



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Educação Física - Bacharelado

Trabalho de Conclusão de Curso

**Qualidade de vida no trabalho e atividade física: perspectivas sobre
o modelo de Walton**

Gama-DF

2020



UNICEPLAC

THOMAS ALEXANDER DE JESUS OLIVEIRA VILA NOVA

Qualidade de vida no trabalho e atividade física: perspectivas sobre o modelo de Walton

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Educação Física pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Ms. Igor Márcio Corrêa Fernandes da Cunha.

Brasília-DF

2020



UNICEPLAC

THOMAS ALEXANDER DE JESUS OLIVEIRA VILA NOVA

Qualidade de vida no trabalho e atividade física: perspectivas sobre o modelo de Walton

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Educação Física pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 15 de julho de 2020.

Banca Examinadora

Prof. Ms. Igor Márcio Corrêa Fernandes da Cunha.
Orientador

Prof.ª Ms Gisele Kede Flor Ocampo
Examinadora



UNICEPLAC

Qualidade de vida no trabalho e atividade física: perspectivas sobre o modelo de Walton

Thomas Alexander de Jesus Oliveira Vila Nova¹

Resumo:

A qualidade de vida no trabalho é fundamental para que se possa garantir o bem-estar do trabalhador e consequentemente uma boa saúde. Este estudo apresenta uma revisão da literatura sobre qualidade de vida no trabalho segundo as oito categorias definidas por Walton (1973). Esse estudo mostra os indicadores mais bem avaliados e ainda os que tiveram avaliações negativas. Sendo assim, foi possível identificar a percepção dos trabalhadores quanto a sua própria necessidade no ambiente laboral. Considerando que a Educação Física tem por objeto a qualidade de vida da população, de forma geral, decidiu-se observar também as necessidades desse microcosmo.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Modelo de Richard Walton. Saúde. Educação Física. QVT.

Abstract:

The quality of life at work is essential to ensure the well-being of the worker and consequently good health. This study presents a review of the literature on quality of life at work according to the eight categories defined by Walton (1973). This study shows the best rated indicators and also those with negative evaluations. Thus, it was possible to identify the perception of workers regarding their own need in the work environment. Considering that Physical Education aims at the population's quality of life, in general, it was decided to also observe the needs of this microcosm.

Keywords: Quality of life. Richard Walton model. Health. Physical Education. QLV.

¹Graduando do Curso Educação Física - Bacharelado, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: alexanderdejesus15@hotmail.com.



UNICEPLAC

1 INTRODUÇÃO

O Conceito de qualidade de vida possui uma variedade de concepções teóricas e a consequente carência de uma conceituação mais sólida. Trata-se de um conceito multidimensional cercado por fatores condicionantes multifacetados, que entrelaçam aspectos de caráter social, econômico, psicológico e de estilo de vida que, por sua vez sofre influência das dimensões históricas, culturais e de formação social de uma sociedade (SEIDEL; ZANNON, 2004).

Os estudos sobre a Qualidade de vida (QV) tem a influência de duas linhas teóricas: uma linha que diz respeito ao caráter amplo do termo Qualidade de vida QV associado aos aspectos de âmbito social. Na referida perspectiva, são afastadas a exclusividade dos problemas de saúde como fator único e isolado de qualidade de vida. Ao contrário, a saúde é vista como um reflexo de fatores determinantes diversos e complexos que se entrelaçam entre si, tais como os fatores econômicos, sociais, psicológicos etc. (SEIDEL; ZANNON, 2004). Outra linha que considera a preponderância de questões ligadas à saúde como parâmetros para mensuração de Qualidade de vida (QV), ou seja, ao dar atenção aos sintomas, limitações e/ou incapacidade originais pela falta de saúde, detecta a falta de QV por motivo de doenças (SEIDEL; ZANNON, 2004).

O conceito Qualidade de vida (QV) adotado pela Organização Mundial da Saúde OMS foi definido assim: “ a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações ”(WHOQOL,1995, p 1405). Nesta linha , o termo QV não tem por foco questões relativas especificamente à saúde humana , ou falta desta.

De acordo com Seidel e Zannon (2004), a qualidade de vida está associada à mensuração de nível de adaptação e de satisfação que um indivíduo tenha em relação ao seu meio ambiente e as condições econômicas, sociais e psicológicas as quais disponha para interagir e usufruir de benefícios oriundos de um estado de desenvolvimento humano, segundo padrões preestabelecidos pelo contexto histórico e cultural da época vigente.

A noção de qualidade é compreendida como uma concepção humana a respeito das expectativas de satisfação no âmbito pessoal, familiar e social, enfim tudo aquilo que o indivíduo, sob o seu ponto de vista, considerar pertinente à qualificação de sua existência humana. Logo, é tido como conceito multidimensional, pois congrega aspectos materiais e não materiais, os quais estão relacionados à autonomia e à autodeterminação das pessoas



UNICEPLAC

sobre a sua própria vida em coletividade (SEIDEL; ZANNON, 2004).

Com o contexto competitivo do mercado atual pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho vem ganhando espaço em todos os aspectos, principalmente quando se trata de produtividade, que está inteiramente relacionada com a linha de pensamento de Albuquerque e França (1998, p.43), em virtude dos efeitos da globalização, das inovações tecnológicas e das novas formas de organização do trabalho resultantes de uma nova economia. Tal fato pode ser explicado pelas empresas no progresso científico avanço tecnológico e elementos fundamentais de um processo sem volta que não acarreta apenas o aumento quantitativo dos conhecimentos e uma revolução, tanto no perfil dos colaboradores e quanto na produtividade. Os esforços empresariais devem, em última instância, conduzir à realização humana, ou seja, a qualidade só terá sentido se gerar qualidade de vida na busca de melhorias do desempenho organizacional como um todo.

As empresas estão passando por uma revolução, tanto no perfil dos colaboradores quanto na produtividade. Gradualmente as empresas de pequeno porte necessitam se adequar à realidade, tornando-se fornecedoras de produtos com maior qualidade, menores custos e prazo de entrega mais curto.

Antigamente, as visões das pessoas perante as empresas eram apenas para buscar as condições de sustentar sua família e se manter. Apesar disso com passar dos anos, essa realidade vem mudando. Paulatinamente as pessoas vêm buscando empresas que se assemelhem a elas, como estilo de vida ou até mesmo as oportunidades que alguma empresa oferece; plano de carreira estruturado, plano de cargos e salários padronizados, empresas que buscam um clima organizacional positivo, desejando que a qualidade de vida de seus funcionários seja colocada como prioridade no que se refere à gestão de pessoas. Segundo Weiss, (1991, p.32) “As pessoas trabalham por recompensas. “Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro, podem ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”.

Chiavenato (2008) diz que 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. Em vista disso o lado profissional, passou a ser predominante na vida das pessoas.

Huse & Cummings (1985) entendem a qualidade de vida no trabalho como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho, e organizações. Este pensamento giraria em torno de dois aspectos principais que seriam: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e



UNICEPLAC

com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho, mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Rodrigues (1994, pg 93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

O fato é que existem empresas que não se preocupam com a saúde física e psicoemocional e social de seus colaboradores e se quer respeitam as leis trabalhistas, não promovem a qualidade de vida e assim surge um ritmo que vem sendo assimilado por todos na sociedade e passa a ser um novo padrão, esquecendo outras esferas da vida humana. Segundo (Vianna, 1994, Rodrigues, 1994 e Demo, 1995), não pode estar isolada da vida da pessoa. Rodrigues (1994) admite "que a QVT (qualidade de vida no trabalho) é um ponto importante não só para a realização do homem no trabalho, mas também, em toda sua existência”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A origem e o conceito de qualidade de vida no trabalho

O movimento Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em meados da década de 50, na Inglaterra, com o surgimento da abordagem sócio técnica, por meio do psicólogo Eric Trist, que na época se destacava na área de Desenvolvimento Organizacional. Na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais empresários e governantes na busca de melhores formas de organizar o trabalho com intuito de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. (RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. 2015).

Entretanto, segundo Ribeiro e Santana (2015) em meados da década de 70, a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” foi aprofundada pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), e tornou-se a discussão principal sobre o tema nos Estados Unidos da América, no desenvolvimento de sua pesquisa sobre o delineamento de cargos. Um dos aspectos fundamentais de sua pesquisa foram os fatores que levavam o indivíduo a realizar suas atividades, satisfatoriamente, dentro da empresa.



UNICEPLAC

Logo, o movimento tornou-se conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador se intensificou. Os trabalhadores e sindicatos passaram a reivindicar seus direitos quanto à qualidade de vida no trabalho, além de destacar variáveis como: maior participação dos funcionários nas decisões da empresa, redução de níveis hierárquicos, melhores salários, ambientes mais seguros e confortáveis, condições de trabalhos capazes de gerar satisfação. Em compensação trabalhariam com mais motivação e atendendo, assim, as expectativas da empresa.

Para Chiavenato (2010) a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Verifica-se que não existe uma definição precisa na literatura científica quanto ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, mas na percepção de alguns autores, como Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

Para Chiavenato (2004) a QVT envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

Observa-se, então, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente, assim como sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para minimizar ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem competitiva a empresa.

Sabe-se que, cada vez que uma pessoa entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e único, com acesso a estruturas que favorecem a autoestima e a auto realização.

Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global. (MORETTI, 2005).

Becker (1993) traz um elemento adicional, diretamente ligado à temática, que é a Qualidade Total (QT) ele a define como: um sistema administrativo orientado para pessoas



UNICEPLAC

cujo objetivo é o incremento contínuo da satisfação do cliente a custos reais decrescentes. QT é uma abordagem sistêmica e parte de uma estratégia de alto nível; ela funciona horizontalmente através de funções e departamentos, envolve todos os funcionários, fornecedores e clientes da empresa. QT enfatiza o aprendizado e a adaptação às mudanças como fator-chave para o sucesso organizacional.

Mears (1993), por sua vez, define QT como um sistema permanente e de longo prazo, voltado para alcançar a satisfação do cliente por meio da melhoria contínua da qualidade dos serviços e produtos da empresa. Para Aggarwal (1993), QT é uma filosofia para conquistar a confiança do cliente e garantir a rentabilidade de longo prazo da empresa.

A gestão da qualidade total nas organizações, segundo Chiavenato (2004), depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. Dentro desse contexto, oportuniza-se a reflexão de que funcionários satisfeitos e motivados estarão mais propícios a gerar encantamento aos seus clientes.

Analisar essa questão é abrir caminho para desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho bom, não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde das pessoas que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário. A implantação da gestão de QV no órgão é mais uma ferramenta para identificar a relevância dos funcionários para um órgão no qual prestam seus serviços. Com a finalidade de criar programas de QVT, geram-se ambientes agradáveis, proporcionando condições melhores nos aspectos relacionados à saúde, física, psicológica, emocional e social; além de tornar as equipes mais comunicativas, e promover ainda a integração entre setores, bem como, com seus superiores, e por fim, gerando vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização.

2.1.1 Qualidade de Vida e a Educação Física

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades”. Diante disto, podemos afirmar que um indivíduo saudável não é aquele que não possui doenças ou enfermidades, mas sim aquele indivíduo que alcança um estado completo de bem-estar físico, mental e social.

A Carta Brasileira de Educação Física (Confef, 2000) define os objetivos da Educação Física da seguinte forma:

A Educação Física no Brasil, que invariavelmente deve constituir-se numa



UNICEPLAC

Educação Física de Qualidade, sem distinção de qualquer condição humana e sem perder de vista a formação integral das pessoas, sejam crianças, jovens, adultos ou idosos, terá que ser conduzida pelos Profissionais de Educação Física como um caminho de desenvolvimento de estilos de vida ativos nos brasileiros, para que possa contribuir para a Qualidade de Vida da população. (Confef, 2000, p. 4)

Em outro documento de referência sobre a prática profissional, o Código de Ética dos Profissionais de Educação Física (Confef, 2003), a relação entre Educação Física e qualidade de vida é mais fortemente expressa, não apenas porque reitera as citações anteriores, mas refere-se ao ambiente científico.

"A Educação Física afirma-se, segundo as mais atualizadas pesquisas científicas, como atividade imprescindível à promoção e à preservação da saúde e à conquista de uma boa qualidade de vida." CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA (Confef, 2003).

Desta forma, a Educação Física está diretamente ligada à qualidade de vida como uma forma legítima de influência positiva no que se refere às dimensões de saúde. Nesse sentido, o presente trabalho vem alertar os profissionais que ampliem os horizontes analíticos sobre seus alunos. Pois aqueles que buscam saúde e qualidade de vida não podem ser observados tão somente pela rotina de exercícios, por meio do tempo de descanso e da sua alimentação, mas sim devem ser incluídas as variáveis estressoras que o circundam, dentre elas os ambientes familiares, rotinas de deslocamento (meio de transporte, trânsito) e por excelência os seus ambientes de trabalho. Esse último recebendo relevo, pois muitas pessoas passam mais tempo em atividades laborais do que em suas próprias casas. Destaca-se ainda, a necessidade do próprio profissional de educação física também buscar ambientes de trabalho condizentes com sua filosofia de vida e profissional, pois por vezes, orientamos aos nossos alunos a um estilo de vida no qual nem nós mesmos alcançamos ou almejamos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma revisão bibliográfica que tem por objetivo fazer uma análise descritiva a respeito dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho que utilizaram o modelo de Walton para mensuração da QVT, e com base nos dados apresentados, abordar aspectos da Educação Física no contexto laboral e para o reflexo na qualidade de vida dos indivíduos.

Foram utilizados artigos que se basearam no modelo de Walton para coleta de dados e



UNICEPLAC

análise das dimensões que o questionário aborda a respeito da qualidade de vida no trabalho, no qual foi utilizado como o modelo analítico e reflexivo do presente estudo.

No decorrer do trabalho foi utilizada a estratégia de deixar em destaque (negrito) os componentes segundo Walton que compõem a QVT.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As pessoas quando buscam um emprego, elas vislumbram o ótimo, o ideal: salário, status, condições de trabalho, cargos, possibilidade de crescimento, etc. Geralmente estas pessoas não tem parâmetro algum para distinguir o real do almejado, e por isso na maioria das vezes acabam adotando o ruim como normal.

Está cada vez mais evidente a necessidade de qualidade de vida ao ser humano em sua integralidade. E no contexto organizacional torna-se ainda mais visto, pois, que os trabalhadores têm o direito de conviver em um ambiente de trabalho que lhes proporcione condições de promoção de melhorias em sua saúde física e mental. Sob o olhar da Educação Física e partindo do referencial teórico, segue uma análise em relação à qualidade de vida no trabalho a partir do modelo de Walton tendo como intuito compreender as variáveis relacionadas à QVT e analisar se os anseios dos trabalhadores estão de acordo com sua atividade laboral no que se diz respeito às ações desenvolvidas pelas empresas e se tem impacto direto no seu bem-estar social, físico e mental.

As transformações constantes do mercado de trabalho e da sociedade acabam criando a necessidade de novas pesquisas sobre o tema qualidade de vida no trabalho (QVT) para o contexto atual. Sobre a preocupação com a saúde do trabalhador e os aspectos influenciadores da QVT, Fernandes et al. (2013) destaca a importância de se estabelecer um ambiente de trabalho agradável, o qual gera efeitos positivos na produtividade do colaborador, e também em seu **relacionamento com os colegas**. Tais fatores são abordados como fundamentais para o bem-estar do indivíduo, já que leva a redução de acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade (FERNANDES, et al., 2013).

Dentre os modelos de análises de experimentos, relevantes sobre QVT, destaca-se o método de Walton, por ser considerado mais abrangente e considerar fatores básicos dos trabalhadores e as condições do ambiente de trabalho. A análise de conteúdo foi feita com base nas dimensões de Walton que permeiam as pesquisas, possibilitando que sejam sugeridas ações para melhorar o índice de satisfação do trabalhador.



UNICEPLAC

Nos estudos que foram utilizados como análise observou-se uma primeira etapa relativa às variáveis demográficas, com o objetivo de delinear o perfil do respondente e, a segunda, dividida em oito blocos, que correspondem às dimensões de Walton. A partir da primeira parte do questionário que foi utilizado para a formação do perfil do entrevistado, foi possível analisar os aspectos que influenciam diretamente na caracterização amostral, tais como: faixa etária, gênero, e nível de instrução.

O maior número de entrevistados está inserido na faixa etária entre 18 e 28 anos de idade representando 50% do total da população da pesquisa. Os de faixa etária de 29 a 39 anos e de 40 a 50 anos correspondem por 25% cada um. Pode-se concluir que desta forma, a maior parte dos entrevistados encontra-se em ma categoria de população jovem.

Em uma segunda variável, o escopo do questionário foi conhecer o nível de instrução dos entrevistados. Os resultados obtidos mostram que 63% dos colaboradores possuem formação superior, e 37% ensino médio. E a última pergunta do questionário foi elaborada para estratificar a população por gênero. Identificou-se que 56% dos correspondentes que são do gênero feminino e 44% masculino. A escala de Likert foi utilizada para melhor análise dos resultados obtidos no cálculo do ranking médio (RM). Assim foram atribuídos graus de 1 a 5, conforme a importância de cada indicador da escala de Likert. Os índices negativos, neste caso, os equivalentes a “muito satisfeito” e “insatisfeito” receberam graus 1 e 2. Os índices positivos, “satisfeitos” e “muito satisfeitos” receberam graus 4 e 5 e índice “neutro” recebeu o grau 3.

Como os resultados encontrados nos variados artigos analisados apresentaram resultados muito próximos, para ilustrar a discussão e o alcance do modelo Walton, foram escolhidos dois artigos, um que avaliaram a QVT em um pet shop e veterinária, empresa de pequeno porte, que oferece os serviços de veterinária e cuidados estéticos e está no mercado há 23 anos e conta com 16 funcionários e outro que tratou de analisar uma empresa de climatização, com características quantitativas bem próximas ao pet shop.

Análise segundo as dimensões de Walton:

Em relação à **compensação justa e adequada** percebeu-se que 44% do total dos colaboradores se manifestaram satisfeitos com o salário recebido, 6% se declararam muito satisfeitos. O percentual de 25% se manifestou insatisfeitos e outros 25% se mantiveram neutros.

É válido ressaltar que “a equidade salarial pode ser definida como propensão das



UNICEPLAC

peças em comparar seus ganhos em relação aos colegas de trabalho da mesma área” (MACHAVA, 2012, P).

Em relação aos resultados obtidos na variável **política de benefícios** 31% dos entrevistados disseram satisfeitos, mesma porcentagem dos que se declararam insatisfeitos . O restante se dividiu em 19% neutros, 13% que avaliaram como muito insatisfeitos a oferta de benefícios e 6% se manifestaram muito satisfeitos .

“O plano de benefícios é um meio de atender as necessidades do funcionário, cujo impacto é capaz de proporcionar a vida tranquila e produtiva , tanto no caráter profissional quanto no pessoal” (SANTOS, 2012).

Observa-se que o nível geral de satisfação da dimensão compensação justa e adequada na QVT dos colaboradores da Pet Shop e Veterinária em conjunto com a satisfação em relação aos benefícios extras, equidade interna com índices superiores a 3, são as favoráveis a avaliação da satisfação da qualidade de vida do trabalho do quadro de funcionários da Pet Shop e Veterinária outra variável de política de benefícios que apresenta grau de 2,88 de avaliação comprometendo o alcance da QVT.

Quanto às **condições de trabalho** observou-se que 44% do quadro estão satisfeitos com a jornada de trabalho, 31% são neutros e 25% muito satisfeitos. Em relação à carga de trabalho, 56% estão satisfeitos, 19% muito satisfeitos, outros 19% insatisfeitos e 6% ficaram neutros. A respeito do uso de tecnologia no trabalho 56% dos entrevistados manifestaram satisfação, 25% muito satisfeitos, 13% estão insatisfeitos e os 6% restantes estão muito insatisfeitos. “O ambiente físico é aquele que possui condições de fornecer bem estar, organização e segurança” (HITZ, 2010), “a promoção da saúde no local de trabalho deve ser um objeto estratégico para os empregadores” (GUEVEL et al. 2015). Em relação ao ambiente físico, 56% dos colaboradores, se manifestaram muito satisfeitos, 31% satisfeitos e 13% se mantiveram neutros.

A variável de **segurança no trabalho** apresentou em 50% dos colaboradores satisfeitos, 31% muito satisfeitos, 13% neutros e 6% se declararam insatisfeitos. As respostas para as perguntas de níveis de desgaste causados pelas condições de trabalho mostram que 50% dos colaboradores estão satisfeitos com o impacto físico e psicológico, enquanto 31% se mantiveram neutros e 19% se declararam insatisfeitos.

Com o intuito de ter um olhar voltado para o nível de satisfação dos colaboradores e condições de trabalho foi calculado o RM nos dados obtidos.

Pode-se entender que todas as variáveis das condições de trabalho apresentaram



UNICEPLAC

resultado superior a 3, portanto são fatores favoráveis e satisfatórios para se alcançar a QVT na unidade analisada.

Quanto ao **uso e desenvolvimento das capacidades** observou-se que em análise da variável **autonomia** 50% dos colaboradores estão satisfeitos, 38% são neutros, 6% se declararam insatisfeitos, mesmo percentual dos muito insatisfeitos. Quanto a variável **responsabilidade** os resultados mostraram que 38% dos colaboradores estão satisfeitos, 31% neutros, 19% muito satisfeitos, e os 13% restantes insatisfeitos. No que se refere a variável **relevância nas atividades exercidas** o estudo deixou claro que 44% dos respondentes estão satisfeitos, 31% se declararam neutros e 13% muito satisfeitos. Em relação ao indicador **feedback**, 44% dos colaboradores estão satisfeito, 31% neutros, 19% insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos. Quanto ao indicador **uso de capacidade e habilidades**, observou-se que 50% dos colaboradores estão satisfeitos, 44% neutros e 6% muito satisfeitos.

Quanto a **oportunidades de crescimento e segurança** esta permite observar o quanto a empresa valoriza o funcionário e a segurança no emprego. Quanto à **possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa**, 38% se manifestaram neutros, 31% se declararam satisfeitos, 25% insatisfeitos e 6% muito satisfeitos.

A partir da análise do indicador de **capacidade profissional** 38% estão satisfeitos, 31% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 25% estão insatisfeitos e o índice de muito satisfeito 6%. Em conjunto a esta questão, buscou-se investigar o **incentivo da empresa na qualificação profissional dos funcionários** e os resultados mostram que 50% destes estão se declarando neutros, 31% insatisfeitos e 13% muito insatisfeitos, 13% satisfeitos e 6% muito insatisfeitos.

Também foi investigado nível de **satisfação com as situações de demissão** 88% se declararam neutros, 6% satisfeitos e 6% insatisfeitos. “A questão das demissões relaciona-se à segurança no emprego, possibilitando investigar o sentimento de segurança em relação à preservação do emprego (TIMOSSI et al. 2009).

Quanto à **integração social na organização** a partir do questionário aplicado observa-se que o nível de satisfação com a questão do **respeito às diferenças** 50% dos funcionários estão satisfeitos, 38% muito satisfeito, 6% muito insatisfeitos e 6% neutros. Em investigação a satisfação dos funcionários com relação à **valorização dos ideais e propostas sugeridas** apura-se o seguinte 50% dos funcionários estão satisfeitos, 38% estão neutros, 6% insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos.

Quanto ao **relacionamento interpessoal** 50% estão muito satisfeitos, 31% satisfeitos



UNICEPLAC

e 19% neutros. “Fatores como as relações sociais contribuem com a qualidade de vida e a satisfação no trabalho” (REQUENA, 2003). Verifica-se então que o impacto geral do critério integração social na QVT dos funcionários da empresa. Todas as variáveis atingiram um grau maior que 3, caracterizando esta dimensão como um fator ao alcance da QVT.

Quanto ao **constitucionalismo** no aspecto de cumprimento dos **direitos trabalhistas** pela empresa, os colaboradores estão em 75% satisfeitos, 19% muito satisfeitos e 6% se manifestaram neutros. Na variável **liberdade de expressão**, 75% satisfeitos, 13% muito satisfeitos e 13% se manifestaram neutros.

Quanto **as normas e regras** estabelecidas pela empresa, observa-se que 75% satisfeitos, 13% muito satisfeitos e 13% se manifestaram neutros.

Hitz (2010) “especifica que este indicador está associado à divulgação clara das normas e regras da empresa.” Quanto ao **tratamento impessoal e igualitário** observa-se ainda fração positiva, com 44% de satisfeitos, 15% muito satisfeitos, 25% neutros e insatisfeitos 6%. A avaliação dos critérios foi positiva elevando os indicadores a valores a 3, o que as representa como favoráveis ao alcance da QVT.

Quanto **ao trabalho e vida** "a finalidade deste critério é avaliar a relação do trabalho e a do tempo com a família, lazer, balanceamento da jornada de trabalho e assim medir o impacto da QVT" (SANTOS, 2012). Os resultados obtidos foram: impacto do trabalho na vida pessoal 38% satisfeitos, 31% neutros, 25% insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos. 38% satisfeitos, 31% neutros, 25% insatisfeitos e 6% muito satisfeitos. Em relação à carga de trabalho versus as folgas recebidas 38% dos funcionários são neutros, 31% satisfeitos, 25% muito satisfeitos 6% insatisfeitos. A avaliação do ranking médio observa que as variáveis do critério se estabelecem como pontos favoráveis no alcance da QVT com médias superiores a 3.

Quanto à **relevância social** no que se refere à imagem que o colaborador tem da empresa, 56% estão satisfeitos e 44% muitos satisfeitos. Quanto a realização pessoal em desempenhar o trabalho 38% se manifestaram neutros, 31% muito satisfeitos, 25% satisfeitos e 6% insatisfeitos.

Responsabilidade social da empresa, 50% satisfeitos, 44% muito satisfeitos e 6% satisfeitos.

A variável **política de recursos humanos** teve 50% de satisfeitos, 19% de muito satisfeitos e 31% de neutros.

Pode-se observar que através da aplicação do RM o critério relevância social na



UNICEPLAC

avaliação dos colaboradores da X Pet Shop e Veterinária evidencia resultado satisfatório, não destoando de maneira negativa ou positiva, ou seja, na zona central.

Silva et.al (2016) também aborda o tema qualidade de vida no trabalho (QVT), tendo em vista a observação de que cada vez mais se faz necessário um ambiente que proporcione melhores condições de saúde física e psíquica aos quais os trabalhadores tem direito dentro das organizações. Este também utiliza os critérios de Walton e a escala de Likert.

Foi elaborado um questionário e aplicado para um grupo de 28 funcionários de uma empresa de climatização de ambientes para que fosse feita a análise. Dos 26 respondentes 14 são do sexo masculino (54%) e 12 do sexo feminino (46%) e faixa etária que varia entre 19 a 38 anos.

Em comparação á análise do estudo anterior no que se refere à compensação justa e adequada observa-se que há um equilíbrio entre o nível de satisfação e insatisfação em relação á remuneração recebida, o que significa que este percentual 43% de satisfação considera receber o suficiente para manter seu padrão de vida. Em relação a **recompensas e benefícios**, nota-se que apesar de 15,4% terem demonstrado indiferenças sobre a participação, 53,8% demonstraram insatisfação. Na questão condições de trabalho evidencia-se que em relação à jornada de trabalho e o **horário para descanso**, 76,9% mostrou-se satisfeita, 23,1% estão satisfeitos e 15,4% totalmente insatisfeitos o que mostra uma relação direta com outra questão que houve um índice de insatisfação no **estresse causado pelas atividades** sendo 29,9% insatisfeitos e 30% totalmente insatisfeitos. Ou seja, um trabalho que proporciona uma quantidade excessiva, conseqüentemente resulta em estresse para o trabalhador. Para Ferreira at.al. (2010) “estas condições físicas do trabalho devem reduzir ao minimo o risco de doenças e danos a saúde”. **Uso de desenvolvimento da capacidade**; no que tange a esta categoria é possível afirmar que a maioria esta satisfeita 19%, totalmente satisfeitos 42,3%.

Oportunidade de crescimento e segurança 50% dos colaboradores mostrou-se satisfeitos, enquanto os outros 50% ficaram divididos entre as categorias: plano de carreira e reconhecimento de trabalho. Nenhum funcionário respondeu com total satisfação, podendo levar a desmotivação ou visarem novas oportunidades no mercado de trabalho. Observa-se também que no que se refere à **capacitação** a maior parte dos funcionários se diz satisfeito ou indiferente, mostrando pouco entusiasmo com o aprimoramento das capacidades ou conhecimento de novas capacidades.

Integração social: esta foi a categoria que apresentou menores percentuais de insatisfação comprovando que há um forte incentivo da empresa em manter uma boa relação



UNICEPLAC

entre funcionários. 46% afirmam que estão totalmente satisfeitos 34,6% satisfeitos e 15,4% indiferentes e apenas 3,8% insatisfeitos.

Constitucionalismo: quando se trata dos direitos e deveres, dos membros da organização os resultados referentes à satisfação dos colaboradores são 26,9% totalmente satisfeitos, 50% satisfeitos e 15,4% insatisfeitos.

Trabalho e espaço total de vida: Este critério tem como objetivo mensurar o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal, de forma em que as atividades não excedam ao tempo de lazer, pois prolongados períodos de trabalho podem causar danos à vida familiar (FREITAS; SOUZA, 2009).

Relevância Na Vida do Trabalho: Visa mensurar a percepção dos trabalhadores em relação à responsabilidade da empresa na sociedade, por meio de sua imagem e da qualidade de serviços prestados e produtos ofertados. Um dos fatores para que os funcionários sintam orgulho em realizar seu trabalho e sintam orgulho da organização que o emprega.

Dentre os dois trabalhos que ilustraram a realidade da QVT destacou-se os seguintes pontos: no artigo relacionado ao pet shop 88% dos funcionários demonstraram neutralidade relativas às situações de demissão. Fato que poderia demonstrar receio de confrontar certas políticas da empresa, questão que pode comprometer a estabilidade do funcionário. Porém, essa tese fica enfraquecida, pois 75% dos funcionários demonstraram satisfação relacionadas às **normas e regras, liberdade de expressão e constitucionalismo**, deixando assim a possibilidade de inferência de que o posicionamento de neutralidade pode ser entendido no sentido de não expor os colegas demitidos tampouco seus motivos.

Os baixos índices de insatisfação em praticamente todos os quesitos podem estar relacionados também, a uma expectativa mais contida entre a faixa etária mais expressiva participante. Ressaltando que 75% dos avaliados apresentaram idade entre 18 e 38 anos.

Em relação ao estudo da empresa de climatização os baixos índices de insatisfação também foram evidenciados, merecendo destaque apenas para os 76,9% de satisfeitos com o tempo de descanso, variável intimamente vinculada ao tempo de lazer e dedicação a família, indicadores diretos da QVT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Búrigo (1997) afirma que por meio de uma abordagem mais humanista, deve-se



UNICEPLAC

estabelecer uma relação mais direta entre a QVT e outros fatores da vida do trabalhador, como atendimento e reivindicações salariais, redução da jornada de trabalho e outras medidas do gênero, pois os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, quando bem combinados e administrados, geram maior satisfação e motivação para o trabalhador.

Então se pode considerar que o escopo principal de se obter QVT é introduzir nas organizações maior produtividade e eficácia além de contemplar todas as necessidades básicas do empregado.

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

Os estudos que relacionam qualidade de vida à Educação Física, citam a atividade física e outras manifestações corporais como fundamentais para a vida das pessoas. Necessitando-se de mais estudos no campo de qualidade de vida no trabalho que contribuam para a Educação Física, no sentido de identificar e implementar programas de QVT dentro das organizações.

A qualidade de vida no trabalho relaciona-se com a Educação Física no sentido de que atividade física e outras manifestações corporais são fundamentais para a vida das pessoas, e atuando em consonância com as atividades laborais, o profissional de Educação Física deve ter um olhar mais amplo no momento da prescrição de exercícios levando em consideração as variáveis estressoras que o seu aluno enfrenta no dia-a-dia. E deste modo adequar a prescrição para assim buscar uma aproximação mais adjacente à qualidade de vida.

Partindo do pressuposto de que o trabalho dignifica o homem, este tem fundamental importância na vida do ser humano como meio de realização pessoal, e é por meio do trabalho que podemos exteriorizar nossas habilidades e capacidades pessoais. Sendo assim, é por meio da sua ocupação que o homem se torna o que é.

Dado o exposto, o presente trabalho deixa parâmetros diretos para reflexões sobre a QVT e como esses fatores podem afetar a nossa saúde, e ainda estreitar a relação entre os profissionais de Educação Física e as empresas. Pois, precisam ser feitas correlações entre as variáveis estressoras do nosso dia a dia e a nossa saúde. Nesse sentido buscou-se estabelecer uma sintonia íntima entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde integral humana.



UNICEPLAC

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de & FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do conceito de Qualidade Total**. Revista de Administração. São Paulo, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas - 2. Ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

CONFEEF - CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Carta brasileira da educação física**. Rio de Janeiro: CONFEEF, 2000. Disponível em: <http://www.cofef.org.br>. Acesso em: 05 jul. 2020.

CONFEEF - CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Resolução CONFEEF n.º 056, de 18 de agosto de 2003. Dispõe sobre o Código de Ética dos Profissionais de Educação Física registrados no Sistema CONFEEF/CREFs**. Rio de Janeiro: CONFEEF, 2003. Disponível em: <http://www.confef.org.br>. Acesso em: 05 jul. 2020.

DEMO, Pedro. **Educação e qualidade**. sac) Paulo : Papyrus, 1995.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

HUSE, Edgard F; CUMMINGS, Thomaz G. **Organization development and change** 3.Ed. St. Paul: West PublishingCompany, p.583.1985.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo; Atlas, 2005.

Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Documentos básicos, suplemento da 45ª edição, outubro de 2006. Disponível em espanhol em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2005. Disponível em: http://ead2.fgv.br/ls5/centro_rec/docs/qualidade_trabalho_realizacao_humana.pdf. Acesso em: 15 maio 2020.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. p.75-96. Jun. 2015, Vol 02, n° 02, disponível em:



UNICEPLAC

http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 26 out 2019.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SEIDEL, E. M. F.; ZANNON, C.M. L. C **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Saúde Públicas. Rio de Janeiro, v 20, n 2 p .580-588. 2004.

VIANNA, Marco Aurélio. **Que crise é esta?** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.

VIANNA, Marco Aurélio. et al. **Recursos humanos: excelência de idéias, prática e ação**. Rio de Janeiro: Quartet, 1994a.

WEISS, D. **Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.



UNICEPLAC

Anexo – Questionário de Qualidade de Vida – Modelo Walton

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções

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

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

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

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

**UNICEPLAC**

1	2	3	4	5
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?				
Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------



UNICEPLAC

1	2	3	4	5
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?				
muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5
6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?				
muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5



UNICEPLAC

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

Agradecimentos

Quero agradecer a minha paciência com esse curso, e também a mim mesmo, porque sem mim eu nada seria.