. Por isso a promoção da QVT é importante.

A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização do trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho (FERNANDES, 1996, p.35).

## 6 CONCEITUANDO A QVT

“Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais.” (Chiavenato, 2009, p. 334) “Trata-se do bem-estar no sentido de manter-se íntegro como pessoa, cidadão e profissional. A meta é catalisar experiências e visões avançadas dessa poderosa relação entre Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho” (Limongi-França, 2003, p. 43).

No aspecto físico, a QVT vai se preocupar com a saúde e segurança do trabalhador no exercício de suas atividades. Atenta-se muito para a ergonomia, que estuda a interação entre trabalhador e posto de trabalho.

“Entende-se por Ergonomia, o estudo das interações das pessoas com a tecnologia, a organização e o ambiente, objetivando intervenções e projetos que visem melhorar de forma integrada e não-dissociada, a segurança, o conforto, o bem-estar e a eficácia das atividades humanas.” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA *apud* IIDA, 2005, p. 2).

Na dimensão psicológica, a QVT atenta para fatores intrínsecos aos indivíduos, como a personalidade. Schultz e Schultz (2013, p. 6) conceituam a personalidade como: “(...) aspectos internos e externos peculiares relativamente permanentes do caráter de uma pessoa que influenciam o comportamento em situações diferentes”. Por isso, é importante que a empresa saiba selecionar seus colaboradores a fim de que ocupem cargos condizentes com sua personalidade e qualidades.

Além disso, conhecer os objetivos pessoais dos empregados, bem como fatores que os motivam é essencial para que a administração saiba como estimular o trabalho deles. Para as empresas, funcionários motivados e satisfeitos tornam o trabalho mais produtivo, dinâmico e harmonioso, favorecendo até mesmo o marketing institucional.

A saúde mental do trabalhador é outro alvo na perspectiva da psicologia. Ambientes estressantes de constantes pressões e cobranças podem prejudicá-la e futuramente desenvolver uma doença física. Um funcionário com alto nível de estresse ou ansiedade, provavelmente, não alcançará desempenho máximo em suas atividades.

A QVT vem, então, chamar a atenção das organizações para essas questões, acreditando que o estado da saúde mental e emocional do indivíduo está relacionado com a produtividade, o índice de absenteísmo e acidentes de trabalho nas empresas.

Já no contexto social, considera-se que a cultura dos colaboradores deve encaixar-se à cultura organizacional para que haja aceitação nas posturas e regulamentos adotados. Além do ambiente de trabalho, é preciso considerar os demais ambientes em que a pessoa está inserida, por exemplo, a família. Afinal, o indivíduo sofre influência de todos esses meios, não sendo possível a desintegração do indivíduo somente para as atividades laborais.

A QVT também incentiva o trabalho em equipe por gerar dinamismo no desempenho das tarefas. Tal dinâmica é capaz de formar indivíduos multifuncionais e impulsionar o surgimento de novas ideias. Porém, para que haja harmonia nos afazeres é necessário que os colaboradores se relacionem bem entre si.

É válido destacar que todas as dimensões tratadas estão interligadas, não sendo interessante para a alta administração tratar cada uma delas separadamente. A abordagem biopsicossocial evidencia a complexidade dos seres humanos e mostra o motivo pelo qual a gestão de pessoas é um dos maiores desafios atuais.

O homem não é só complexo, mas é também variável: tem muitas motivações que se encontram dispostas em certa hierarquia de importância; porém, essa hierarquia está sujeita a mudanças de momento a momento e de situação a situação. Além disso, os motivos se inter-relacionam entre si e se combinam em perfis motivacionais complexos (CHIAVENATO, 2009, p. 69).

Diante da sua abrangência, não há um conceito único e exato da Qualidade de Vida no Trabalho. “A atuação em QVT vem sendo fundamentada por diferentes enfoques teóricos e metodológicos, com contribuições de estudiosos pertencentes a vários campos científicos.” (LEITE *et al*, 2009, p. 110). Um desses campos é a engenharia. Neste estudo, considera-se a QVT como uma estratégia organizacional, que oferece vantagens tanto para a empresa quanto para os empregados.

É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e que nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, podem ser resolvidos pela tecnologia da QVT. Entretanto, sua aplicação, conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, ao mesmo tempo que evita maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais. (FERNANDES, 1996, p. 37)

## 7 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A BUSCA PELA QUALIDADE TOTAL

Muito se discute sobre a gestão da qualidade, porém o conceito de qualidade nem sempre é explorado de maneira correta dentro das organizações. Diversos são os conceitos atribuídos à qualidade: produto de acordo com o projeto, um ponto de vista subjetivo do consumidor, defeito zero e área específica de trabalho. “O maior equívoco está, na realidade, em considerar que algum desses itens seja por si só, qualidade, isto é, a qualidade possa resumir-se a apenas um desses elementos.” (PALADINI 2012, pg.6). O conceito de qualidade pode sofrer mudanças ao longo do tempo, talvez, por isso, haja tantas opiniões divergentes.

De acordo com Carvalho *et al* (2012), nos tempos mais antigos, a qualidade era identificada como produto sem defeito e esta era percebida somente por meio da inspeção final. Com o advento de novas tecnologias e a criação de linhas de produção, a qualidade passou a ser medida de forma estatística durante o processo produtivo. Amostras dos produtos eram coletadas e analisadas, atribuindo-se a qualidade destas amostras àquele lote produzido.

Os mesmos autores ainda afirmam que, após a Segunda Guerra Mundial, o Japão iniciou a busca pela Qualidade Total. Nesse período, o país tentava se reerguer e ganhou mercados internacionais pela qualidade dos seus produtos a um preço mais baixo. Estudiosos como Joseph Moses Juran, considerado um dos gurus da qualidade, acreditavam que o gerenciamento da qualidade era constituído de planejamento, controle e melhoria.

Segundo Oakland (1994, p. 19), “a qualidade precisa ser administrada – ela não acontece sozinha. Efetivamente, deve envolver cada pessoa que atua no processo e ser aplicada através de toda a organização”. Ou seja, todos os colaboradores devem sentir-se responsáveis por ela. “A realidade das coisas ensinou aos gerentes que, sem o efetivo envolvimento dos recursos humanos da organização, não se produz qualidade.” (PALADINI, 2012, p. 129).

A partir de então, admite-se que a qualidade está inserida em todos os processos produtivos, desde fornecedores até o atendimento pós-venda. Assim sendo, é importante estabelecer relacionamentos confiáveis e duradouros entre os envolvidos, que será possível quando a organização proporcionar um ambiente de trabalho saudável e satisfatório.

O nível de satisfação, motivação e contentamento dos envolvidos refletirá no desenvolvimento do seu trabalho e, conseqüentemente, no sucesso da empresa. Portanto, entende-se que para receber um serviço de qualidade, a empresa deve, inicialmente, oferecer qualidade de vida no trabalho. “Sob este ponto de vista, a melhor qualidade de vida dos trabalhadores é o alicerce para a implantação da Gestão da Qualidade Total, porque a participação é fundamental para o sucesso de tais programas” (FERNANDES, 1996, p. 37).

## 8 CRITÉRIOS QUE COMPÕEM A QVT

Para melhor visualizar os critérios da QVT, Walton (1973) *apud* Fernandes (1996), autor bastante referenciado na literatura, propõe um quadro que divide os principais indicadores da QVT em oito categorias, conforme a Tabela 2:

Tabela2 - Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

<b>Crítérios</b>	<b>Indicadores de QVT</b>
1 – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3 – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4 – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6 – CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7 – O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8 – RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHADO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Walton (1973) *apud* Fernandes (1996). (Reprodução da autora)

A seguir, serão descritas, brevemente, cada uma das oito categorias a fim de esclarecê-las.

### **8.1 Compensação justa e adequada**

De acordo com Chiavenato (2009, p. 285), “compensação corresponde à recompensa que a pessoa recebe como retorno pela execução de tarefas organizacionais. É basicamente uma relação de intercâmbio entre as pessoas e a organização”.

A remuneração é identificada como a principal forma de compensação. Do ponto de vista da organização, ela representa boa parte dos custos. Para os funcionários ela é a responsável por suprir suas necessidades pessoais e familiares. Assim sendo, é importante para os dois lados que haja uma política de remuneração, regida, obrigatoriamente, pelas leis trabalhistas.

O gerenciamento do sistema de remuneração envolve o estudo e a análise de cargos e salários nas organizações, dando ênfase à remuneração fixa, à remuneração variável ou estratégica e aos benefícios e serviços que as organizações disponibilizam aos seus funcionários, o que pode ser denominado composto salarial (BOAS & ANDRADE, 2009).

Nessa política, aspectos como a equidade interna e externa devem ser abordados. “A equidade interna é obtida pela adequada avaliação do cargo e a externa através do equilíbrio salarial da organização e os praticados no mercado do trabalho.” (Moreira, 2009, p. 31) É importante que haja a igualdade entre os salários dos colaboradores que desempenham a mesma função, a fim de evitar conflitos e evidenciar que todos eles têm o mesmo grau de responsabilidade ao assumir tal tarefa. Além disso, zelar para que o salário de um profissional esteja de acordo com a oferta do mercado, é uma das principais formas de manter esse funcionário na organização.

O salário, bem como as outras recompensas que podem ser proporcionadas ao trabalhador, como participação nos lucros, comissão ou premiações, deve assegurar que o empregado viva de forma digna. Remuneração adequada, de acordo com Fernandes (1996, p. 49), consiste na “remuneração

necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive”.

## 8.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho proporcionadas pela empresa também representam um critério de grande relevância para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Ao determinar a jornada de trabalho devem-se considerar as leis trabalhistas, a necessidade da organização, a carga de atividades e a capacidade física e mental dos trabalhadores na execução dessas atividades. Tarefas muito estressantes ou que exigem muita concentração devem ter carga horária reduzida. Um exemplo de cargo que possui jornada reduzida, defendida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é o cargo de telefonista, cujas horas trabalhadas não podem ultrapassar 36 horas semanais.

Além disso, oferecer um ambiente físico adequado para a execução das atividades laborais é responsabilidade de toda empresa e esta deve assumi-la, zelando pela saúde e segurança dos trabalhadores.

Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas. Ela é indispensável ao desempenho satisfatório do trabalho (CHIAVENATO, 2009, p. 338).

Snell e Bohlander (2010, p. 440) afirmam que “uma empresa mais orientada para os custos reconhece a importância de evitar, sempre que possível, acidentes de trabalho e doenças.” De acordo com esses autores, os custos relacionados aos acidentes ou doenças são maiores do que os custos referentes aos programas de saúde e segurança, o que evidencia a relevância destes programas para a organização.



### 8.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

As empresas estão cada vez mais exigentes na seleção dos seus empregados. Características como: facilidade de trabalhar em equipe, proatividade, agilidade, disposição para o aprendizado, espírito de liderança, entre outras, são muito valorizadas. “As habilidades básicas estão se tornando qualificações essenciais para as ocupações, causando profundas implicações na qualidade dos produtos, no atendimento aos clientes, na eficiência interna e na segurança ambiental e no local de trabalho” (Snell & Bohlander, 2010, p. 285).

Porém, pela dificuldade de encontrar pessoas com tais características e acreditando na potencialidade da sua mão-de-obra, as organizações têm investido em treinamento e desenvolvimento da sua equipe de trabalho.

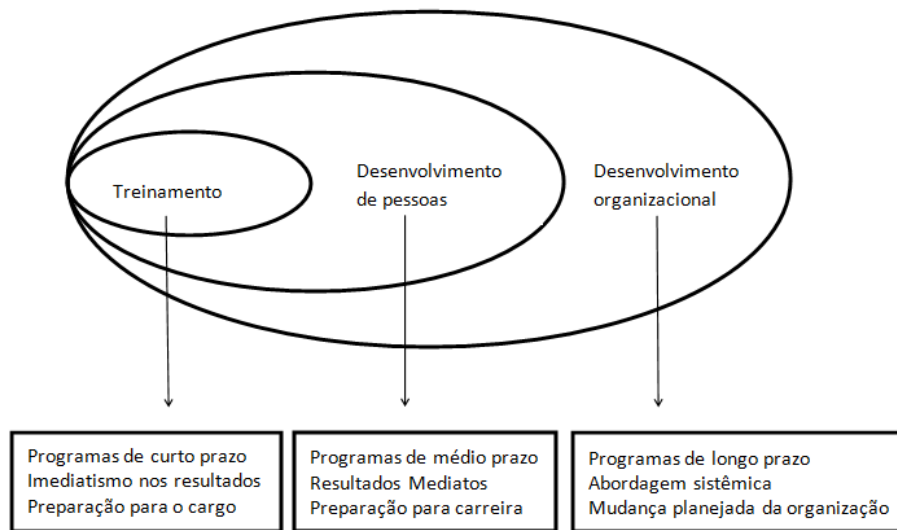
“O treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes diante de aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, e pode envolver desenvolvimento de habilidades e competências.” (Chiavenato, 2009, p. 389) Esse mesmo autor ainda expõe como os principais objetivos do treinamento:

1. Preparar as pessoas para execução imediata das diversas tarefas do cargo.
2. Proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em seus cargos atuais, mas também para outras funções mais complexas e elevadas.
3. Mudar a atitude das pessoas seja para criar um clima mais satisfatório entre elas ou para aumentar-lhes a motivação e torná-las mais receptivas às novas técnicas de gestão.

O desenvolvimento de pessoal representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas organizações. Visa à aquisição de novas habilidades e novos conhecimentos e à modificação de comportamentos e atitudes. Procura definir métodos e procedimentos que possibilitem maximizar o desempenho profissional e elevar os níveis de motivação para o trabalho (TACHIZAWA, FERREIRA & FORTUNA, 2006, p. 219).

A imagem, apresentada na Figura 1, facilita a visualização do treinamento e desenvolvimento das pessoas no desenvolvimento organizacional.

Figura1 - Os estratos de treinamento, desenvolvimento de pessoal e desenvolvimento organizacional.



Fonte: Chiavenato, 2006, p. 183 (Reprodução da autora)

#### 8.4 Oportunidade de crescimento e segurança

O ser humano, em sua essência, é composto por diversas necessidades. Segundo Fernandes (1996), Maslow, estudioso clássico sobre a motivação do homem, criou uma pirâmide na qual se encontram todas essas necessidades divididas em cinco categorias. Duas dessas categorias são a necessidade de segurança e auto realização.

A segurança no ambiente empresarial diz respeito à estabilidade no emprego. Ou seja, o interesse da organização em manter seu funcionário. Para o colaborador, saber sua importância no trabalho e o quanto a instituição o quer atuando ali, é um fator determinante para sua manutenção. Funcionários que não se sentem seguros com seu emprego, possivelmente, procurarão em outro ambiente suprir essa necessidade. Um exemplo disso é o fato de grande parte das pessoas almejam um cargo público.

Já a auto realização consiste em uma necessidade que, dificilmente, é abastecida por completo. O homem, constantemente, busca seu crescimento pessoal, o que está diretamente ligado ao seu trabalho. Portanto, o plano de carreira é uma estratégia organizacional que motiva o funcionário a se destacar dos demais, pois concede a oportunidade de crescimento profissional.

## 8.5 Integração social na organização

Tratar o ambiente de trabalho como um local de integração social envolve, principalmente, o reconhecimento por parte de todos que o seu trabalho é importante para o sucesso empresarial, mas ninguém alcança o sucesso sozinho.

A interdependência entre os setores deve estar clara para os colaboradores para que o sentimento de superioridade ou inferioridade de alguns seja eliminado. Abrir canais de comunicação entre operários e alta gestão pode convergir os esforços de ambos a um objetivo específico.

Além disso, produzir relacionamentos saudáveis, nos quais não haja diferenciação por sexo, raça, idade ou poder aquisitivo, é uma forma de crescimento organizacional, pois elimina conflitos desnecessários e agrupa as qualidades de cada um no desenvolvimento dos trabalhos, por exemplo: a força física de um homem com a habilidade de organização de uma mulher, ou a experiência de um empregado mais antigo com a facilidade no manuseio da tecnologia por um jovem.

## 8.6 Constitucionalismo

Assegurar o direito dos trabalhadores de acordo com a legislação é dever de qualquer empresa. O cumprimento das leis trabalhistas deve ser rigorosamente respeitado dentro das organizações até mesmo para não surgirem custos não previstos, como as indenizações.

Outro indicador abordado nesse critério é a privacidade pessoal que diz respeito ao grau de exposição dos trabalhadores. É importante que, no ambiente de trabalho, o empregado tenha o direito de se reservar quanto às questões pessoais. Porém, ao sentir desejo de expressar sua opinião em um determinado contexto, deve ser ouvido e respeitado, garantindo sempre sua liberdade de expressão.

A fim de garantir também a ordem e decência no trabalho, é necessária a criação de um regulamento interno que deve ser seguido por todos os colaboradores, inclusive pelos superiores. Se a gerência não adotar as boas práticas na empresa e somente exigir dos seus funcionários o cumprimento das regras, o

regulamento interno, possivelmente, será motivo de conflitos, visto que só é aplicado a uma parte da organização.

### **8.7 O trabalho e o espaço total de vida**

Esse critério busca medir a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal dos funcionários. Ninguém tem uma boa qualidade de vida se dedicando somente ao trabalho ou a vida pessoal. Se dedicar somente ao trabalho significa viver para trabalhar, sem reservar tempo para família, amigos, lazer; ao mesmo tempo em que viver sem trabalhar significa a ausência de recurso para suprir a necessidade da família ou do lazer.

Por isso, é importante oferecer condições para que o trabalhador invista seus esforços tanto no trabalho como na sua vida pessoal. Algumas dessas condições seriam: estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, carga de trabalho capaz de ser cumprida durante o horário de trabalho.

Isso permite que o colaborador administre melhor o seu tempo. Davis, Eshelman e Mckey (1996, p. 153) afirmam que “o tempo pode ser considerado como uma série de decisões – pequenas e grandes – que, aos poucos, modificam as suas condições de vida.” “O uso do tempo no papel profissional é um ponto importante – ele representa, em média, 50% do tempo semanal do executivo no Brasil –, mas não é o único. A maneira como administramos o tempo está diretamente relacionada à qualidade de vida” (BERNHOEFT, 2009, p. 11).

### **8.8 Relevância social do trabalho na vida**

Toda empresa se preocupa com o cliente externo (consumidor), portanto deve assumir suas responsabilidades sociais e responsabilidades pelos produtos ou serviços ofertados, estando estas inseridas na cultura organizacional. Porém, essas responsabilidades têm que ser percebidas, primeiramente, pelos seus clientes

internos (empregados), pois, além de constituírem um canal de marketing, eles tomarão parte nesse compromisso diante da sociedade.

É importante que a empresa torne visível o seu papel social dentro da comunidade, seja na preservação do meio ambiente, nos projetos sociais, na luta pela inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho, entre outros exemplos.

Segundo Chiavenato e Sapiro (2003, p. 332) “uma organização socialmente responsável é aquela que desempenha as seguintes obrigações:

- Incorpora objetivos sociais em seus processos de planejamento estratégico.
- Aplica normas comparativas de outras organizações em seus programas sociais.
- Apresenta relatórios aos membros organizacionais e aos parceiros sobre os progressos na sua responsabilidade social.
- Experimenta diferentes abordagens para medir o seu desempenho social.
- Procura avaliar os custos dos programas sociais e o retorno dos investimentos em programas sociais”.

Verifica-se que muitos são os indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho. Isso não significa que as empresas devam possuir todos eles. Alguns são indispensáveis como os critérios da compensação justa e adequada, condições de trabalho e constitucionalismo. Os outros, não menos importantes, irão variar de acordo com os objetivos organizacionais. Cabe a cada organização avaliar e aplicar os melhores métodos e recursos a fim de conferir uma boa qualidade de vida aos seus colaboradores.

Sobre este modelo, pode-se sublinhar que, embora não se desconheçam a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na qualidade de vida do trabalho da maioria das pessoas. Ou seja, quando tais aspectos não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentados pelos trabalhadores em geral deixam muito a desejar, repercutindo nos níveis de desempenho(FERNANDES, 1996, p. 52).

## 9 ESTUDO DE CAMPO

A fim de exemplificar uma forma de avaliação da QVT, elaborou-se um questionário, o qual foi aplicado aos colaboradores de uma microempresa, da cidade de Governador Valadares (MG), prestadora de serviços na área de saúde e segurança do trabalho.

Para tanto, baseou-se em termos adaptados dos indicadores da QVT por Timossiet *al* (2009), o qual, nos seus estudos, atentou-se para a “adaptação dos termos técnicos para uma terminologia simplificada e presente no cotidiano dos trabalhadores inseridos em linhas produtivas sem alterar o seu significado” (TIMOSSI *et al*, 2009, p. 399). Este autor utilizou-se dos trabalhos de Walton (1973), Fernandes (1996) e Detoni (2001) para chegar até essa adaptação, que pode ser visualizada nas Tabelas 3 e 4.

Tabela3 - Critérios e subcritérios da QVT.

<b>Critérios</b>	<b>Fernandes (1996)</b>	<b>Detoni (2001)</b>
1 – Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa	Equilíbrio salarial
	Proporcionalidade entre salários	
	Justiça na compensação	Remuneração justa
	Partilha dos ganhos de produtividade	Participação em resultados Benefícios extras
2 – Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável	Jornada semanal Carga de trabalho Fadiga
	Ambiente físico seguro e saudável	Equipamentos de EPI e EPC
	Ausência de insalubridade	Salubridade Tecnologia do processo
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia	Autonomia
	Qualidades múltiplas	Polivalência
	Informação sobre o processo total do trabalho	Avaliação do desempenho Responsabilidade conferida
	Autocontrole relativo	Importância da tarefa

<b>Crêterios</b>	<b>Fernandes (1996)</b>	<b>Detoni (2001)</b>
4 – Oportunidade de crescimento e segurana	Possibilidade de carreira	Treinamentos
	Crescimento pessoal	Incentivo aos estudos
	Perspectivas de avano salarial	Crescimento profissional
	Segurana de emprego	Demissões
5 – Integrao social na organizao	Ausência de preconceitos	Discriminao
	Igualdade	Valorizao das ideias
	Mobilidade	Relacionamento interpessoal
	Relacionamento	Compromisso da equipe
	Senso comunitário	
6 – Constitucionalismo	Direitos de proteo do trabalhador	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expresso	Liberdade de expresso
	Direitos trabalhistas	Discusso e normas
	Tratamento imparcial	Respeito � individualidade
	Privacidade pessoal	
7 – O trabalho e o espao total de vida	Papel balanceado no trabalho	Influência sobre a rotina familiar
	Poucas mudanas geográficas	Possibilidade de lazer
	Tempo para lazer da família	Horário de trabalho e descanso
	Estabilidade de horários	
8 – Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa	Imagem institucional
		Orgulho do trabalho
	Responsabilidade social da empresa	Integrao comunitária
	Responsabilidade pelos produtos	Qualidade dos produtos/servios
	Práticas de emprego	Política de recursos humanos

Fonte: Timossi et al, 2009 (Reproduo da autora).

Tabela 4 - Termos alterados e adaptados no instrumento.

<b>Termos originais</b>	<b>Termos adaptados</b>
Remuneração justa	Salário
Equilíbrio salarial	Comparar com o salário dos seus colegas
Participação em resultados	Recompensas
Benefícios extras	Alimentação, transporte, médico, dentista etc
Jornada semanal	Quantidade de horas trabalhadas
Carga de trabalho	Quantidade de trabalho
Tecnologia do processo	Uso de tecnologia, máquinas e equipamentos no trabalho
Salubridade	Condições de trabalho
Equipamentos de EPI e EPC	Equipamentos de segurança e proteção individual no trabalho
Fadiga	Cansaço
Autonomia	Oportunidade de tomar decisões
Importância da tarefa	Importância do trabalho e atividade que faz
Polivalência	Possibilidade de desempenhar várias tarefas
Avaliação do desempenho	Ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho
Responsabilidade conferida	Responsabilidade de trabalho dada a você
Treinamentos	Treinamentos e cursos que você faz
Discriminação	Discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc)
Relacionamento interpessoal	Relacionamento com colegas e chefes
Compromisso da equipe	Comprometimento da sua equipe e colegas
Valorização das ideias	Valorização de suas ideias e iniciativas
Direitos do trabalhador	Respeitar os direitos do trabalhador
Liberdade de expressão	Oportunidade de dar suas opiniões
Discussão e normas	Normas e regras do seu trabalho
Respeito à individualidade	Suas características individuais e particularidades
Influência sobre a rotina familiar	Influência do trabalho sobre sua vida familiar
Orgulho do trabalho	Orgulho de realizar o seu trabalho
Imagem institucional	Imagem que esta empresa tem na sociedade
Integração comunitária	Contribuição com a sociedade
Política de recursos humanos	A forma de a empresa tratar os funcionários

Fonte: Timossi *et al*, 2009 (Reprodução da autora).



Dessa forma, o questionário foi composto de 29 indicadores da Qualidade de Vida no trabalho, os quais estão inseridos nos 8 critérios da QVT propostos por Walton (1973) *apud* Fernandes (1996). A Tabela 5 apresenta essa relação entre esses critérios e os indicadores.

Tabela 5 - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no trabalho.

CRITÉRIOS	INDICADORES
1 – Compensação justa e adequada	1- Salário 2- Equilíbrio com o salário dos colegas 3- Recompensas (participação em resultados) 4- Benefícios extras (vale alimentação, vale transporte, plano médico e odontológico)
2 – Condições de trabalho	5- Quantidade de horas trabalhadas (jornada semanal) 6- Quantidade de trabalho (carga de trabalho) 7- Uso de tecnologias, máquinas e equipamentos no trabalho (tecnologia do processo) 8- Condições de trabalho (ambiente saudável, higiênico) 9- Equipamentos de segurança e proteção individual e coletiva 10- Cansaço (fadiga)
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	11- Oportunidade de tomar decisões 12- Importância do trabalho e atividade que faz 13- Possibilidade de desempenhar várias tarefas 14- Prática de avaliação de desempenho (conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho) 15- Responsabilidade de trabalho dada a você
4 – Oportunidade de crescimento e segurança	16- Treinamentos e cursos que você faz 17- Ausência de discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc) no ambiente de trabalho.
5 – Integração social na organização	18- Relacionamento com colegas e chefes 19- Comprometimento da sua equipe e colegas 20- Valorização de suas ideias e iniciativas
6 – Constitucionalismo	21- Respeito aos direitos do trabalhador 22- Oportunidade de expressar suas opiniões 23- Normas e regras no seu trabalho 24- Respeito à individualidade (suas características individuais e particularidades)

CRITÉRIOS	INDICADORES
7 – Trabalho e o espaço total de vida	25- Influência do trabalho sobre sua vida familiar 26- Realização pessoal no trabalho
8 – Relevância social do trabalho na vida	27- Imagem que esta empresa tem na sociedade 28- Contribuição da empresa com a sociedade 29- A forma de a empresa tratar os funcionários

Fonte: Walton (1973) *apud* Fernandes (1996). (Reprodução da autora).

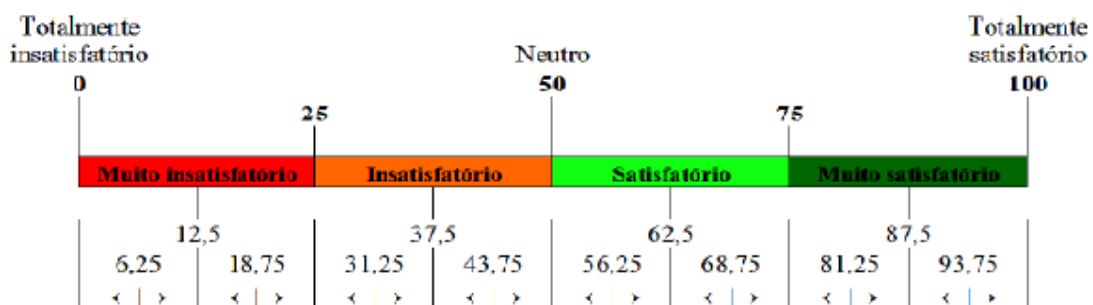
Todos esses critérios foram avaliados pelos colaboradores quanto ao seu nível de satisfação através de uma escala do tipo Likert. “Em geral, são utilizadas na escala de Likert quatro ou cinco categorias ordinais” (Alexandre, 2003, p.1). Neste caso, a escala foi constituída de cinco categorias, sendo elas: 1 – muito insatisfeito, 2 – insatisfeito, 3 – nem insatisfeito, nem satisfeito, 4 – satisfeito, 5 – muito satisfeito. Para cada uma dessas categorias, atribuiu-se, então, valores de 0 a 100, melhor visualizados na Tabela 6 e na Figura 2.

Tabela 6 - Valores atribuídos aos níveis de satisfação.

Categoria	Valor atribuído
1 – Muito insatisfeito	0
2 – Insatisfeito	25
3 – Nem insatisfeito, nem satisfeito	50
4 – Satisfeito	75
5 – Muito satisfeito	100

Fonte: Própria autora (2014).

Figura 2 - Classificação da QVT.

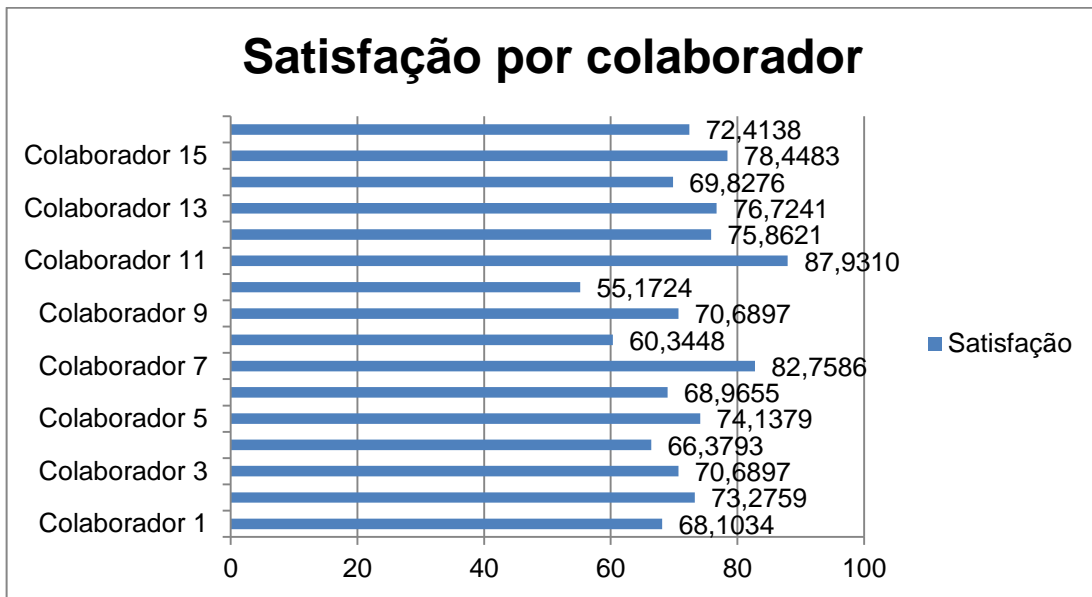


Fonte: Timossi *et al*, 2009.

## 10 RESULTADOS

Após tabular as respostas no Excel, calculou-se a média de satisfação de cada colaborador da microempresa. A Figura 3 exibe esses dados.

Figura3 - Nível de satisfação dos colaboradores quanto a QVT.



Fonte: Própria autora (2014).

A Figura 3 revela que todos os colaboradores encontram-se na faixa de satisfação ou muita satisfação. Outra observação importante nesse gráfico é que não há nenhum funcionário que se encontre nas categorias: muito insatisfeito ou insatisfeito, apontando que a organização promove a QVT.

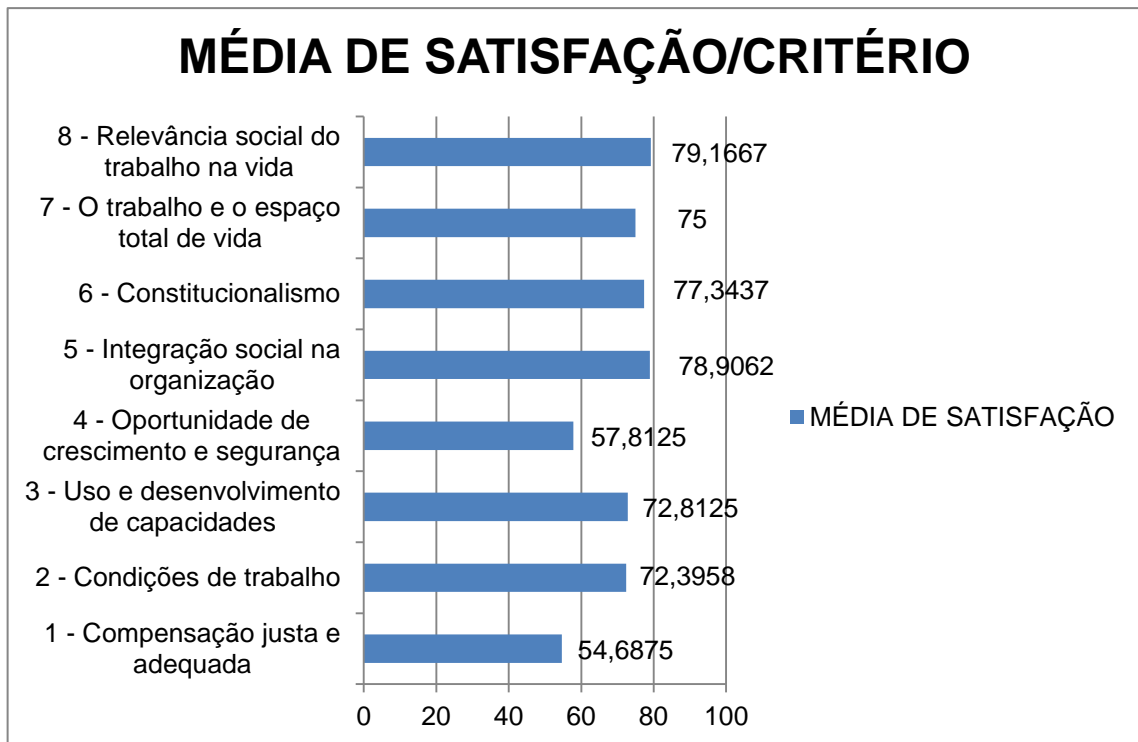
Avaliando, então, os critérios que compõem a QVT, calculou-se a média de satisfação de cada indicador contido no questionário e, em seguida, a média total de cada um dos 8 critérios da QVT. A Tabela 7 mostra a média/indicador e a Figura 4 a média/critério da QVT.

Tabela 7 - Média de satisfação por indicador da QVT.

CRITÉRIO	INDICADOR	MÉDIA DE SATISFAÇÃO
	1	59,3750
	2	64,0625
1 – Compensação justa e adequada	3	48,4375
	4	46,8750
	5	75,0000
	6	71,8750
	7	70,3125
2 – Condições de trabalho	8	82,8125
	9	78,1250
	10	56,2500
	11	73,4375
	12	84,3750
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	13	70,3125
	14	62,5000
	15	73,4375
4 – Oportunidade de crescimento e seg.	16	57,8125
	17	89,0625
	18	79,6875
5 – Integração social na organização	19	76,5625
	20	70,3125
	21	75,0000
	22	79,6875
6 – Constitucionalismo	23	76,5625
	24	78,1250
	25	71,8750
7 – Trabalho e o espaço total de vida	26	78,1250
	27	81,2500
8 – Relevância social do trabalho na vida	28	75,0000
	29	81,2500

Fonte: Própria autora (2014).

Figura 4 - Média de satisfação por critério da QVT.



Fonte: Própria autora (2014).

Analisando os dados, verifica-se que somente dois critérios da QVT se encontram com o nível de satisfação abaixo de 70. São eles: compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança. Mesmo estando na faixa de satisfação, esses critérios merecem atenção, visto que todos os outros se encontram entre 72 e 80.

A Tabela 7 revela que os indicadores três e quatro são os únicos que se encontram na faixa de insatisfação, podendo ser os principais causadores do baixo nível de satisfação da compensação justa e adequada. Portanto, a empresa deve repensar sobre seu programa de participação nos lucros e benefícios extras.

Quanto à oportunidade de crescimento e segurança, verifica-se que somente um indicador (treinamentos e cursos que você faz) foi utilizado para sua análise. Antes de tomar qualquer medida, propõe-se o estudo de outros indicadores, como: plano de carreira e estabilidade no serviço.

Os demais critérios da QVT, exceto “o trabalho e o espaço total de vida” que possui um nível de satisfação exato de 75, encontram-se na faixa de muita satisfação, enfatizando mais uma vez que a organização promove a QVT.

## 11 CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se, através da bibliografia, que a Qualidade de Vida no Trabalho vai muito além da promoção da saúde e segurança nas organizações. Todos os critérios apresentados são de fundamental importância na criação de um ambiente de trabalho que proporciona o bem-estar dos seus funcionários.

Aos funcionários, a QVT causa contentamento e realização profissional e pessoal, visto que o trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas e constitui-se uma das causas mais relevantes que dita o padrão de vida.

Quanto às empresas, é vantagem proporcionar a QVT, pois lidará com funcionários mais engajados em suas atividades, o que refletirá na qualidade dos seus produtos/serviços. Além disso, preocupar-se com a QVT é uma estratégia inteligente das instituições que desejam manter sua equipe de trabalho.

Conforme as pesquisas realizadas, verificou-se que os programas que buscam pela qualidade total devem, também, inserir a QVT, uma vez que consiste de motivação para que seus colaboradores comprometam-se com seu trabalho. É importante que as empresas priorizem a sua equipe, pois esta forma o elemento vivo dentro da organização, o qual traz dinamismo, flexibilidade e inovação.

No estudo de campo, observa-se um elevado nível de satisfação dos colaboradores quanto aos critérios da QVT, demonstrando que é possível oferecer Qualidade de Vida no Trabalho nas pequenas empresas.

Porém, a compensação justa e adequada, bem como a oportunidade de crescimento e segurança, são dois critérios que merecem mais atenção da gerência, pois apresentaram os menores índices de satisfação. A Tabela sete revelou, ainda, que os únicos indicadores que se encontram no nível de insatisfação são: recompensas e benefícios extras, os quais precisam ser reavaliados pela gestão, a fim de chegarem ao nível de satisfação.

Sugere-se, pois, um outro estudo que avalie a existência ou não de correlação entre a satisfação dos funcionários e os serviços prestados pela microempresa. Dessa forma, obter um exemplo da relação entre a QVT e a busca pela qualidade total.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro *et al.* **Análise do número de categorias da escala de Likert aplicada à gestão pela qualidade total através da teoria da resposta ao item.** In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23., 2003, Ouro Preto. Abepro, 2003. p. 1 - 8. Disponível em: <<http://zip.net/bcpYWF>>. Acesso em: 15 out. 2014.

ANDRADE, Polyanna Peres; VEIGA, Heila Magali da Silva. Avaliação dos Trabalhadores acerca de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Validação de Escala e Análise Qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p.304-319, 2012. Disponível em: <<http://zip.net/bwpDd0>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

AQUINO, Danielly Silva de *et al.* **Análise da qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção.** Revista Produção Online, Florianópolis, v. 12, n. 3, p.585-603, jul./set. 2012. Disponível em: <<http://zip.net/bspLnc>>. Acesso em: 01 abr. 2014.

BERNHOEFT, Renato. **Administração do tempo:** um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 2009.

BOAS, Ana Alice Vilas; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CARVALHO, Marly Monteiro de *et al.* **Gestão da Qualidade:** Teoria e Casos. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos:** O capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento Estratégico.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil.** 19. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

CUNHA, Dilmar Gonçalves da; FRANCO, Emerson. A preservação do capital intelectual como diferencial das organizações de sucesso. In: SITA, Maurício. **Capital Intelectual A fórmula do sucesso**: Grandes especialistas mostram como investir no desenvolvimento contínuo deste diferencial de sucesso. São Paulo: Editora Ser Mais, 2013. p. 39-42.

DAVIS, Martha; ESHELMAN, Elizabeth Robbins; MCKEY, Matthew. **Manual de relaxamento e redução do estresse**. São Paulo: Summus, 1996. Tradução Denise Maria Bolanho.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. São Paulo: Blucher, 2005.

LEITE, José Vieira et al. **Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 9, n. 2, p.109-123, jul./dez. 2009. Disponível em: <<http://zip.net/bypR2g>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MOREIRA, Elen Gongora. **Incentivos e Recompensas**. Curitiba: Iesde Brasil S.A., 2009. 92 p.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia de. **Teoria geral da administração**. 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

OAKLAND, John. **Gerenciamento da Qualidade Total**. São Paulo: Nobel, 1994. Tradução: Adalberto Guedes Pereira.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. Rae-eletrônica, São Paulo, v. 4, n. 1, p.01-10, jan./ jul. 2005. Disponível em: <<http://zip.net/bypR1R>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.



PARANHOS FILHO, Moacyr. **Gestão da Produção Industrial**. Curitiba: Ibpex, 2007. 340 p.

RIBEIRO, Renata Perfeito *et al.* **Obesidade e estresse entre trabalhadores de diversos setores de produção: uma revisão integrativa**. Acta Paul Enferm, São Paulo, v. 24, n. 4, p.577-581, 2011. Disponível em: <<http://zip.net/bbpRm2>>. Acesso em: 03 abr. 2014.

SANTOS, Gisele do Rocio Cordeiro Mugnol; MOLINA, Nilcemara Leal; DIAS, Vanda Fattori. **Orientações e dicas práticas para trabalhos acadêmicos**. Curitiba: Ibpex, 2007. 165 p.

SANTOS, Vanice dos; CANDELORO, Rosana J.. **Trabalhos acadêmicos: uma orientação para a pesquisa e normas técnicas**. Porto Alegre: AGE, 2006. 149 p.

SCHULTZ, Duane P.; SCHULTZ, Sydney Ellen. **Teorias da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013. Tradução de AllTosks.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010. Tradução: Maria Lúcia G. L. Rosa e Solange Aparecida Visconti. Revisão técnica: Flávio Bressan.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 312 p.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990. Tradução de Arlindo Vieira Ramos.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Produção, Ponta Grossa, v. 20, n. 3, p.471-480, jul./set. 2010. Disponível em: <<http://zip.net/blpC1r>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho**. R. da Educação Física/UEM, Maringá, v. 20, n. 3, p.395-405, 3. trim, 2009.

**ANEXOS**

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário busca coletar dados para posterior análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da empresa selecionada.

Marque o seu nível de satisfação quanto aos critérios a seguir, de acordo com a legenda.

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

Indicadores	Nível de satisfação				
	1	2	3	4	5
1- Salário	1	2	3	4	5
2- Equilíbrio com o salário dos colegas	1	2	3	4	5
3- Recompensas (participação em resultados)	1	2	3	4	5
4- Benefícios extras (vale alimentação, vale transporte, plano médico e odontológico)	1	2	3	4	5
5- Quantidade de horas trabalhadas (jornada semanal)	1	2	3	4	5
6- Quantidade de trabalho (carga de trabalho)	1	2	3	4	5
7- Uso de tecnologias, máquinas e equipamentos no trabalho (tecnologia do processo)	1	2	3	4	5
8- Condições de trabalho (ambiente saudável, higiênico)	1	2	3	4	5
9- Equipamentos de segurança e proteção individual e coletiva	1	2	3	4	5
10- Cansaço (fadiga)	1	2	3	4	5
11- Oportunidade de tomar decisões	1	2	3	4	5
12- Importância do trabalho e atividade que faz	1	2	3	4	5
13- Possibilidade de desempenhar várias tarefas	1	2	3	4	5
14- Prática de avaliação de desempenho (conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho)	1	2	3	4	5
15- Responsabilidade de trabalho dada a você	1	2	3	4	5
16- Treinamentos e cursos que você faz	1	2	3	4	5
17- Ausência de discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc) no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
18- Relacionamento com colegas e chefes	1	2	3	4	5
19- Comprometimento da sua equipe e colegas	1	2	3	4	5
20- Valorização de suas ideias e iniciativas	1	2	3	4	5
21- Respeito aos direitos do trabalhador	1	2	3	4	5
22- Oportunidade de expressar suas opiniões	1	2	3	4	5
23- Normas e regras no seu trabalho	1	2	3	4	5
24- Respeito à individualidade (suas características individuais e	1	2	3	4	5

particularidades)					
25- Influência do trabalho sobre sua vida familiar	1	2	3	4	5
26- Realização pessoal no trabalho	1	2	3	4	5
27- Imagem que esta empresa tem na sociedade	1	2	3	4	5
28- Contribuição da empresa com a sociedade	1	2	3	4	5
29- A forma de a empresa tratar os funcionários	1	2	3	4	5

## ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO



**Instituto Federal Minas Gerais – Campus Governador Valadares**

**Av. Minas Gerais, 5189 - Governador Valadares – MG**

**CEP: 35057-760**

**Fone: (33) 3717-0101**

**CNPJ: 10.626.896/0001-72**

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO OBTIDO JUNTO AO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Eu, \_\_\_\_\_, portador do RG nº \_\_\_\_\_, colaborador da \_\_\_\_\_, no setor de \_\_\_\_\_, aceito participar da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho conduzida por Lauren Isis Cunha, aluna do décimo período do Curso Engenharia de Produção, do Instituto Federal Minas Gerais – *Campus* Governador Valadares, sob orientação da Professora Mestra Mariana Sarro Pereira de Oliveira.

Declaro estar ciente e de acordo em responder o questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Também encontro-me ciente e aprovo os seguintes termos esclarecidos pelo pesquisador:

- a) O objetivo geral da pesquisa é apresentar a Qualidade de Vida no Trabalho, apontando seus principais elementos em uma empresa de pequeno porte do leste mineiro;
- b) O desenvolvimento da pesquisa estará em conformidade com os princípios éticos devidos, garantindo a integridade, a dignidade e o bem-estar dos envolvidos, não causando nenhum risco ou dano às dimensões física, emocional, psicológica, moral, intelectual e social dos mesmos;
- c) Os resultados poderão ser encaminhados para a publicação em revistas especializadas e apresentações em eventos científicos;
- d) No caso de publicações, fica firmada a garantia de sigilo absoluto das informações que posam identificar os participantes e a instituição, sendo assegurado o anonimato a todos;
- e) A participação de todos os envolvidos será voluntária.

Governador Valadares, \_\_\_\_ de outubro de 2014.

---

Assinatura do Participante