



Curso de Administração

Vânia Vencato

**A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE VIDROS**

Caxias do Sul, novembro de 2012.

VÂNIA VENCATO

**A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE VIDROS**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade da Serra Gaúcha
– FSG como parte das exigências do Curso
de Administração para obtenção do título
de bacharel.**

Professor Orientador Fabio Teodoro Tolfo Ribas

Caxias do Sul

2012

VÂNIA VENCATO

**A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE VIDROS**

**Trabalho apresentado e aprovado pela Banca Examinadora
em (dia) de (mês) de (ano).**

Nome e Titulação

Nome e Titulação

Nome e Titulação

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho principalmente a minha mãe, pelo amor e paciência.

AGRADECIMENTOS

As minhas amigas Sandra Corso, Flávia Oliboni e Tânia Spiandorello sempre prestativas.

À Vidroforte e aos colegas, pelo importante auxílio.

Ao meu orientador, Fabio Teodoro Tolfo Ribas pela dedicação, apoio e compreensão.

RESUMO

A proposta deste estudo teve como finalidade demonstrar, na percepção dos funcionários, quais indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) impactam na empresa. Para fundamentar o estudo destacam-se os autores Rodrigues, Fernandes, Limongi-França, Walton. Para Fernandes (1996) e Limongi-França (2003) a qualidade de vida no trabalho, relaciona-se entre as escolhas de bem-estar, satisfação dos trabalhadores com produtividade nas organizações e ao mesmo tempo, proporcionando o ambiente ético e sustentável. Para tanto, foi realizada uma entrevista com questionário estruturado para 187 funcionários da empresa Vidroforte S.A. Desta forma, prevaleceu um estudo de caso com abordagens qualitativas e quantitativas, de cunho descritivo, com técnicas de observação não participante. Os resultados indicaram que a maioria dos funcionários apresenta média acima do satisfatório no critério oito, que representa a qualidade de vida no trabalho no item relevância social do trabalho na vida.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho. Indicadores. Satisfação. Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to demonstrate the perception of employees over which indicators of quality of work life (QWL) impact on their company. In order to support the study, authors such as Rodrigues, Fernandes, Limongi-France and Walton are highlighted. For Fernandes (1996) and Limongi-France (2003) the quality of work life is related to choices among well-being, employee satisfaction with productivity in organizations and at the same time providing an ethical and sustainable environment. Therefore, an interview using a questionnaire structured to 187 employees of the Vidroforte SA Company was conducted. Thus, a case study with qualitative and quantitative approaches prevailed, a descriptive one, with no-participant observation techniques. The results indicated that most of the employees presents above satisfactory average in the criterion of eight, which represents the quality of work life in the social relevance item of work in life.

Keywords: Quality of work life. Indicators. Satisfaction. Work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	17
Quadro 2: Evolução dos conceitos de QVT	18
Quadro 3: Modelo indicador de QVT	19
Quadro 4: Contribuições das ciências	19
Quadro 5: Indicadores empresariais de G-QVT	20
Quadro 6: Indicadores empresariais de QVT no enfoque de Recursos Humanos.....	21
Quadro 7: Fatores culturais da gestão da qualidade de vida no trabalho	21
Quadro 8: Categorias Conceituais de QVT	22
Quadro 9: Perfil dos entrevistados.....	28
Quadro 10: Perfil dos entrevistados.....	29
Quadro 11: Os oito critérios conceituais de QVT	30
Quadro 12: Critério compensação justa e adequada	31
Quadro 13: Critério condições de trabalho	32
Quadro 14: Critério uso e desenvolvimento das capacidades	32
Quadro 15: Critério oportunidade de crescimento e segurança.....	33
Quadro 16: Critério integração social na organização	34
Quadro 17: Critério constitucionalismo	34
Quadro 18: Critério trabalho e o espaço total de vida	35
Quadro 19: Critério relevância social do trabalho na vida.....	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

G-QVT - Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho

LER - Lesão por esforço repetitivo

LTDA- Limitada

QVT - Qualidade de vida no trabalho

S.A. - Sociedade Anônima

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1 O desenvolvimento humano e o trabalho	13
2.2 Conceitos e enfoques da qualidade de vida no trabalho.....	14
2.3 A evolução brasileira da qualidade de vida no trabalho.....	15
2.4 Modelos e indicadores de qualidade de vida no trabalho.....	16
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
3.1 Métodos de pesquisa	25
3.2 Delimitação da população ou do objeto de estudo e amostragem	26
3.3 Técnicas de coleta dos dados	26
3.4 Técnicas de análise dos dados	27
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	28
4.1 O perfil predominante dos entrevistados.....	28
4.2 Análises das variáveis de qualidade de vida no trabalho	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
OBRAS CONSULTADAS	42
APÊNDICE A – Questionário aplicado.....	43

1 INTRODUÇÃO

As organizações buscam melhorias, visto que o ambiente empresarial encontrar-se mais competitivo. Outro fator relevante é que a vida produtiva do funcionário ampliou, devido à expansão da expectativa de vida, tendo em vista que a realidade social igualmente se modificou. O estilo de vida das pessoas exige mais qualidade nos hábitos e comportamentos.

Diante dessa nova visão empresarial, compreende-se que a satisfação do funcionário reflete na produtividade. Os programas de qualidade de vida no trabalho atuam com o propósito, entre outros fatores, de tornar a empresa mais humana. Em vista disso, o trabalhador adotará um envolvimento ao mesmo tempo significativo e saudável na organização.

Para Limongi-França (2004) a qualidade de vida afastou-se do modo operacional e da legislação para ampliar suas ações estratégicas. Os profissionais envolvidos precisam proporcionar uma melhor qualidade pessoal, planejamento, cidadania e qualificações profissionais e culturais.

As empresas que se conscientizarem da importância em ouvir as pessoas, estarão à frente. Uma vez que os funcionários são ouvidos, eles participam das decisões, e assim sendo, poderão desenvolver métodos e tecnologias para aplicá-las. Esta participação ativa gera comprometimento e motivação, e como resultado, aumentam as chances de sucesso nos programas de qualidade de vida.

De acordo com Fernandes (1996) oferecer oportunidade para o trabalhador expressar e participar das decisões da organização, o tornará essencial na melhoria dos processos, produtos e até mesmo na redução de custos. Constitui uma forma de reconhecimento para com o funcionário, que refletirá em ganhos na qualidade e produtividade.

O presente trabalho é desenvolvido na Vidroforte Indústria e Comércio de Vidros S.A., com sede em Caxias do Sul, que iniciou suas atividades em 1989. O mercado foi crescendo e em 1991, a empresa ampliou a linha de produtos, atendendo as indústrias automobilísticas e de churrasqueiras. Desta forma, surgiu à necessidade do tratamento de têmpera de vidros fosse realizado em Caxias do Sul e não mais em São Paulo. Era o primeiro passo para a empresa adquirir seu primeiro forno de têmpera. De tal modo que isto aconteceu

e o beneficiamento dos vidros iniciou em fábrica própria. Hoje a empresa possui aproximadamente 600 funcionários, nas duas unidades fabris.

O estudo é focado na Vidroforte Unidade RS122, no qual os vidros são beneficiados para o segmento automotivo, moveleiro, linha agrícola e náutica, entre outros. A marca consolidada da empresa somada à credibilidade, qualidade, tecnologia e funcionários superam cada vez mais o mercado.

Ressalta-se que o problema de pesquisa do presente estudo, visa responder: quais os indicadores de qualidade de vida no trabalho impactam na percepção dos funcionários da empresa Vidroforte no ano de 2012? E o objetivo geral do estudo é demonstrar os indicadores de qualidade de vida no trabalho que impactam na percepção dos funcionários da empresa Vidroforte no ano de 2012. Constituindo que, o objetivo específico é identificar o perfil predominante dos entrevistados. E o objetivo específico é analisar a percepção dos entrevistados em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho, no ambiente. E relacionar o perfil predominante, com os indicadores de qualidade de vida no trabalho, que impactam na percepção dos entrevistados.

O trabalho apresenta a estrutura de três partes: o referencial teórico, no qual são descritos os principais autores e modelos de qualidade de vida no trabalho. Na segunda parte serão descritos os procedimentos metodológicos, no qual predominou uma abordagem quantitativa, de cunho qualitativo do tipo estudo de caso, que obteve o levantamento dos indicadores de qualidade de vida no trabalho na Indústria Vidroforte no segundo semestre de 2012. E na terceira parte serão apresentadas as análises dos dados, considerações finais e referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo é descrito o referencial teórico, no qual é apresentada a literatura sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT). Serão acrescidos temas importantes, tais como origem e evolução, além dos principais modelos e teóricos que desenvolveram sobre o assunto.

2.1 O desenvolvimento humano e o trabalho

Desde as Revoluções Industriais até os dias atuais, o desenvolvimento humano nas empresas percorreu um longo e complexo caminho. Abreu (2011) pondera que as condições de trabalho, influências na produção e a moral dos trabalhadores obtiveram relevância e começaram a ser analisadas de forma científica, a partir da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX.

Rodrigues (1994) observa que no passado, a qualidade de vida se relacionava ao melhor desempenho produtivo. Após a década de 70, a qualidade de vida no trabalho passou a ser inserida com inquietação, e, ao mesmo tempo, se tornou parte dos investimentos nas organizações. Por outro lado, nestes últimos 30 anos se intensificaram os esforços dos empresários em qualidade de vida no trabalho (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

E inclusive, no entendimento de Boog (2001) um dos maiores desafios empresariais é a conquista da qualidade de vida no trabalho, uma vez que a vida profissional do trabalhador tornou-se complexa, conciliando novas competitividades, novos conhecimentos, qualificação profissional e estilos de vida. Sob este enfoque, Limongi-França (2003) ao mesmo tempo destaca que é necessário oferecer condições básicas de trabalho com segurança e saúde no ambiente competitivo. Embora esses critérios já existam na constituição da área de recursos humanos, o desafio é inserir a QVT para refletir no bem-estar dos trabalhadores, visando tratar as pessoas como cidadãos e profissionais.

Principalmente hoje, Ferreira; Alves; Tostes (2009) ressaltam que os programas de qualidade de vida no trabalho existem, uma vez que o trabalhador moderno está cercado de mudanças, no qual o ritmo intenso das inovações tecnológicas, o desenvolvimento das capacidades, o trabalho em equipes, flexibilidade, buscam menor número de funcionários e mais eficientes. Entretanto, se faz presente um novo modelo organizacional, que garante a

qualidade final dos produtos e serviços e que igualmente, existe qualidade de vida no trabalho, considerando os funcionários.

2.2 Conceitos e enfoques da qualidade de vida no trabalho

As obrigações modernas e os novos desafios no trabalho têm instigado as pessoas a procurarem uma melhor estruturação nas atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho, QVT, caracterizando uma nova especialização gerencial. Neste sentido Limongi-França (2010) considera:

A Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, que definimos como: “A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 167).

Nessa perspectiva, Bitencourt (2004) aponta que as rápidas alterações do mundo moderno, originam novos e diversos enfoques para a QVT. As mais intensas mudanças, crescentes transformações nas áreas tecnológicas, a globalização, a obrigação de ser competitivo, acarretam problemas na saúde dos trabalhadores. Podem-se concretizar em estresse, desequilíbrios e doenças. Limongi-França (2010) enfatiza que a qualidade de vida está no ambiente físico, na valorização das condições de trabalho e nos bons relacionamentos.

Na última década, a QVT ascendeu de modo gradativo. Por outro lado, a sobrevivência e a continuidade das organizações estão sendo colocadas em teste, uma vez que dependem do estilo de como tratarão as questões humanas e qual a importância delas. Bitencourt (2004) da mesma forma lembra que a saúde é responsabilidade de todos e que somente assim conteremos o comprometimento com conceitos e valores. Salienta-se ainda que os programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações, não são a solução perfeita para as muitas dificuldades encontradas. Porém, com empenho e empregados satisfeitos, os resultados são mais significativos (FERNANDES, 1996).

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).

Considerando estudos realizados, Rodrigues (1994) retrata que a qualidade de vida no trabalho influencia, mas igualmente é entusiasmada por aspectos dentro e fora do

trabalho. E inclusive, reforça que a satisfação no trabalho, não pode ser desvinculada da vida pessoal, mas pela motivação da vida que está diretamente ligada ao seu trabalho. Bitencourt (2004) vai além e compara a felicidade como um artifício motivador que intensifica as melhorias em nossa vida. Destaca que a saúde e a felicidade andam juntas quando temos consciência e comprometimento. Estes estudos vêm ao encontro de Kosowski; Griesbach; Griesbach (2011), eles entendem que, uma empresa transparente surge da equação da soma de pessoas felizes em um ambiente saudável geram a produtos com qualidade.

Fernandes (1996) analisa que reconhecer a inteligência do funcionário é proporcionar oportunidade de expressão a ele e inclusive instigá-lo que participe das decisões da organização. Diante disso, o funcionário se tornará essencial na organização e refletirá em qualidade de vida e produtividade.

Em vista disso, existe uma conexão entre a qualidade de vida das pessoas e o modo de vida delas, dentro e fora das empresas. E é dessa forma que impacta na excelência e produtividade dos indivíduos em seu trabalho. Limongi-França (2003) e Bitencourt (2004) também ressaltam que se houver equilíbrio e harmonia, existirá um indivíduo saudável e a QVT proporciona de certa forma, uma satisfação dessas necessidades. A seguir, a evolução da qualidade de vida no trabalho, no Brasil.

2.3 A evolução brasileira da qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho, no Brasil, se desenvolveu mais tarde e Ferreira; Alves; Tostes (2009) apontam que a partir da década de 70 a QVT passou a ser objeto de estudo e investimento nas empresas. Uma vez que, havia uma intensa competição nos mercados internacionais, no qual o Japão anunciava suas técnicas em administrar empresas e os americanos discutiam seus modelos de gestão.

Tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total tenha igualmente despertado o interesse por QVT no Brasil, exatamente em função da globalização do mercado em termos de uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros. (FERNANDES, 1996, p.41).

Diante disso, acredita-se que a implantação dos Programas de Qualidade Total abriram caminhos para a qualidade de vida no trabalho no Brasil. Somente neste momento que acontecem os primeiros movimentos estruturados dedicando-se a QVT dentro das empresas (RODRIGUES, 1994).

Não se pode atribuir somente uma definição para a expressão “*qualidade de vida no trabalho*”, defende Limongi-França (2003). Visto que, ela ressalta sobre o conceito de QVT, no qual engloba diversos atos legislativos que protegem o trabalhador, atendendo as necessidades e anseios humanos, baseados em um trabalho mais humano e de responsabilidade social. E Bitencourt avalia:

“É indiscutível que pessoas sadias física, mental e espiritualmente, que se sentem felizes trabalhando e vivendo com satisfação, só podem produzir qualidade e gerar riqueza e progresso. Não pode existir qualidade total sem que haja qualidade de vida.” (BITENCOURT, 2004, p.388).

No Brasil, aproximadamente pela década de 90 que a qualidade de vida no trabalho recebe seriedade e agilidade nas pesquisas e inclusive procura profissionais para orientar sobre o assunto. Bitencourt (2004) ressalva também que no Brasil a QVT é além de tudo, um desafio cultural. As empresas necessitam inserir a cultura da qualidade de vida e acima de tudo, uma visão sistêmica e multidisciplinar. Ela ainda avalia que as empresas mais desenvolvidas, definem políticas específicas e incluem a QVT no planejamento estratégico de recursos humanos.

Diante disso, as empresas podem ser competitivas com as exigências do mercado. Fernandes (1996) propõe o comprometimento de todos na empresa. Portanto, se todos estiverem envolvidos na mesma estratégia, em busca do aperfeiçoamento, isto se tornará um diferenciador de competitividade. No próximo tópico serão descritos os modelos e indicadores de qualidade de vida no trabalho.

2.4 Modelos e indicadores de qualidade de vida no trabalho

Nesta etapa, destacam-se vários modelos de pesquisadores da temática qualidade de vida no trabalho, ressaltando suas particularidades ou semelhanças.

O modelo de Westley (*apud* FERNANDES, 1996) relacionou a QVT com a organização no trabalho, no qual considerou quatro indicadores para apreciação de qualidade de vida no trabalho. O quadro 1 apresenta de forma abreviada os indicadores:

Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho	
Indicador econômico	É representado por equidade salarial, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo.
Indicador político	É representado pelo conceito de segurança no emprego, atuação sindical, retroinformação, liberdade de expressão, valorização no cargo, relacionamento com a chefia.
Indicador psicológico	É representado pelo conceito realização potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, auto-avaliação, variedade e identificação com a tarefa.
Indicador sociológico	É representada pelo conceito de participações nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal.

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Fernandes (1996, p. 53)

O modelo Westley, do quadro 1, é adaptado por Ruschel (*apud* FERNANDES, 1996) no qual representa os avanços direcionados para qualidade de vida no trabalho. Este modelo expõe as dificuldades dos aspectos internos e externos das organizações e aprofunda-se nos conceitos básicos de bem estar, se atendo aos quatro principais contextos que envolvem a vida dos trabalhadores. Os quatro indicadores são: o econômico, político, psicológico e o sociológico.

Para Westley (*apud* FERNANDES, 1996) estes indicadores revelam quanto os problemas de ordem econômica inclinarão a injustiça; os problemas políticos levarão a insegurança, pela concentração de poder e exploração dos trabalhadores; os de ordem psicológicos levarão ao afastamento do significado do trabalho e os sociológicos encaminharão a uma falta de envolvimento moral com o trabalho.

Diante disso, Fernandes (1996) analisa que um modelo de melhorias na qualidade de vida no trabalho, é apropriado e respeitável, quando proporcionam fatores de acolhimento à empresa e ao empregado. Entretanto, Padilha (2009) se torna rigorosa quando conclui que as organizações atualmente, em virtude do capitalismo, servem aos interesses da produtividade e lucratividade, depreciando as necessidades dos trabalhadores e reduzindo a qualidade de vida no trabalho. Sobretudo a autora ressalta que é dever das políticas de recursos humanos necessitam promover situações de destaque na qualidade de vida no trabalho.

No quadro 2 observa-se o trabalho de Nadler e Lawler (*apud* FERNANDES 1996) o qual enfoca a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ao longo do tempo.

Evolução do conceito de QVT	
Concepções evolutivas de QVT	Características ou visão
1-QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1975)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Quadro 2: Evolução dos conceitos de QVT

Fonte: Fernandes (1996, p.42)

O modelo de Nadler e Lawler (*apud* ALBUQUERQUE *et al*, 2002) define qualidade de vida no trabalho como uma combinação entre o progresso e as diferentes pessoas que a empregam. Porém, se faz necessário agregar a forma de pensar dos trabalhadores, o trabalho e as organizações. Os autores deste modelo analisaram diversos movimentos na década de 70 em função da qualidade de vida no trabalho.

Inclusive, revelaram que muitos pesquisadores, líderes sindicais, acadêmicos e representantes do governo se interessaram em avaliar as experiências vividas pelo trabalhador, e, ao mesmo tempo, já manifestavam preocupação com a produtividade. Sobretudo estas pessoas se preocuparam e pesquisaram, entre outros itens, as decorrências das atividades profissionais sobre o trabalhador relacionadas à saúde, bem-estar e satisfação do trabalho. Padilha (2009) destaca que um dos principais itens de QVT é a harmonia entre o trabalho e a vida pessoal, visando o equilíbrio entre eles.

Outro modelo que trata desta temática qualidade de vida no trabalho é o modelo de Davis & Werther (*apud* FERNANDES, 1996), representado no quadro 3, fundamenta em três grupos diferenciados por elementos.

ELEMENTOS		
Organizacionais	Ambientais	Comportamentais
*Abordagem mecanística *Fluxo de trabalho *Práticas de trabalho	*Habilidades e disponibilidades de empregados * Expectativas sociais	*Autonomia *Variedade *Identidade da tarefa *Retroinformação

Quadro 3: Modelo indicador de QVT

Fonte: Fernandes (1996, p.54)

Os elementos que Davis & Werther (*apud* FERNANDES, 1996) propõem são fundamentados por três grupos: os elementos organizacionais, que se referem ao fluxo do trabalho na busca da eficiência, no que se dá pela natureza do produto ou serviço. Os elementos ambientais são as influências externas à organização, às habilidades, às disponibilidades; e os elementos comportamentais são as prioridades de elevado nível do executá-la por completo. Segundo Andrade; Veiga (2012) as diversas definições de QVT trazem ideias de uma maior humanização, participação nas decisões, melhorias no ambiente de trabalho, entre outras.

As contribuições de Limongi-França (2010), no quadro abaixo, se sobressaem e cooperam às novas gestões sobre qualidade de vida. São elas:

Contribuições das ciências	
Saúde	A organização Mundial da Saúde destacou os anos 80 como um completo bem-estar biopsicossocial, pela integridade física, mental e social.
Ecologia	O homem é parte importante, integrante e é responsável pela preservação dos seres vivos e da natureza.
Engenharia	Por intermédio da ergonomia, tem a capacidade de produzir objetos e ambientes, de forma confortável e eficaz proporcionando harmonia entre pessoas e trabalho.
Psicologia	Ao lado da filosofia, ela influencia as atitudes, expectativas de vida no trabalho, as necessidades individuais e a inclusão de cada pessoa no trabalho.
Sociologia	Resgata o que é compartilhado e construído socialmente, também nos diversos contextos culturais e antropológicos.
Economia	Enfatiza a consciência social demonstrando que os bens são finitos e que a distribuição de bens e recursos devem vir acompanhados de responsabilidade social e globalização.
Administração	O aumento da capacidade de recursos que chegam rápidos e mutantes e cada vez mais sofisticados e impactantes em termos tecnológicos.

Quadro 4: Contribuições das ciências

Fonte: Limongi-França (2010, p.171)

No quadro 5 , Limongi-França(2010) expõe o seu modelo com quatro critérios, a autora enfatiza uma visão biopsicossocial que resulta nos indicadores de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho.

Critérios	Foco
Organizacional	Imagem, treinamento & desenvolvimento, processos e tecnologias, comitês de decisão, ausência de burocracia, rotinas de pessoal.
Biológico	Semana interna de prevenção de acidentes, controle de riscos ergonômicos, ambulatório médico, ginástica laboral, refeições (refeitório), saúde, comissão de prevenção acidentes.
Psicológico	Recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, camaradagem, clima organizacional, carreira, salário, vida pessoal.
Social	Convênios comerciais, lazer, tempo livre, filhos, cesta básica, previdência privada, financiamento de cursos.

Quadro 5: Indicadores empresariais de G-QVT

Fonte: Limongi-França (2010, p.174)

Os quatro indicadores do quadro 5 destacam-se como ferramentas de gestão. Salienta-se que elas são utilizadas para o planejamento e decisão, no qual permitem clareza de critérios, promovem o levantamento das informações e inclusive, revelam os efeitos para ações específicas. Estes indicadores viabilizam maior habilidade estratégica, gerencial e operacional nas questões de QVT e ainda adaptam a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, introduzindo maturidade na organização. Estes aspectos incidem em comparações e ponderações na construção de um método de análise fundamentado nos indicadores. (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

O modelo de Limongi-França foi aplicado no estudo de Schirrmeister; Limongi-França (2010) que investigou as relações de QVT e o comprometimento organizacional em equipes com múltiplas formas de contratações. Os dados do estudo revelaram que há diferenças expressivas na importância de QVT, pelo vínculo de trabalho e o tipo de contratação. Desse modo, conclui-se que dependendo o tipo de contrato, interfere na percepção de QVT e também na importância ao comprometimento.

No modelo de Limongi-França (2010) os indicadores da Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, são apontados como instrumentos:

“Indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitam clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informações, visibilidade de dados, efeitos de determinadas ações.” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p.173).

A ideia de Limongi-França (2010) é que os indicadores viabilizem maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para as questões de QVT. A utilização do quadro 5 revela uma visão biopsicossocial com critérios e focos para a formação da Gestão de QVT, ou G-QVT. Ela explica que o Relatório de Desenvolvimento Humano no Brasil, realça três opções básicas do desenvolvimento humano, que é usufruir uma vida longa e

saudável, adquirir conhecimento e ter recursos suficientes para um padrão de vida decente. Estes itens são incorporados aos índices que medem longevidade, renda e nível educacional (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Assim sendo, Andrade; Veiga (2012) observam que a qualidade de vida no trabalho busca mais as políticas peculiares para os cargos gerenciais e, além disso, reforçam que a qualidade de vida no trabalho é responsabilidade de todos na organização. Dentro destas novas tendências, Limongi-França (2010) relata no quadro 6 , outros indicadores importantes de QVT:

- Carreira é um fator muito relevante, pois é a profissão do trabalhador.
- Cultura são as atividades de lazer e arte, informações culturais que interferem na motivação dos trabalhadores.
- Gentileza no trabalho exprime consideração e valorização, e o humor é um indicador de integração entre as pessoas.
- Produtos ecologicamente corretos, pois as pessoas estão mais atentas a materiais reciclados, a sustentabilidade, a reciclagem do lixo, a reduzir consumo de energia, coleta de água da chuva, entre outras.

Quadro 6: Indicadores empresariais de QVT no enfoque de Recursos Humanos
Fonte: Limongi-França (2010, p.175)

A autora reforça que o cotidiano das empresas se constitui muito complexo, o qual é composto de demandas individuais e coletivas que causam inquietações perante fusões das organizações, contratações ou reduções de postos de trabalho. Por outro lado, refletem em sintomas de estresse, lesões por esforço repetitivo (LER), entre outras.

Diante destes aspectos abrem-se discussões para as pessoas buscarem melhor qualidade de vida no trabalho. A competência do bem-estar é construída através de ações e programas de QVT, sobretudo nos assuntos gerenciais (LIMONGI-FRANÇA, 2010). Os cinco fatores culturais da gestão da qualidade de vida no trabalho relatados por Limongi-França (2010):

- A visão da pessoa
- Produtividade
- Legitimidade
- Perfil do administrador
- Cultura organizacional

Quadro 7: Fatores culturais da gestão da qualidade de vida no trabalho
Fonte: Limongi-França (2010, p.176)

A análise dos fatores do quadro 7 reforça que a QVT e a globalização são reflexo das coações vividas pelos trabalhadores. Há uma nova realidade social, devido à crescente expectativa de vida, e por consequência disso, o tempo aumentou nas atividades

profissionais. Nesta nova e ampla expectativa de vida, incidem preocupações com saúde, lazer e o meio ambiente. Limongi-França (2010) e Bitencourt (2004) compartilham da mesma ideia, que precisamos de “uma vida com qualidade”.

Paralelamente, Fernandes (1996) aconselha na implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho, que todos os funcionários da empresa se envolvam e não somente um grupo. Os programas de QVT precisam ser implantados pela necessidade da organização e não por ser moderno. Sobretudo, haverá um aprimoramento nas organizações quando o assunto QVT, estiver fundamentado com conhecimentos teóricos e técnicos, no qual as pessoas sejam treinadas para a resolução das dificuldades.

O modelo de Richard Walton é considerado um dos pioneiros nas abordagens científicas de qualidade de vida no trabalho. Ele foi um dos primeiros pesquisadores a abordar critérios e indicadores. Inclusive, o modelo dele permanece moderno e incide em um dos mais aplicados pelos pesquisadores brasileiros. (FERNANDES, 1996).

Critérios	Indicadores de QVT
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 no 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
8-Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 8: Categorias Conceituais de QVT

Fonte: Fernandes (1996, p.48)

Conforme a análise de Padilha (2009), o modelo Walton harmoniza o trabalho e a vida privada e ainda propõe fatores de qualidade de vida no trabalho. Desta forma, ministra a divisão do tempo para o trabalho e para a vida pessoal, com diversos experimentos, empregando o método de avaliação com oito critérios e relacionando-os com os indicadores de QVT. Nesse sentido, Albuquerque *et al* (2002) ainda destaca que Walton prioriza a qualidade de vida no trabalho, para tornar a organização mais humana. O quadro 8 propõe os oito critérios de Walton que tem o objetivo de avaliar a QVT nas organizações.

Nessa perspectiva, Freitas e Souza (2009) e Hitz (2010) descrevem os oito critérios do modelo Walton no quadro 8. O primeiro critério refere-se à compensação justa e adequada, que é avaliada como justa quando comparado a outro trabalho e adequada quando a renda for suficiente confrontada aos padrões sociais. A respeito das condições de trabalho, o segundo critério, menciona à carga horária de todas as funções, condições físicas do trabalho, que o ambiente físico apresente condições de bem-estar, segurança e saúde. No terceiro critério, o uso e desenvolvimento das capacidades humanas, expõe a necessidade de autonomia, autocontrole, habilidades múltiplas e informações sobre o processo total.

O quarto critério, oportunidade de crescimento e segurança refere-se à carreira com um plano de cargos e salários, crescimento pessoal com capacitação e treinamento, avanço salarial e segurança no emprego com uma renda segura. Integração social no trabalho, o quinto critério, retrata a ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades na ausência de favoritismo, mobilidade dos empregados de ascender à carreira se qualificando, bom relacionamento e respeito.

Já no sexto critério, o constitucionalismo, expõe o respeito para com as leis trabalhistas no cumprimento dos direitos, privacidade pessoal do funcionário, liberdade e expressão com o direito de discordar sem represálias. O sétimo critério, sobre o trabalho e espaço total de vida, explana o equilíbrio dos horários de trabalho com a vida pessoal.

E o oitavo critério é a respeito da relevância social do trabalho na vida, no qual trata do equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal. Este critério ainda ressalta a responsabilidade social do trabalho na vida, que menciona a credibilidade da empresa, a responsabilidade social da organização frente à comunidade e ações sociais, a responsabilidade social pelos funcionários refletindo na valorização deles e a responsabilidade pelos produtos que a empresa desenvolve.

A semelhança do estudo da Guarda Municipal de Porto Alegre, de Warken (2009), com este estudo demonstra que os pesquisados confirmam perfis masculinos semelhantes e as médias com alta satisfação em trabalhar nas duas organizações. Este é o

oitavo critério do modelo Walton o qual menciona a relevância social do trabalho na vida, refletindo que tanto na Guarda Municipal quanto na Indústria de vidros demonstram orgulho em trabalhar em suas empresas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa predominou um estudo quantitativo, de cunho qualitativo do tipo estudo de caso, no qual obteve um levantamento dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho na Indústria Vidroforte no segundo semestre de 2012.

3.1 Métodos de pesquisa

A pesquisa caracterizada como qualitativa e quantitativa, de cunho descritivo e do tipo estudo de caso, cujo propósito foi ressaltar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na empresa em 2012.

Para Malhotra (2001) a pesquisa quantitativa investiga quantificar os dados e sobrepor formas de análises estatísticas. Na maioria das vezes este tipo de pesquisa incide na pesquisa qualitativa uma vez que auxilia na contextualização dos fatos.

Por sua vez, a observação significa a técnica empregada para acrescentar dados. Esta técnica se faz presente pela percepção do observador e pode ser classificada como participante quando o observado está inserido no cenário de estudo (COSTA; COSTA, 2001).

No entendimento de Gil (2002) a pesquisa descritiva tem como objetivo fundamental definir as propriedades de determinada amostra ou fenômeno. O instrumento de mensuração utilizado foi um questionário adaptado do Modelo Walton (*apud* FERNANDES, 1996) seguindo os oito critérios do autor, em perguntas fechadas, em um total de 24 perguntas. A princípio, os questionários foram validados por dois especialistas, e após realizou-se um pré-teste com 5 funcionários. Posteriormente foram entregues 300 questionários e devolvidos 187 questionários respondidos, totalizando 438 funcionários numa amostra que representou 42,69% do total da população.

De acordo com Yin (2001) o estudo de caso é uma constatação sem caráter científico que investiga fenômenos recentes dentro de um contexto, principalmente quando os limites entre o fenômeno e o todo não estão claramente definidos. É um artifício que amplia a observação e possibilita examinar como um grupo se comporta diante de determinadas dificuldades.

Dessa forma, o presente estudo predominou a abordagem quantitativa e descritiva, uma vez que se utilizou um questionário estruturado cujos resultados foram

interpretados estatisticamente e visou mensurar as opiniões de determinada amostra de indivíduos. A seguir será relatada a amostragem do estudo.

3.2 Delimitação da população ou do objeto de estudo e amostragem

O objetivo deste estudo foi demonstrar os indicadores de qualidade de vida no trabalho que impactam na percepção dos funcionários da empresa Vidroforte no ano de 2012. Para delimitar a população deste estudo, o tipo de amostragem empregada foi a não probabilística, que no entendimento de Mattar (1996), esta amostragem é a que proporciona compor a amostra, depende da seleção das pessoas e ao mesmo tempo da avaliação do pesquisador. Nesta pesquisa, o formato de amostragem não probabilística utilizado foi o da amostra por conveniência, que segundo Schiffman & Kanuk (2000) é neste tipo de amostra que o pesquisador seleciona os componentes da população mais acessíveis.

A amostra desta pesquisa delimitou-se aos funcionários da Vidroforte Indústria e Comércio de Vidros S.A., da unidade RS122, situada na cidade de Caxias do Sul. Em vista disso, a população total empregada constituiu 438 funcionários, sendo que a amostragem equivaleu a 300 questionários distribuídos, mas retornaram 187 questionários respondidos.

3.3 Técnicas de coleta dos dados

Nesta etapa optou-se pela pesquisa quantitativa, de cunho qualitativo pela técnica de observação não participante, e do tipo estudo de caso. Conforme a análise de Costa e Costa (2001) para melhor ajustar os objetivos utilizou-se a pesquisa quantitativa, a fim de proporcionar um melhor suporte nos cálculos mensurativos. Unindo-se a técnica de observação, por ser uma forma de buscar dados através da percepção.

Foram empregados 300 questionários estruturados e adaptados, validados por dois especialistas que seguiam os critérios de Walton (*apud* FERNANDES, 1996). Eles foram distribuídos pelos coordenadores nos setores e os funcionários preenchiam no próprio ambiente de trabalho, respondiam em torno de 10 a 15 minutos, após o preenchimento o coordenador recolhia em um envelope, mantendo o sigilo. O questionário foi composto por 24 perguntas fechadas de assinalar, seguindo uma escala de 01 a 10, sendo 1 muito insatisfeito e 10 muito satisfeito. Foram distribuídos 300 questionários e devolvidos 187 questionários respondidos.

3.4 Técnicas de análise dos dados

Esta pesquisa individualizou-se por uma abordagem qualitativa e quantitativa. Avaliada por Marconi; Lakatos (2007) como uma descrição dos dados da sociedade, uma vez que é considerado um meio de descrição racional, no entanto é um método de análise. Por outro lado, é uma forma de sintetizar diversos valores da mesma natureza, permitindo que se tenha uma visão completa por meio de gráficos e tabelas. Para a análise dos dados utilizou-se o programa *Statistical Package for the Social Sciences*¹ (SPSS), no qual se realizou a análise da média, desvio padrão e frequência.

Malhotra (2001) esclarece que a pesquisa quantitativa induz a quantificar os dados e sobrepõe uma forma de análise estatística. De certa forma, Marconi; Lakatos (1991) completam que esse modelo de pesquisa quantitativo induz à pesquisa qualitativa, uma vez que ela contextualiza os dados. A quantidade se transformará em qualidade.

Assim sendo, neste estudo foi empregada a análise de conteúdo, no qual Vergara (2005) afirma que esta é empregada no tratamento de dados que tende a coligar o que foi mencionado em determinado assunto. A análise de conteúdo foi utilizada principalmente para interpretar os dados qualitativos e documentos institucionais. No próximo tópico, serão descritas as análises e interpretações dos dados coletados.

¹ *Statistical Package for the Social Sciences*: é um software próprio para análise de dados que permite realizar cálculos estatísticos.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Este estudo baseou-se em conceitos e informações sobre a qualidade de vida no trabalho e apresentou como amostra 187 funcionários da empresa Vidroforte S.A. A seguir serão apresentadas as análises levantadas do perfil predominante dos entrevistados e as interpretações dos indicadores levantados na percepção dos mesmos. Estas particularidades foram destacadas por meio de quadros considerando os oito critérios de Walton (*apud* FERNANDES, 1996).

4.1 O perfil predominante dos entrevistados

Nesta primeira análise abordou-se o perfil sócio-econômico-cultural dos entrevistados. Percebeu-se que a amostra era composta de jovens com idade média de 27 anos, observado no quadro 9, que ressalta a faixa dos 18 aos 24 anos totalizando 37,95% e acompanhado da faixa de 25 a 30 anos, com 33,68%. A amostra ainda destaca o gênero predominante masculino (67,9%), casados (57,50%) e de renda familiar de um a três salários mínimos mensais (42,21%), predominando a renda de até R\$ 1.866,00.

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Idade	18 a 24 anos	71	37,95%
	25 a 30 anos	63	33,68%
	31 a 36 anos	33	17,66%
	37 a 43 anos	15	8,14%
	acima de 46 anos	5	2,57%
Gênero	Masculino	127	67,90%
	Feminino	60	32,10%
Estado civil	Casado/união estável	107	57,50%
	Solteiro	75	39,80%
	Separado/divorciado	5	2,70%
Renda mensal familiar	Até R\$1.866,00	79	42,21%
	R\$1.866,01 a R\$ 3.110,00	63	33,72%
	R\$ 3.110,01 a R\$ 6.220,00	36	19,32%
	R\$ 6.220,01 a R\$ 9.330,00	7	3,75%
	R\$ 9.330,01 a R\$ 12.440,00	1	0,5%
	Acima de R\$ 12.440,01	1	0,5%

Quadro 9: Perfil dos entrevistados

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Conforme o quadro 10, em relação à função exercida, 66,3% dos funcionários entrevistados ocupavam cargos operacionais. Relativo à escolaridade dos entrevistados observou-se que 33,90% apresentavam ensino médio completo. Constatou-se que o tempo médio de empresa eram três anos, embora 35,89% representavam funcionários com menos de um ano de empresa.

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Função exercida	Administrativo	63	33,70%
	Operacional	124	66,30%
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	8	4,30%
	Ensino fundamental completo	22	11,80%
	Ensino médio incompleto	35	18,80%
	Ensino médio completo	64	33,90%
	Superior incompleto	42	22,60%
	Superior completo	11	5,90%
	Especialização	3	1,60%
	Outros	2	1,1%
Tempo de empresa	até 1 ano	67	35,89%
	1,1 anos a 2 anos	43	22,98%
	2,1 anos a 4 anos	25	13,29%
	4,1 anos a 6 anos	21	11,35%
	acima de 7 anos	31	16,49%

Quadro 10: Perfil dos entrevistados

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Desta forma, demonstrou-se o perfil predominantemente de jovens casados do gênero masculino, que ocupavam cargos operacionais, com tempo médio de três anos na empresa, apresentavam escolaridade ensino médio e a renda média de até três salários mínimos. A seguir serão apresentadas as análises das variáveis de QVT.

4.2 Análises das variáveis de qualidade de vida no trabalho

O quadro 11 representa os dados analisados da pesquisa, no qual cada critério abordado segue o modelo Walton (*apud* FERNANDES, 1996) e equivale aos resultados das influências de qualidade de vida no trabalho na Vidroforte S.A.

Crítérios	Média de satisfação	Desvio Padrão
1- Compensação justa e adequada	6,42	2,11
2- Condições de trabalho	6,89	2,11
3- Uso e desenvolvimento das capacidades	7,16	2,00
4- Oportunidade de crescimento e segurança	6,77	2,03
5- Integração social na organização	7,59	1,98
6- Constitucionalismo	7,58	2,04
7- O trabalho e o espaço total de vida	7,52	1,96
8- Relevância social no trabalho e na vida	8,41	1,75
Qualidade de vida no trabalho	7,29	1,99

Quadro 11: Os oito critérios conceituais de QVT

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Conforme os dados expostos no quadro 11 compreendeu-se que os índices de QVT apresentaram a média geral satisfatória (7,29) e o desvio padrão geral apresentou 1,99 que simula menor oscilação nas respostas. Além disso, destaca-se o critério 8, o qual retrata a imagem da empresa, a responsabilidade social e também a responsabilidade pelos produtos, obteve a média acima do satisfatório (8,41) e desvio padrão (1,75) que representa baixa variabilidade nas respostas.

Nesse sentido, os dois critérios, 5 e 6, apresentaram médias satisfatórias e semelhantes, respectivamente revelaram a integração social (7,59) e o constitucionalismo (7,58); também o critério 7, que valoriza a estabilidade de horários, equilíbrio da vida profissional e pessoal, apresentou médias satisfatórias (7,52) e o desvio padrão (1,96) representando da mesma forma, baixa oscilação nas respostas. Já o critério 3, que simula o uso e desenvolvimento das capacidades, apresentou média satisfatória (7,16).

Porém, os critérios 1, 2 e 4 que tratam respectivamente da compensação justa e adequada (6,42), condições de trabalho (6,89) e da oportunidade de crescimento e segurança (6,77) e obtiveram médias relativamente menos satisfatórias na pesquisa. De certa forma, a média geral de QVT destacou-se, por apresentar (7,29) na pesquisa, o que é considerada uma média satisfatória de qualidade de vida no trabalho. A seguir as análises dos critérios de qualidade de vida no trabalho.

4.3 Análises dos critérios de qualidade de vida no trabalho

Nesta análise serão expostos os oito critérios de Walton (*apud* FERNANDES, 1996) que fundamentaram a pesquisa aplicada. Os resultados foram adequados e espelhados nas médias e desvio padrão abaixo descritos. Cabe salientar que o questionário apresentava 24

questões, e do total delas, quatro exibiram médias acima do satisfatório (8,61; 8,46; 8,12; 8,11) enquanto 14 questões apresentaram médias satisfatórias (7,91; 7,72; 7,56; 7,52; 7,45; 7,31; 7,26; 7,21; 7,19; 7,14; 7,04; 7,02; 7,02; 7,00) e as seis questões restantes demonstraram médias relativamente baixas (6,89; 6,80; 6,76; 6,37; 6,23; 6,03).

No primeiro critério, sobre a compensação justa e adequada, os respondentes expressaram médias 6,43, que representou médias menos satisfatórias. O desvio padrão com valor alto (2,37) simula que os respondentes apresentaram respostas diversas.

Critério 1			
Questões	Compensação justa e adequada	Média	D. Padrão
3	Com relação à carga e o ritmo de trabalho.	7,04	2,21
1	Com relação ao salário, compensação e jornada de trabalho.	6,23	2,35
2	Com relação aos benefícios.	6,03	2,56
Média		6,43	2,37

Quadro 12: Critério compensação justa e adequada
Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A questão 3, do quadro 12, aborda a carga e ritmo de trabalho na empresa, neste item as médias revelaram-se satisfatórias (7,04). Já na questão 1, que se refere ao salário e jornada de trabalho, apresentaram médias abaixo do satisfatório (6,23). Porém, com relação aos benefícios oferecidos pela empresa, os respondentes expuseram médias menos satisfatórias (6,03), mas o desvio padrão apresentou o maior valor (2,56) que significou a maior variabilidade de respostas.

Conforme Limongi-França (2010) a remuneração deve ser bem administrada para manter um bom relacionamento entre empresa e o empregado. Dessa forma, as empresas adotam critérios de remuneração escolhendo as referências no mercado de trabalho ou referências nos padrões internos de equidade. Analisou-se, pela observação não participante, que a remuneração encontrava-se de acordo com a base sindical e com a política de cargos e salários. Entretanto, os respondentes manifestaram insatisfações com relação aos benefícios e jornada de trabalho. Porém, revelaram melhores níveis de satisfação em se tratando ao ritmo de trabalho.

No segundo critério, cujo foram analisadas as condições de trabalho, no quadro 13, os respondentes demonstraram médias menos satisfatórias (6,89) e as médias da questão 4 apresentaram-se as mesmas, também com semelhante desvio padrão, revelando oscilações nas respostas.

Critério 2			
Questões	Condições de trabalho	Média	D. Padrão
5	Com relação aos riscos ocupacionais e ambientais do trabalho.	7,02	2,35
4	Condições de trabalho e conforto ergonômico do ambiente físico do trabalho.	6,89	2,41
6	Sobre as capacidades pessoais e autonomia nas decisões do trabalho.	6,76	2,44
Média		6,89	2,40

Quadro 13: Critério condições de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na questão 5, sobre os riscos ocupacionais e ambientais do trabalho, do quadro 13, os respondentes apresentaram médias relativamente satisfatórias (7,02), já na questão 6, que cita o desenvolvimento das capacidades e autonomia de decisões, demonstraram menos satisfatórias (6,76). Inclusive, Fernandes (1996) destaca que este critério condições de trabalho, investiga a satisfação do funcionário em relação às condições físicas ambientais, onde eles executam suas funções, nos itens de limpeza, acondicionamento, segurança e insalubridade.

Desta forma, como a maioria dos entrevistados ocupava cargos operacionais, foi possível descrever que o conforto ergonômico não se mostrou satisfatório, porém, pela observação não participante, foi constatado limpeza, organização e segurança na fábrica.

O terceiro critério, exposto no quadro 14, representa o uso e desenvolvimento das capacidades e os respondentes expressaram as médias satisfatórias (7,15) e o desvio padrão (2,19) revelou variabilidade nas respostas.

Critério 3			
Questões	Uso e desenvolvimento das capacidades	Média	D. Padrão
7	Sobre a importância da tarefa desempenhada, dentro e fora da empresa.	7,26	2,15
8	Oportunidade de exercitar diversas habilidades no desempenho da função.	7,21	2,18
9	A forma e profundidade das informações que você recebe sobre o trabalho.	7,00	2,25
Média		7,15	2,19

Quadro 14: Critério uso e desenvolvimento das capacidades

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Analisou-se na questão 7, do quadro 14, sobre a importância da tarefa desempenhada dentro e fora da empresa que apresentaram médias satisfatórias (7,26). Na questão 8, relacionada à oportunidade de exercitar diversas habilidades na função, os respondentes exibiram médias satisfatórias (7,21). Porém, na questão 9, no qual se mencionou a profundidade das informações recebidas, os respondentes manifestaram médias satisfatórias (7,00). Na observação não participante constatou-se que os cargos operacionais dispõem de

limitadas inovações, devido às tarefas mais mecânicas e repetitivas, contudo, as médias se mantiveram satisfatórias.

Neste sentido, Fernandes (1996) entende que a qualidade de vida é representada no trabalho e no espaço total de vida, pelo ajuste da vida profissional e pessoal. Necessitando equilibrar a jornada de trabalho, as exigências da carreira com os horários de entrada e saída do trabalho, somado ao convívio familiar.

Observou-se no critério quatro, que abordou a oportunidade de crescimento e segurança, que os respondentes revelaram, no quadro 15, as médias menos satisfatórias (6,73) e o desvio padrão (2,30) apresentou alterações nas respostas.

Critério 4			
Questões	Oportunidade de crescimento e segurança	Média	D. Padrão
12	Com relação à segurança contra o risco de demissão.	7,02	2,14
11	Sobre as oportunidades em adquirir novas informações e habilidades.	6,80	2,32
10	Relativos às oportunidades de ascensão na carreira profissional.	6,37	2,46
Média		6,73	2,30

Quadro 15: Critério oportunidade de crescimento e segurança
Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Com relação à questão 12, sobre a segurança contra o risco de demissão, no quadro 15, os respondentes revelaram médias satisfatórias (7,02). Na questão 11 relacionada a adquirir novas informações e habilidades, os respondentes demonstraram médias menos satisfatórias (6,80). Porém, eles demonstraram médias mais elevadas que a média geral (6,73). E na questão 10, que refere às oportunidades de ascensão na carreira, às médias revelaram índices menos satisfatórios (6,37).

Analisou-se da observação não participante, que os respondentes perceberam dificuldades na ascensão da carreira e em adquirir novas habilidades. Entretanto, mostraram-se satisfeitos em relação à segurança no emprego. Desse modo, Limongi-França (2002) aponta que a QVT deve manifestar-se no desenvolvimento pessoal e da carreira, ao lado das possibilidades de ampliação de habilidades e segurança no emprego.

No quadro 16, que se refere ao quinto critério, explana a integração social na organização, cuja média satisfatória (7,55) e o desvio padrão (2,28) que simula oscilações nas respostas.

Critério 5			
Questões	Integração social na organização	Média	D. Padrão
14	Com relação aos colegas e superiores.	7,91	2,32
13	Sobre a integração social na empresa e ausência de preconceitos.	7,56	2,19
15	Com relação ao censo de comunidade existente na empresa.	7,19	2,34
Média		7,55	2,28

Quadro 16: Critério integração social na organização

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na questão 14, do quadro 16, os respondentes apresentaram as médias acima do satisfatório (7,91) que revela as relações de amizade entre colegas e superiores. Da mesma forma, na questão 13, relativa à integração social e ausência de preconceitos que revelaram médias satisfatórias (7,56). No entanto, na questão relativa aos incentivos ao censo comunitário na empresa, os respondentes demonstraram médias satisfatórias (7,19). Considerou-se na observação não participante, que a integração social e ao censo de comunidade percebe-se na empresa, no entanto, a relação entre colegas e superiores incide satisfatoriamente com bom entrosamento.

Este enfoque, segundo Limongi-França (2010) demonstra a expansão das atitudes internas e expectativas da vida do funcionário no seu trabalho e inclusive a importância dos comprometimentos individuais.

Observou-se no critério seis, do quadro 17, que refere ao constitucionalismo as médias satisfatórias (7,56) e o desvio padrão (2,30) que demonstram alterações nas respostas.

Critério 6			
Questões	Constitucionalismo	Média	D. Padrão
16	Relativos à cidadania e garantia de respeito aos direitos (salário, férias)	8,11	2,08
17	Com relação à privacidade pessoal dentro da empresa.	7,45	2,40
18	Com relação ao tratamento justo e imparcial.	7,14	2,44
Média		7,56	2,30

Quadro 17: Critério constitucionalismo

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A questão 16, relativa à cidadania e garantia de respeito aos direitos, apresentou elevada média (8,11) na qual, pela observação não participante, evidenciou-se como característica da empresa a pontualidade e respeito aos direitos. Na questão 17, do sexto critério, o qual reflete a privacidade pessoal dentro da empresa, os níveis também foram satisfatórios, apresentando as médias (7,45) pela observação não participante, o diálogo com superiores é sem formalidades e de forma equilibrada. Já na questão 18, relacionada ao

tratamento justo e imparcial, os respondentes revelaram médias relativamente satisfatórias de (7,14) que demonstra o respeito para com os funcionários.

Limongi-França (2010) descreve que as novas representações de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho exploram a organização como um todo. A empresa deve dispor de uma administração participativa, promoção da saúde, esporte e cultura, ações ergonômicas, valorização da cidadania e responsabilidade social.

O critério sete é observado no quadro 18 e se relaciona ao trabalho e o espaço total de vida. Para este critério os respondentes apresentaram médias satisfatórias (7,51) e o desvio padrão (2,27) que simula variabilidade das respostas.

Critério 7			
Questões	O trabalho e o espaço total de vida	Média	D.Padrão
21	Sobre os horários previsíveis para o trabalho, família e atividades sociais.	7,72	2,13
20	Com relação à ausência de interferência do trabalho na vida pessoal.	7,52	2,20
19	Sobre o trabalho, espaço total de vida e a liberdade de expressar opiniões.	7,31	2,48
Média		7,51	2,27

Quadro 18: Critério trabalho e o espaço total de vida
Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Analisou-se o quadro 18, na questão 21, sobre os horários previsíveis para o trabalho e lazer, apresentaram médias satisfatórias (7,72). Na questão 20, que refere à ausência de interferência do trabalho na vida pessoal, também demonstraram médias satisfatórias (7,52). No entanto, na questão 19, que retrata o espaço total de vida e liberdade de expressar opiniões, os respondentes demonstraram médias relativamente satisfatórias (7,31).

Analisou-se da observação não participante, que existia respeito das lideranças para com a vida dos funcionários, respeitando os horários e também liberdade de expressar opiniões. Limongi-França (2002) define que a qualidade de vida no trabalho hoje depende do desenvolvimento da carreira e da não interferência do descanso e da vida particular do funcionário.

No critério 08, que reflete a relevância social do trabalho na vida, as médias revelaram os níveis mais satisfatórios (8,39) de todos os oito critérios apresentados. Observou-se igualmente que o desvio padrão (1,90) apresentou a média mais baixa, revelando menores oscilações das respostas.

Critério 8			
Questões	Relevância social do trabalho na vida	Média	D. Padrão
24	Com relação à responsabilidade dos produtos produzidos.	8,61	1,85
23	Com relação à responsabilidade social da empresa (coleta lixo, água)	8,46	1,84
22	Relativo à importância social do trabalho e credibilidade da empresa.	8,12	2,03
Média		8,39	1,90

Quadro 19: Critério relevância social do trabalho na vida

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A questão 24, do quadro 19, que revela a satisfação à responsabilidade dos produtos, apresentou as médias mais altas (8,61) e o baixo desvio padrão (1,85) demonstrando maior uniformidade nas respostas. Já na questão 23, relacionada à responsabilidade social da empresa, com a coleta de lixo, reaproveitamento da água, preservação ambiental e geração de empregos, os respondentes apresentaram também médias elevadas (8,46) e o desvio padrão baixo (1,84) que apontaram respostas mais constantes. Na importância social e a credibilidade da empresa, da questão 22, os respondentes exibiram médias altas (8,12) e o desvio padrão considerado baixo (2,03) que descrevem menor variabilidade nas respostas.

Fernandes (1996) esclarece que as variáveis de satisfação relativas à responsabilidade social podem identificar uma satisfação pertencente à empresa. Confirmou-se pela observação não participante, que os itens mencionados sobre a relevância social do trabalho, obtiveram as melhores médias. Elas foram apropriadas, uma vez que refletiram o orgulho de fazer parte da empresa, por contribuir para a qualidade dos produtos e igualmente compartilhar da responsabilidade social.

Em síntese, percebeu-se através dos resultados expostos no quadro 11, que a qualidade de vida no trabalho na Vidroforte apresentou evidência no critério oito, que retrata a relevância social da vida e do trabalho e obteve média (8,41). Para tanto, Fernandes (1996) ressalta que este indicador de QVT tende a mensurar a qualidade de vida no trabalho por meio da percepção do empregado.

Ao mesmo tempo, o critério 3 (uso e desenvolvimento das capacidades), critério 5 (integração social na organização), critério 6 (constitucionalismo) e o critério 7 (trabalho e o espaço total de vida), do quadro 11, também apresentaram médias satisfatórias (7,16 a 7,59). Concluiu-se que nestes critérios com médias sete, a empresa necessita mantê-las ou proporcionar melhorias nas mesmas. Segundo Albuquerque *et al* (2002) as táticas para adicionar qualidade de vida no trabalho colaboram para o enriquecimento da produtividade, acrescentam conhecimentos no ambiente de trabalho e no ambiente em si.

Entretanto, no critério 1 (compensação justa), critério 2 (condições de trabalho), critério 4 (oportunidade de crescimento) com as respectivas médias do quadro 11 (6,42; 6,89; 6,77) foram consideradas médias menos satisfatórias. Em suma, principalmente nestes itens, a empresa necessita observar de forma mais detalhada e propor objetos de estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista do estudo realizado, percebeu-se que os conceitos sobre qualidade de vida no trabalho se mostram diversos e ao mesmo tempo apresentam inúmeras aplicações nas empresas. Desse modo, entende-se que a produtividade, lucratividade e a qualidade de vida no trabalho permanecem entrelaçadas, ou seja, as empresas necessitam de produtividade e lucratividade, haja vista que necessitam de qualidade de vida no trabalho para obter a responsabilidade dos produtos produzidos, credibilidade na empresa, ampliar conhecimentos e habilidades e, além disso, a satisfação dos seus funcionários.

A abordagem da pesquisa foi caracterizada como qualitativa e quantitativa, de cunho descritivo e do tipo estudo de caso. O objetivo que originou a pesquisa foi o de demonstrar quais os indicadores de qualidade de vida no trabalho impactaram na percepção dos funcionários na Vidroforte em 2012. Os demais objetivos foram subdivididos em: identificar o perfil sócio-econômico-cultural dos entrevistados e analisar a percepção dos funcionários em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho, no ambiente.

Sobretudo, diante dos resultados, percebeu-se que o estudo alcançou o objetivo proposto, uma vez que foram constatados os critérios mais relevantes de QVT na percepção dos funcionários da Vidroforte. Inclusive, no quadro11, a média geral satisfatória em qualidade de vida no trabalho apresentou 7,29. Acrescenta-se igualmente que a maior média satisfatória dos funcionários da Vidroforte (8,41) foi demonstrada no critério 8, exposto no quadro11, relevância social no trabalho na vida, que representa principalmente a imagem da empresa, responsabilidade social e a responsabilidade pelos produtos produzidos.

Porém, o critério 1, compensação justa e adequada, do quadro11, o qual evidenciou médias menos satisfatórias (6,42) o que demonstra certa insatisfação dos funcionários, embora a empresa apresente uma remuneração de acordo com a base sindical e política de cargos e salários.

Salientou-se ainda que, nos quatro critérios (3, 5, 6 e 7) descritos no quadro 11, as diferenças numéricas foram discretas, referiram-se aos critérios respectivamente, uso e desenvolvimento das capacidades (7,16), integração social (7,59), constitucionalismo (7,58) e no trabalho e espaço total de vida (7,52). Assim sendo, pode-se concluir que na opinião dos pesquisados, estes quatro critérios possuem médias satisfatórias e semelhantes.

No entanto, os três critérios que apresentaram médias menos satisfatórias, foram compensação justa (6,42), condições de trabalho (6,89) e oportunidade de crescimento (6,77).

Surgiram algumas limitações na pesquisa e entre elas, pode-se mencionar o fator tempo que esteve restrito. Dessa forma, a pesquisa apresentou abordagem quantitativa e qualitativa, contudo não houve tempo suficiente para realizar uma detalhada entrevista, o que certamente enriqueceria ainda mais o estudo, dispondo da pesquisa qualitativa.

De acordo com os resultados apresentados observou-se que é possível aplicar a pesquisa em outras empresas do mesmo ramo e inclusive testar e validar em novos estudos de diversos segmentos, efetuando uma análise qualitativa mais profunda.

REFERÊNCIAS

ABREU, Márcia Viana de. **A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico.** Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2012/media/pdfs/05.mestrado/dissertacoes_2011/dissertacao_marcia_viana_abreu_2011.pdf> Acesso em: 25 out.2012.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão (Org). *et al.* **As pessoas na organização.** 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

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.** Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200004>>. Acesso em: 17out.2012.

BITENCOURT, Claudia e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações.** 3 ed, São Paulo: Editora Makron Books, 2001.

COSTA, Marco Antonio F.da; COSTA, Maria de Fátima Barrozzo da. **Metodologia da pesquisa: conceitos e técnica.** Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

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

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais.** Disponível em<http://www.fpl.edu.br/2012/media/pdfs/05.mestrado/dissertacoes_2011/dissertacao_marci_a_viana_abreu_2011.pdf> Acesso em: 25 out.2012.

FREITAS, André L. Policani; SOUZA, Rennata G. Bastos de. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas.** In: **REVISTA ELETRONICA SISTEMAS & GESTÃO.** Rio de Janeiro, RJ, N°4, Ago.2009. Disponível em<<http://www.uff.br/sg/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>Acesso em 13.nov.2012.

GIL , Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

HITZ, Cléo Jair. **Qualidade de Vida no Trabalho - A satisfação dos funcionários da agência do Banco Alfa.** Porto Alegre: UFRGS, 2010, TCC (Graduação em Administração); Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

KOSOWSKI, Lorete; GRIESBACH, Rafael Eder Silva; GRIESBACH, Daiane Zanon. **Qualidade de vida no trabalho no século.** <http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/revista-n5.html> Acesso em: 25 out.2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas as sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

_____, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing.** Edição compacta. São Paulo: Ed Atlas: 1996.

PADILHA, Valquíria. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante.** Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>>. Acesso em: 17 out.2012.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes,1994.

SCHIFFMAN, Leon G.; KANUK, Leslie L. **Comportamento do consumidor.** 6. ed. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2000.

SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida e comprometimento: um estudo em equipe multicontratuais.** XIII SEMEAD-Seminário de Administração. em São Paulo: USP, set. 2010. ISSN 2177-3866. Disponível em:<<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/970.pdf>>. Acesso em:16 out 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

WARKEN, Karoline. **Um estudo de caso da Guarda Municipal de Porto Alegre.** Porto Alegre: UFRGS, 2009, TCC (Graduação em Administração); Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2 ed. Porto Alegre: Bookmam, 2001.

OBRAS CONSULTADAS

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RECHZIEGEL, Waldir; VANALLE, Rosângela M. **Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho no nível operacional: um estudo de caso de uma grande empresa do setor de autopeças** – disponível em http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR_0616.pdf Acesso em: 03 de maio de 2012.

REA, Louis M; PARKER Richard. **A metodologia de pesquisa: do planejamento à execução**. Cengage Learning Editores - Editora Pioneira. São Paulo, 2000. Disponível em: <books.google.com.br/books?isbn=8522102163>. Acesso em 22 out.2012.

APÊNDICE A – Questionário aplicado



Prezado (a) Colaborador (a)

O presente instrumento de pesquisa constitui um dos elementos integrantes para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso em Administração em Recursos Humanos, pela Faculdade da Serra Gaúcha (FSG), cujo objetivo é **demonstrar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho na Vidroforte**.

Solicitamos sua colaboração no sentido de responder com precisão e prontidão às questões elaboradas. Cabe enfatizar a importância da sua participação, bem como informar que o questionário será considerado **estritamente confidencial** e as respostas não serão tratadas de modo individualizado. Logo, **não é necessária a sua identificação**.

Agradecemos antecipadamente sua valiosa contribuição.

Atenciosamente,

Vânia Vencato

Acadêmica de Administração em Recursos Humanos (FSG)

Fabio Tolfo Ribas

Prof. Me. da Faculdade da Serra Gaúcha(FSG)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Idade:

Gênero: 1() Feminino 2() Masculino

Estado civil:

1() Casado/União estável

2() Solteiro(a)

3() Separado(a)/Divorciado(a)

4() Viúvo(a)

Renda média familiar mensal:

1() até R\$1.866,00

2() R\$1.866,01 a R\$3.110,00

3() R\$3.110,01 a R\$6.220,00

4() R\$6.220,01 a R\$ 9.330,00

5() R\$9.330,01 a R\$ 12.440,00

6() acima de R\$ 12.440,01

Escolaridade:

1() Ensino fundamental incompleto

2() Ensino fundamental completo

3() Ensino médio incompleto

4() Ensino médio completo

5() Superior incompleto

6() Superior completo

7() Especialização incompleta

8() Outros

Função exercida:

Setor ou departamento:

Tempo de empresa:

A seguir você encontrará sentenças que procuram descrever o significado de vários aspectos do seu mundo de trabalho. Registre no espaço, o número que corresponde à posição frente ao item, utilizando a seguinte escala:

1 Muito Insatisfeito	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Muito Satisfeito	11 Desconheço/ não quero opinar
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------	--

1	Com relação ao seu salário e aspectos de compensação e jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	Com relação aos benefícios.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	Com relação à carga e o ritmo de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	Relativos às condições de trabalho e conforto ergonômico do ambiente físico de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	Com relação aos riscos ocupacionais e ambientais do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	Com relação ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, a sua autonomia para tomar decisões relativas ao seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7	Relativos à importância da tarefa desempenhada para outras pessoas dentro e fora da empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	Com relação à oportunidade de exercitar diversas habilidades no desempenho da função.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
9	Com relação à forma e profundidade das informações que você recebe sobre o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10	Relativos às oportunidades de ascensão na carreira profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
11	Com relação às oportunidades de adquirir novas informações e habilidades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	Com relação à segurança contra o risco de demissão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	Relativos à integração social na empresa e a ausência de preconceitos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
14	Com relação com colegas e superiores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	Com relação ao senso de comunidade existente na empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16	Relativos à cidadania e garantia de respeito aos seus direitos (salário, férias, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
17	Com relação à privacidade pessoal, dentro da empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
18	Com relação ao tratamento justo e imparcial.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
19	Relativos ao trabalho e espaço total de vida, na liberdade de expressar opiniões.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
20	Com relação à ausência de interferência do trabalho na vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
21	Com relação aos horários previsíveis para o trabalho, família e atividades sociais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
22	Relativo à importância social do trabalho e a credibilidade da empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
23	Com relação à responsabilidade social da empresa (coleta de lixo, água, preservação ambiental, geração de empregos).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
24	Com relação à responsabilidade dos produtos produzidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11