

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DA EMPRESA X DO SETOR LOGÍSTICO

Patrícia Carla Xavier Araújo Guerreiro\*

## RESUMO

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho está baseado em dois aspectos importantes, o bem-estar do trabalhador e o resultado da organização. Um trabalhador satisfeito produz mais e conduz uma organização a melhores resultados. Sendo o objetivo da análise a qualidade de vida no trabalho e a satisfação dos funcionários da unidade sergipana de uma empresa de logística X, que foi escolhida, durante o estudo, entre as duzentas melhores empresas para se trabalhar. Para esta análise foi disponibilizado 60 questionários com múltipla escolha para colaboradores nas áreas administrativas e operacionais, o que representa 63% de uma unidade da empresa estudada. O método utilizado apresenta caráter descritivo, sendo a técnica utilizada na coleta dos dados o questionário e a análise predominantemente quantitativa. Considera-se que os respondentes de um modo geral entendem o Programa de Qualidade de Vida no trabalho desenvolvido pela empresa e suas consequências.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação, Desempenho.

## 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho, nos últimos anos, passou a ser um fator primordial nas organizações. Isto porque empregados satisfeitos dão mais resultados. Segundo Sousa et al. (2014), para os trabalhadores, QVT passa a ser um grande desejo, e para uma boa parte dos empregadores passa a ser um meio para chegar ao seu objetivo.

Os funcionários passam a maior parte do tempo dentro da empresa. Diante desse fato, eles são os responsáveis pelos índices de produtividade da mesma, que pode interferir direta ou indiretamente nos objetivos organizacionais.

Assim, este estudo tem como objetivo analisar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho em uma unidade sergipana da empresa X do setor logístico.

---

\*Bacharel em Administração de Empresas graduada pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, estudante do curso de Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional pela mesma instituição, atua como analista na área de Planejamento e Gestão da Manutenção, email: patricia.araujo@hotmail.com.

Pretende-se identificar a área de atuação dos empregados e o nível de entendimento dos mesmos no que concerne a QVT e a satisfação no trabalho, além da percepção em relação ao programa com o desempenho profissional e da organização. A questão norteadora refere-se à análise sobre qual a percepção dos funcionários sobre a relação da QVT e o nível de satisfação dos mesmos na organização.

Para Andrade et al. (2014), uma organização motivada e vencedora tem em seu quadro empregados motivados e vencedores. Neste contexto, a busca em ter funcionários satisfeitos e realizados, vem impulsionar o programa de Qualidade de Vida no Trabalho, pois este está vinculado às necessidades humanas e sua satisfação.

Conforme Fernandes et al. (2013), é necessário que o trabalhador seja visto como peça primordial do processo, que tem sentimentos, frustrações, que não trabalha somente para obtenção de um salário, mas pensa em suas realizações, em chegar ao seu objetivo profissional. Pois ele deixou de ser visto como máquina, numa concepção voltada somente para produtividade e passou a ser parte complementar do processo como colaborador (MELLO, J.; JESUS, R.; MELLO, A., 2015).

Sendo assim, Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser uma estratégia competitiva que agrega valor tanto para os colaboradores como para a empresa. Pois eleva o nível de satisfação e motivação dos empregados, o que conseqüentemente auxilia no aumento da produtividade chegando assim aos objetivos da organização de forma mais consistente.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Durante muito tempo, o conceito de qualidade nas empresas era voltado somente para uma boa gestão da produção, da melhoria contínua dos processos, serviços e conseqüentemente no aumento dos lucros. Ao longo do tempo, percebeu-se que para uma organização ter sucesso é necessário que seus empregados tenham uma boa condição no trabalho para produzir melhor. A partir da década de

90 houve um processo de transformação, no qual a gestão de pessoas vem ganhando maior importância dentro das organizações dando espaço para a QVT.

Para Andrade et al. (2014), a QVT está atrelada às necessidades e satisfação do trabalhador. Vai além dos recursos materiais como salário, passa por sentimentos e percepções. O autor afirma ainda que as empresas têm características próprias. Logo, o programa de QVT deve ser adaptado a cada situação, pois empregados motivados e satisfeitos se dedicam mais, logo produzem mais, reforçando assim o foco das organizações em seus empregados, que passam a ser vistos como capital intelectual.

De acordo com Massolla e Calderari (2013), Qualidade de Vida no trabalho é uma importante fonte de resultados das condições de vida no trabalho. Englobam aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação, tornando-se uma aliada para auxiliar no mundo competitivo, aumentando o desempenho e a produtividade.

Segundo Silva, Furtado e Zanini (2015), o objetivo principal da QVT é criar um ambiente humanizado, onde os colaboradores se sintam bem em trabalhar e assim, atinjam bons resultados para a empresa. Ele afirma ainda que a QVT pode causar impactos na vida pessoal, assim como na vida social de um indivíduo.

O programa de Qualidade de Vida para o trabalhador entra nas organizações para humanizar o trabalho, assim como, para melhorar o desempenho e a competitividade das empresas em um mundo altamente competitivo e globalizado.

## 2.2 MODELO DE WALTON

O modelo de qualidade de vida no trabalho criado por Richard Walton, nos Estados Unidos, em meio à crise petrolífera da década de 70, é o modelo de análise de QVT mais utilizado no Brasil, visto ser considerado o mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Walton (1973) classifica a QVT em oito categorias. Estas pretendem relacionar diversos fatores à satisfação dos trabalhadores, com o objetivo de criar ações para melhorá-la, tendo em vista que as questões da vida pessoal têm impacto considerável no desempenho do trabalho realizado. Para o autor, a QVT trata-se de

um estado em que os indivíduos se sentem mentalmente e fisicamente bem. Sentem-se integrados socialmente e competentes em suas funções.

O quadro 1, a seguir, apresenta as oito categorias propostas por Walton (1973), com seus respectivos objetivos e indicadores:

**Quadro 1 – Modelo de QVT de Walton**

<b>CATEGORIAS DE QVT</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>INDICADORES DE QVT</b>
Compensação justa e adequada	Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneração adequada;</li> <li>• Equidade interna;</li> <li>• Equidade externa</li> </ul>
Condições de trabalho	Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabalho razoável;</li> <li>• Ambiente físico seguro e saudável;</li> <li>• Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.</li> </ul>
Oportunidades para o uso e desenvolvimento das capacidades	Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Uso de múltiplas capacidades e habilidades;</li> <li>• Informações sobre o processo total de trabalho;</li> <li>• Significado da tarefa;</li> <li>• Identidade da tarefa;</li> <li>• Retro informação.</li> </ul>
Oportunidades de crescimento e segurança	Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para estabilidade no emprego.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades;</li> <li>• Possibilidade de carreira;</li> <li>• Segurança no emprego.</li> </ul>
Integração social na organização	Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de preconceitos;</li> <li>• Igualdade de oportunidades;</li> <li>• Relacionamento interpessoal;</li> <li>• Senso comunitário;</li> <li>• Clima do ambiente de trabalho.</li> </ul>
Constitucionalismo na organização	Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direitos trabalhistas;</li> <li>• Privacidade pessoal;</li> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Tratamento impessoal e igual.</li> </ul>
Trabalho e espaço total de vida	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências de carreira, viagens, convívio familiar e lazer;</li> <li>• Poucas mudanças geográficas.</li> </ul>
A relevância social do trabalho na vida	Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagem da organização;</li> <li>• Responsabilidade social da organização;</li> <li>• Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos;</li> <li>• Práticas de recursos humanos;</li> <li>• Administração eficiente;</li> <li>• Valorização do trabalho e da profissão.</li> </ul>

Fonte: Walton (1973) apud Moura (2011).

## 2.3 SATISFAÇÃO

Satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis relacionados ao seu trabalho (DAVIS; NEWSTROM, 2011).

Robbins, Judge e Sobral (2010) conceituam satisfação no trabalho como a atitude de uma pessoa em relação ao seu trabalho. Esta envolve as relações de trabalho, desde as relações de poder; o ambiente; a organização; as políticas e programas de gestão da empresa; suas tecnologias; metas, objetivos e interesses; seu ambiente econômico-financeiro; sua história e os desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo.

A satisfação no trabalho representa um fator determinante na qualidade de vida no trabalho. Empregados satisfeitos produzem mais e com melhor qualidade. Segundo Cristina (2013), a satisfação é vista como uma grande ferramenta na gestão moderna, pois as organizações são movidas por pessoas, elas é que fazem o mundo organizacional funcionar. Porém, afirma também que a satisfação não é inerente somente ao trabalho, situações na vida do indivíduo, externas ao trabalho também podem afetar.

Mello, Jesus e Mello (2015) afirmam que o colaborador ao ter satisfação com o seu trabalho, melhora seu desempenho e a eficiência, contribuindo assim para melhorar o desempenho das empresas.

## 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Vergara (2014) afirma que estudo de caso tem caráter de profundidade e detalhamento. Para o desenvolvimento deste artigo foi escolhido o estudo de caso, realizado com os empregados de uma empresa de logística em sua filial sergipana.

O trabalho foi baseado em técnicas qualitativas de coletas de dados, enriquecido com uma pesquisa bibliográfica, que segundo Vergara (2014) é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em diversas fontes e acessível ao público geral. A análise documental foi constituída por material disponibilizado em ambiente virtual, livros e artigos científicos disponibilizados em meio eletrônico.

A pesquisa realizada é descritiva, que segundo Gil (2010) tem como objetivo, entre outros, o estabelecimento de relação entre variáveis. Utilizou-se como

abordagem o método quantitativo, através de questionário com questões de múltipla escolha. Dessa forma, foi possível perceber a visão dos funcionários acerca do programa de QVT proposto pela empresa X, sua relação com a satisfação dos empregados e desempenho da organização. O presente estudo não teve a intenção de obter respostas ou explicar o porquê dos fatos, mas descrever o resultado do levantamento aplicado.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

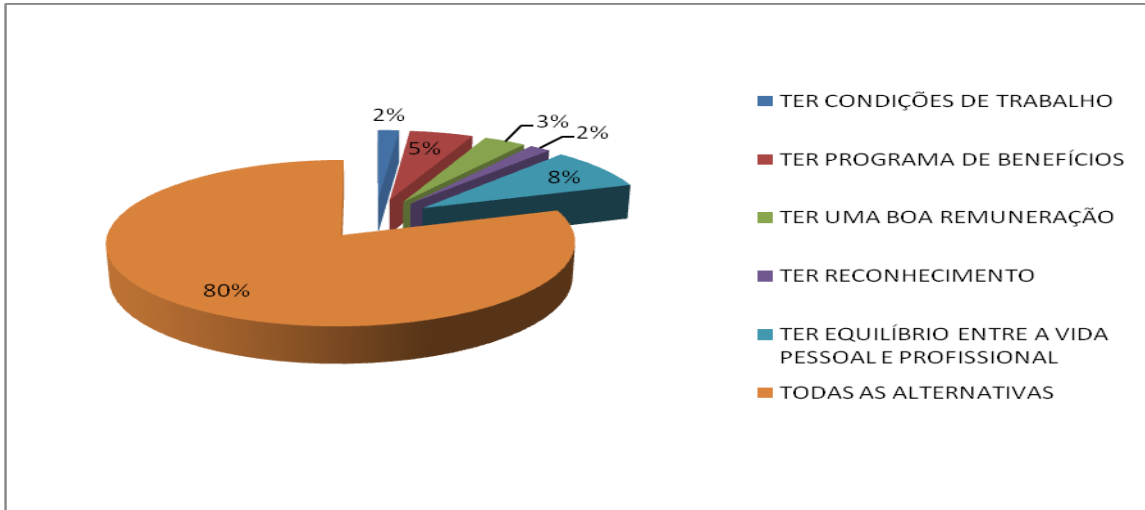
Após a aplicação do questionário aos sessenta empregados da unidade sergipana da empresa X, o que representa 63% do universo estudado, foi possível avaliar a percepção dos funcionários em relação ao programa QVT da empresa e suas implicações na satisfação dos empregados.

A tabulação dos dados da amostra da pesquisa traz que 63% dos entrevistados têm nível superior, 37% nível médio e nenhum funcionário tem apenas o ensino fundamental, o que ajuda para se ter um melhor nível cultural e conseqüentemente o melhor nível de entendimento das questões. Outro fator que contribui positivamente para o resultado da pesquisa é que 68% dos funcionários tem mais de 5 anos de empresa, 23% tem entre 1 e 5 anos e apenas 9% tem menos de 1 ano de empresa, o que impacta diretamente no grau de conhecimento da organização estudada.

Mostra ainda que 57% dos empregados que participaram da pesquisa são da área operacional, 28% são da área administrativa e 13% da área de manutenção e que destes 70% dos entrevistados trabalham em turno de revezamento e apenas 30% trabalham em horário administrativo. Porém, de acordo com os resultados abaixo, o nível de entendimento relativo ao programa não é impactado pelo horário de trabalho dos empregados.

Na pergunta 1, quando foram abordados quanto ao entendimento do que seja programa de qualidade de vida no trabalho, obteve-se como resposta, demonstrada no gráfico 1, que existe um entendimento por parte da maioria dos empregados. Pois para 80% dos entrevistados, qualidade de vida no trabalho é um conjunto de fatores conforme Walton define em seus modelos.

Gráfico 1 – O que você entende como qualidade de vida no trabalho?

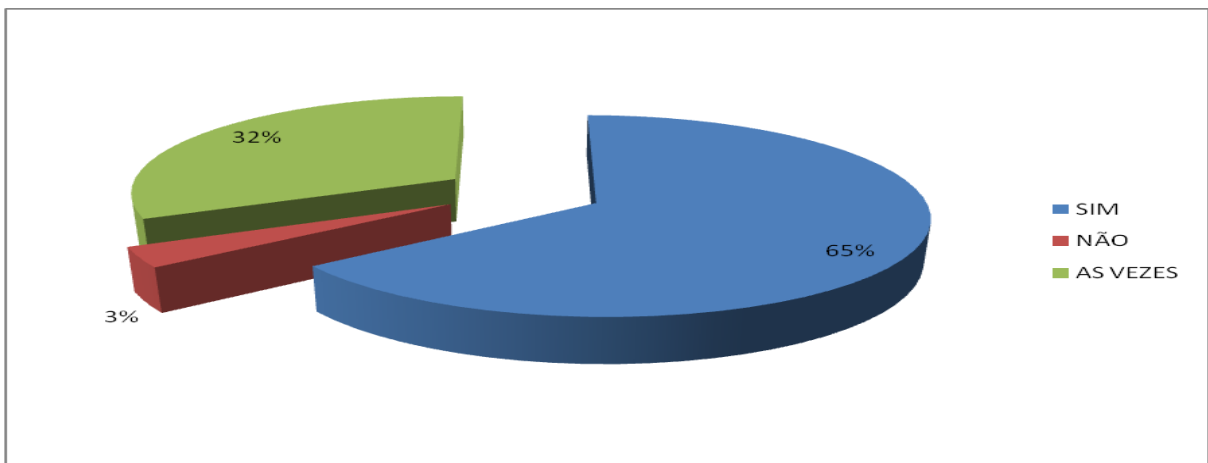


Fonte: Elaborado pela autora, baseado nos dados coletados (2016).

Na pergunta 2, conforme demonstrado no gráfico 2, foram questionados se acreditam no programa. Foi identificado que 65% acreditam no programa de QVT da empresa, contra 32% que acreditam às vezes e somente 3% não acreditam.

De acordo com Gil (2011), os programas de QVT costumam apresentar muitas dificuldades para serem implantados, pois envolvem custos altos para as empresas e tem um foco direto nos empregados, sendo os benefícios para a organização verificados de forma indireta. Apesar desta dificuldade, identificou-se que o programa tem uma boa credibilidade entre os empregados, o que demonstra estar bem implantado.

Gráfico 2 – Você acredita no programa QVT da empresa?



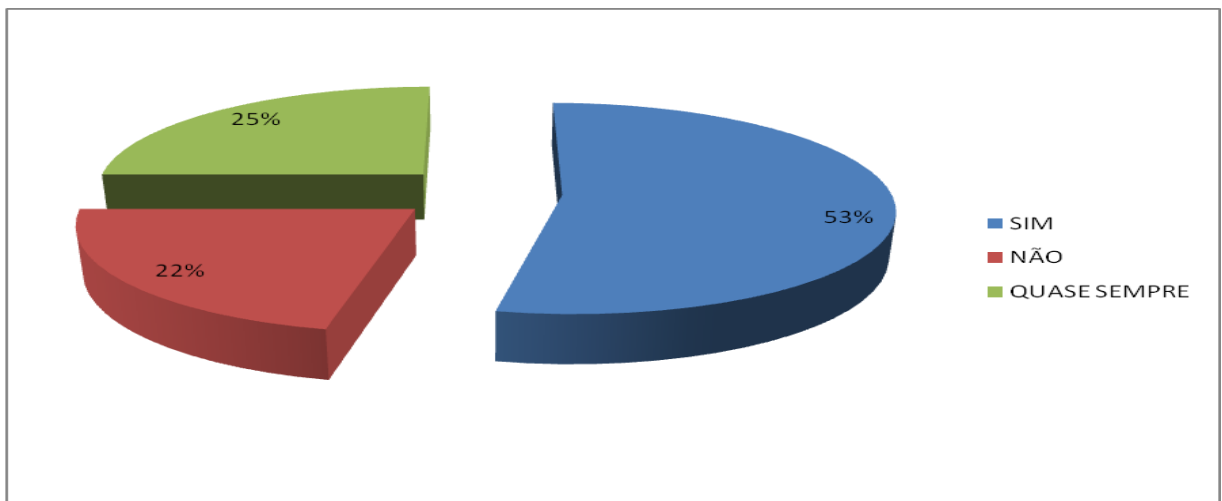
Fonte: Elaborado pela autora baseado nos dados coletados (2016)

De acordo com o gráfico 3, 53% dos entrevistados consideram que a empresa sempre procura integrar as necessidades dela com as dos empregados. Enquanto 25% declaram que quase sempre procuram estabelecer esta harmonia de interesses.

Segundo Silva, Furtado e Zanini (2015), os empregados de uma organização tornam-se mais comprometidos com os resultados, quando os mesmos se sentem parceiros da empresa. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, de forma a permitir a realização integral do trabalhador como indivíduo, preservando a vida social e a sua saúde, o que é considerado de suma importância para que o mesmo se sinta inteiro.

Diante desse contexto, a empresa busca o equilíbrio para que seus empregados se sintam parceiros objetivando assim seus compromissos com comprometimento.

Gráfico 3 – Você considera que a empresa procura integrar as necessidades da empresa com as dos empregados, buscando um equilíbrio?



Fonte: Elaborado pela autora baseado nos dados coletados (2016)

Segundo Fernandes et al. (2013), satisfação é a sensibilidade da pessoa em perceber se aquilo que está sendo recebido, é justo ou está dentro das suas expectativas do que se esperava obter.

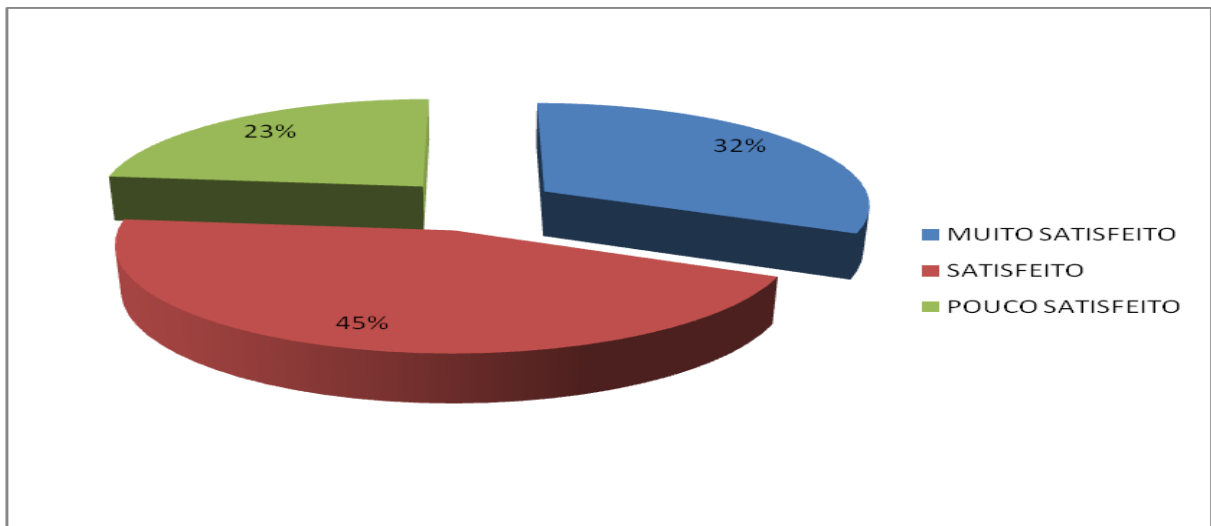
Conforme gráfico 4, 32% dos empregados que responderam ao questionário estão muito satisfeitos e 45% estão satisfeitos em trabalhar na unidade sergipana da empresa X, onde 23% se dizem insatisfeitos.



Pode-se observar que existe um nível de satisfação muito alto em relação aos empregados que trabalham na organização. Comparando com o resultado do gráfico 2, entende-se que o programa de qualidade de vida está diretamente influenciando na satisfação dos empregados.

Reforçando, Fernandes et al. (2013), diz que o programa de QVT quando aplicado em uma organização proporciona aos empregados uma satisfação plena, que será refletida na maneira como ele se sente valorizado dentro da organização. Porém, ainda é necessário realizar um trabalho para diminuir o número de empregados pouco satisfeitos.

Gráfico 4 - Como você se sente em trabalhar nesta empresa?



Fonte: Elaborado pela autora baseado nos dados coletados (2016)

Na questão sobre a auto-avaliação com relação à motivação para trabalhar, 37% declararam como média, 35% com motivação alta e 28% como muito alta, sendo nula como motivação baixa, de acordo com o gráfico 5. Quanto maior a motivação, maior o índice de produtividade, pois empregados motivados sentem maior disposição para realização de suas tarefas.

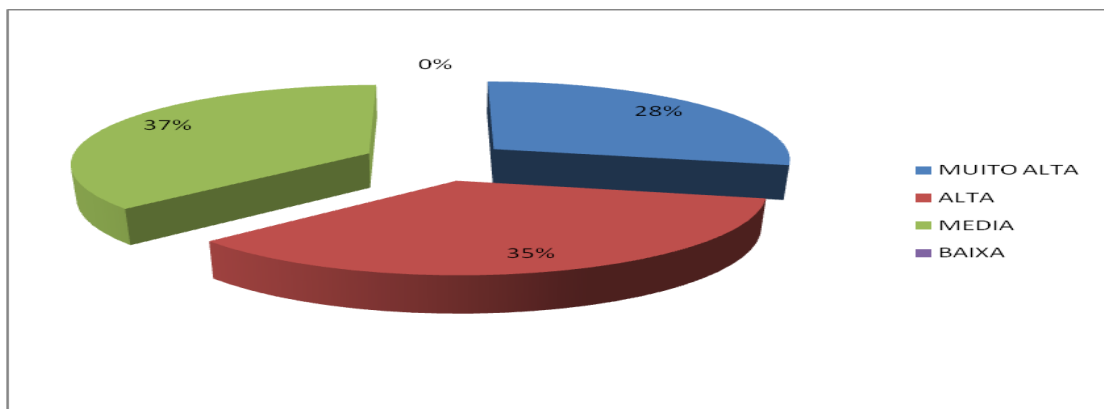
Segundo Andrade et al. (2014), a empresa é consequência do que oferece aos seus empregados, que quando motivados trabalham com maior produtividade.

Para Fernandes et al. (2013), a motivação em uma empresa, é o ponto de partida para instigar os empregados, pois colaboradores motivados brilham, transformam problemas em oportunidades.

Chiavenato (2004), afirma que motivação é algo pessoal, que nasce da necessidade de cada indivíduo, porém as pessoas recebem estímulos que irão satisfazer as necessidades interiores e assim ficar motivadas.

Por este motivo a motivação ainda é um desafio necessário para as organizações, pelo fato de compreender os processos que levam a motivação dos seus colaboradores, pelo efeito que nem todas as pessoas se motivam com os mesmos fatores.

Gráfico 5 – Você se sente motivado a vir trabalhar todos os dias?



Fonte: Elaborado pela autora baseado nos dados coletados (2016)

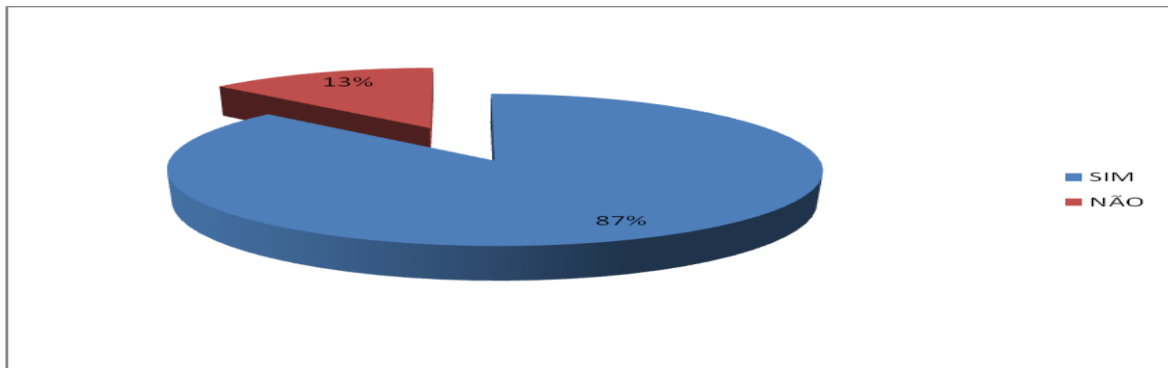
No gráfico 6, quando perguntamos se os colaboradores entendem que o programa de qualidade de vida no trabalho interfere no desempenho, 87% responderam que sim, e 13% afirmaram que não interfere.

De acordo com Massolla e Calderari (2013), produtividade está diretamente relacionada a condições de trabalho, que está também relacionada ao desempenho de uma organização. Afirma ainda que, muitas empresas que implementaram atividades de qualidade de vida, experimentam os benefícios que trazem à saúde e o bem-estar dos seus colaboradores, e com isto ganharam maior produtividade através do maior envolvimento dos seus empregados. Muitas destas empresas encontram-se na classificação das melhores empresas para se trabalhar, que foi o caso desta organização.

Durante o período da coleta de dados deste estudo, foi divulgado pela revista Você S/A da editora Abril, a classificação das duzentas melhores empresas

para se trabalhar, onde a organização objeto deste estudo estava classificada entre as mesmas.

Gráfico 6 – você entende que o programa QVT está relacionado ao desempenho?



Fonte: Elaborado pela autora baseado nos dados coletados (2016)

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo de caso limitou-se a apresentar uma análise do que representa o programa de qualidade de vida em uma unidade sergipana de uma empresa de logística e sua interferência na satisfação dos empregados.

Neste estudo chamou a atenção o nível de escolaridade dos empregados, onde um número significativo tem nível superior.

Diante da análise dos dados, conclui-se que os trabalhadores da empresa estudada, conhecem o programa QVT, entendem a importância do mesmo, e os impactos positivos gerados por sua implantação, melhorando a satisfação e motivação dos empregados, que conseqüentemente melhora a produtividade individual e organizacional. Reforça-se o estudo de caso realizado, com a classificação da organização entre as duzentas melhores empresas para se trabalhar conforme divulgação na revista Você S/A.

Com este estudo, chamamos a atenção para as organizações, alertando que para obterem sucesso nas suas atividades, devem investir constantemente em melhorias para seus colaboradores, investindo em programas que tragam a satisfação aos mesmos, pois conforme estudo, empregados motivados produzem mais e melhor. Essas ações são necessárias, principalmente nos dias atuais onde os colaboradores passam grande parte de suas vidas no seu ambiente de trabalho.

Pessoas satisfeitas e motivadas estão mais propensas a apresentarem atitudes positivas no alcance dos objetivos organizacionais propostos. Quando uma organização tem um ambiente de trabalho saudável e motivador, os colaboradores a valorizam. Eles trabalham e despendem o máximo de si para alcançar o seu sucesso enquanto indivíduo, e também o sucesso da própria organização e a satisfação dos seus clientes, sejam estes internos ou externos.

Para pesquisas futuras, sugere-se, abordar o tema em toda a organização sob a perspectiva de uma análise qualitativa. A partir daí, será possível ter um maior conhecimento do assunto e desenvolver mais o programa em um aspecto de melhoria contínua.

#### ABSTRACT

The life quality program on work is based in two important aspects, the worker well-being and the organization result. A satisfied worker produces more and leads an organization to better results. As the purpose of the analysis the work life quality and the workers satisfaction of a Sergipe's unity of a logistics company X, which was chosen, through a study, as one of the two hundred better companies to work. For this analysis, 60 questionnaires with multiple choice were available for employees in administrative and operational areas, representing 63% of the company unity studied. The method used presents descriptive characteristics, being the questionnaire the technique used for the data collection and mainly quantitative analysis. Is considered that the answers were given, in general, by workers who understand the life quality program in work developed by the company and it's consequences.

Keywords: Work life quality, Satisfaction, Performance.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Filipe Muneratto et al. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão de sua influência sobre a produtividade.** Fórum de Administração, v. 5, n. 2, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto; **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª edição. Editora Manole, 2014.

CRISTINA, Célia; **Satisfação no trabalho: grande ferramenta de Gestão, 2013.** <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira>. Acesso em 05 de janeiro de 2016.

DAVIS, Keith. NEWSTRON, John W. **Comportamento Humano no Trabalho.** São Paulo: Ed. Cengage Learning, 2011.

FERNANDES, Thiago Ramos et al. **Qualidade de vida no trabalho.** Mostra de iniciação científica do CESUCA-2317-5915, n. 7, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2011.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho.** III Encontro Científico e Simpósio de Educação UNISALESIANO. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.r/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso em, v. 8, 2013.

MELLO, Jose Andre Villas Bôas; JESUS, Rômulo Henrique Gomes de; MELLO, Andrea Justino Ribeiro. **As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton.** Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 7, n. 1, 2015.

MOURA, Leila Luz Fontes de. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos – PI.** Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí. Picos – PI, 2011.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. **Qualidade de**

**vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.** Campinas, SP: Ipês, 2010.

ROBBINS, S.P.; JUDGE; T.A.; SOBRAL, **Comportamento Organizacional.** 14<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010;

SILVA, Ana Carolina Cozza Josende da; FURTADO, Juliana Haetinger; ZANINI, Roselaine Ruviano. **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados.** Ibero american Journal of Industrial Engineering, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, Juliano Domingues da et al. **FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL.** Revista Catarse, v. 2, n. 1, p. 17-36, 2015.

SOUSA, Jackson Epaminondas de et al. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação dos Funcionários de uma Empresa Prestadora de Serviços.** GEINTEC-Gestão, Inovação e Tecnologias, v. 4, n. 3, p. 1035-1045, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 15<sup>a</sup> edição. São Paulo: Atlas, 2014.

WALTON, Richard E. *Quality of working life: what is it?* **Sloan Management**, 15 (1): 11-21, 1973

## APÊNDICE

## QUESTIONÁRIO

Prezado(a) colaborador(a),

Este questionário faz parte de um trabalho do curso de Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional da Fanese. Neste questionário tem perguntas com o intuito de recolher informações junto aos funcionários da unidade sergipana da empresa X. As respostas são muito importantes para a realização deste trabalho e, por isto, será assegurada a confidencialidade das respostas. Portanto, as perguntas que se seguem devem ser respondidas lendo as instruções a seguir.

**Dados do Perfil do Respondente:**

Área:

- ( ) Operacional  
 ( ) Administrativa  
 ( ) Manutenção

Horário de trabalho:

- ( ) Turno de revezamento      ( ) Administrativo

Tempo de empresa:

- ( ) Menos de 1 ano      ( ) 1 ano a 5 anos      ( ) mais de 5 anos

Escolaridade (considerar se em andamento):

- ( ) Fundamental      ( ) Médio      ( ) Superior

**Perguntas:****1. O QUE VOCÊ ENTENDE COMO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?**

- ( ) TER CONDIÇÕES DE TRABALHO  
 ( ) TER PROGRAMA DE BENEFÍCIOS

- ) TER UMA BOA REMUNERAÇÃO
- ) TER RECONHECIMENTO
- ) TER EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
- ) TODAS AS ALTERNATIVAS

**2. VOCÊ ACREDITA NO PROGRAMA QVT DA EMPRESA?**

- ) SIM    ) NÃO    ) AS VEZES

**3. VOCÊ CONSIDERA QUE A EMPRESA PROCURA INTEGRAR AS NECESSIDADES DA EMPRESA COM AS DOS EMPREGADOS, BUSCANDO UM EQUILÍBRIO?**

- ) SIM    ) NÃO    ) QUASE SEMPRE

**4. COMO VOCÊ SE SENTE EM TRABALHAR NESTA EMPRESA?**

- ) MUITO SATISFEITO
- ) SATISFEITO
- ) POUCO SATISFEITO

**5. VOCÊ SE SENTE MOTIVADO A VIR TRABALHAR TODOS OS DIAS?**

- ) SIM    ) NÃO

**6. VOCÊ ENTENDE QUE O PROGRAMA QVT ESTÁ RELACIONADO AO DESEMPENHO?**

- ) SIM    ) NÃO