



FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE

RAFAEL MARTINS DO PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO AGRONEGÓCIO: UM
ESTUDO NO RAMO DE FRIGORÍFICO DE PEIXES EM
ARIQUEMES/RO**

Ariquemes/RO

2019

RAFAEL MARTINS DO PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO AGRONEGÓCIO: UM
ESTUDO NO RAMO DE FRIGORÍFICO DE PEIXES EM
ARIQUEMES/RO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à como requisito obtenção de Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Leticia Nunes Nascimento
Martins

Ariquemes - RO

2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Júlio Bordignon - FAEMA

P896q	PRADO, Rafael Martins do.
	Qualidade de vida no agronegócio: um estudo no ramo de frigorífico de peixes em Ariquemes/Ro. / por Rafael Martins do Prado. Ariquemes: FAEMA, 2019.
	43 p.
	TCC (Graduação) - Bacharelado em Administração - Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA.
	Orientador (a): Profa. Ma. Leticia Nunes Nascimento Martins.
	1. Qualidade de vida no Trabalho. 2. Agronegócio. 3. Gestão de Pessoas. 4. QWLQ-bref.. 5. Qualidade de Vida. I Martins, Leticia Nunes Nascimento . II. Título. III. FAEMA.
	CDD:658.

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

RAFAEL MARTINS DO PRADO

**QUALIDADE DE VIDA NO AGRONEGÓCIO: UM
ESTUDO NO RAMO DE FRIGORÍFICO DE PEIXES EM
ARIQUEMES/RO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Administração da
Faculdade de Educação e Meio Ambiente -
FAEMA como requisito parcial à
requisito obtenção de Grau de Bacharel em
Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Orientadora: Ms. Leticia Nunes Nascimento Martins.
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Prof^a. Ms. Rosigleide Reboli Cardoso.
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Prof^a. Esp. Sharmilla Antonietta Fávero Streit.
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Ariquemes, 14 de Outubro de 2019.

AGRADECIMENTOS

Nenhuma grande colaboração cresce sozinha, é necessário bons funcionários e setores que juntos se completam. A caminhada acadêmica durante esses anos se fazem importante lembrar que não chegamos até aqui sozinhos.

Primeiramente a Deus, por ter colocado pessoas especiais em minha vida nesses quatro anos, por me abençoar sempre e por ter me dado saúde e discernimento a minha chegada até aqui, por diversas vezes me apeguei ao comodismo e a luxúria da preguiça, mas o propósito sempre falou mais alto.

Ao meu padrinho, Gilson Aparecido da Silva, por ter me apoiado a correr atrás dos meus sonhos, e ser uma pessoa cada vez melhor.

Meus pais por todo o ensinamento carinho e ético para ser um bom homem perante a sociedade.

A Gislaíne Andrade, que de forma especial estava ao meu lado, com palavras positivas acreditando no meu potencial e me confortando nos momentos difíceis.

Aos os orientadores e todos professores que nos ajudou a construir esse sonho de chegar até aqui mais maduros de conhecimento.

A professora Rosigleide por tirar de mim o melhor e me fazer doar mais em sala. De uma forma especial se preocupando com cada aluno.

A orientadora Letícia a qual teve muita paciência e me deu todo o auxílio necessário na minha pesquisa, com toda sua dedicação e sabedoria.

Ao Fabio Morais e Edgar, que nos inspirou e motivou no início acadêmico, dois excelentes profissionais que deixou uma grande marca nessa turma.

Aos meus amigos de sala, que cultivamos uma amizade e a colaboração em sempre ajudar um ao outro, pelo companheirismo e ajuda mútua.

Ao meu Amigo Alisson Bem, uma pessoa crítica que sempre me mostrava o outro lado da situação. Pela sua hombridade e sonhos compartilhado.

A minha amiga Larissa Matheus que me deu os melhores conselhos, e ajudou nas etapas finais do TCC, estando presente e me motivando.

A todos que, colaboraram de maneira direta ou indireta para a realização deste estudo.

“Qualquer atividade torna-se criativa e prazerosa quando quem a pratica se interessa por fazê-la bem feita, ou até melhor.”

John Updike

RESUMO

A gestão de pessoas surgiu com o intuito de considerar o colaborador como ser humano e não como máquina. Fugindo dos modelos passados, gerir pessoas tem como função atrair, selecionar e reter pessoas certas para o lugar certo intervindo ainda quando houver conflitos, melhorando o clima da empresa e garantindo assim qualidade de vida aos trabalhadores - QVT. Este estudo tem por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de frigoríficos de peixe em Ariquemes/RO usando um instrumento validado denominado QWLQ-bref. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa e cunho descritivo que utilizou estatística descritiva para apresentação dos resultados e ainda a correlação de Spearman para verificar quais domínios: físico, pessoal, psicológico ou profissional, influenciam no nível total de qualidade de vida no trabalho. Esta pesquisa foi aplicada em duas empresas do ramo de frigorífico de peixes utilizando como amostra a conveniência do pesquisador e tendo como foco os funcionários responsáveis pela parte operacional das empresas. Foram coletados 30 questionários na empresa A e 44 questionários na Empresa B. Apesar da média das respostas das empresas terem sido consideradas relativamente boas, foi possível destacar alguns domínios que merecem atenção os gestores para garantir a melhoria destes. Na empresa A e B, o domínio físico foi o que apresentou com menor média. Foi possível destacar ainda com a Correlação de Spearman que o domínio profissional é o que mais vem contribuindo de forma positiva para o nível total de QVT merecendo atenção ainda a correlação entre o domínio profissional e psicológico devendo a organização estar atenta a estes dois aspectos tão emergentes no contexto atual do mercado globalizado. Ressalta-se que esta pesquisa limitou-se a analisar a qualidade de vida dos trabalhadores operacionais destas duas empresas sendo importante ainda, como sugestão de pesquisas futuras, dados que permitam a correlação entre tempo de trabalho, função e nível de QVT dos respondentes para verificar se estas variáveis interferem diretamente no nível de qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho, Agronegócio, Gestão de Pessoas, QWLQ-bref.

ABSTRACT

People management arose in order to consider the employee as a human being and not as a machine. Escaping past models, managing people has the role of attracting, selecting and retaining the right people to the right place, intervening even when there are conflicts, improving the company climate and thus ensuring quality of life for workers - QWL. This study aims to analyze the quality of working life of employees of fish slaughterhouses in Ariqueles / RO using a validated instrument called QWLQ-bref. This is an applied research, quantitative approach and descriptive approach that used descriptive statistics to present the results and Spearman's correlation to verify which domains: physical, personal, psychological or professional, influence the total level of quality of life in the study. job. This research was applied to two companies in the fish fridge business, using the convenience of the researcher as a sample and focusing on the employees responsible for the operational part of the companies. 30 questionnaires were collected from Company A and 44 questionnaires from Company B. Although the average responses from the companies were considered relatively good, it was possible to highlight some areas that deserve attention by managers to ensure their improvement. In company A and B, the physical domain presented the lowest average. It was also possible to highlight with the Spearman Correlation that the professional domain is the one that has been contributing most positively to the total level of QWL deserving attention the correlation between the professional and psychological domain and the organization should be aware of these two emerging aspects. in the current context of the globalized market. It is noteworthy that this research was limited to analyzing the quality of life of the operational workers of these two companies. It is also important, as a suggestion of future research, data that allow the correlation between working time, function and QWL level of the respondents to verify if these variables directly interfere with the workers' quality of life level.

Keywords: Quality of Life at Work, Agribusiness, People Management, QWLQ-bref.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DRH- departamentos de recursos humanos

DRI- Departamento de Relações Industriais

GP- Gestão de Pessoas

IBGE- Brasileiro de Geografia e Estatística

QVT- Qualidade de Vida no Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Domínio Físico Empresa A.....	29
Tabela 2 – Domínio Psicológico Empresa A	30
Tabela 3 – Domínio Pessoal Empresa A	30
Tabela 4 – Domínio Profissional Empresa A	31
Tabela 5 – Domínio Físico Empresa B	33
Tabela 6 – Domínio Psicológico Empresa B	33
Tabela 7 – Domínio Pessoal Empresa B	33
Tabela 8 – Domínio Profissional Empresa B	34
Tabela 9 – Domínios da QVT das empresas pesquisadas	35
Tabela 10 – Correlação de Spearman dos Domínios e QVT Total.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro I – Fatores observados e perguntas do instrumento QWLQ-bref.....	27
Quadro II – Perfil dos funcionários da Empresa A.....	29
Quadro III – Perfil dos funcionários da Empresa B.....	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 OBJETIVOS.....	14
2.1 OBJETIVO GERAL.....	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
3 REVISÃO DE LITERATURA.....	15
3.1 GESTÃO DE PESSOAS.....	15
3.1.1 Processos Básicos da Gestão de Pessoas.....	18
3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRAVALHO- QVT.....	21
4. METODOLOGIA	25
4.1 Locus da pesquisa.....	25
4.2 Coletas e análise de dados.....	26
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	28
5.1 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A QVT – EMPRESA A.....	28
5.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A QVT – EMPRESA B.....	32
5.3 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O NÍVEL DE QVT	35
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	39
ANEXOS	40

1 INTRODUÇÃO

Com o decorrer dos anos as organizações sofreram muitas mudanças principalmente quanto ao processo de industrialização e inserção de máquinas no ambiente de trabalho.

Nos meados de 1930, como uma maneira de reação contra as práticas administrativas focadas na alta produtividade, surgiu a Escola de Relações Humanas, ocasionando amplas contribuições para compreensão mais significativa do ser humano, onde foram enfatizados os aspectos psicológicos e o bem-estar do trabalhador como fatores de amplo impacto no comportamento e nos efeitos da organização. Embora o conceito qualidade de vida no trabalho - QVT não existisse, sua semente estava sendo plantada (FERREIRA, 2013).

No mundo contemporâneo a QVT está sendo mais abordada no contexto empresarial, que passa a ter precisão de modificar o seu modelo de gestão, com intuito de valorizar os colaboradores partindo do princípio de que estes são o capital mais formidável na organização (SILVA; LIMA, 2011).

Deste modo, a QVT é uma forma de pensamento que abarca pessoas, trabalhos e organizações, onde se destacam dois aspectos relevantes: a consideração com o bem-estar do colaborador e com a eficiência organizacional; bem como, o colaborador ativo nas decisões e dificuldades do trabalho. Há diversos interesses sobre a qualidade de vida no trabalho e é um assunto que tem ganhado visibilidade uma vez que a satisfação no trabalho não está isolada da vida do indivíduo como um todo e pode estar diretamente ligada a eficiência da empresa (MORETTI; TREICHEL, 2012).

Ramos (1994) afirma que, a QVT e o nível de satisfação podem ser um dos maiores problemas organizacionais durante a implantação de programas voltados para os recursos humanos e qualidade total, envolvendo tanto os colaboradores, gestores e gerentes, uma vez que a organização precisa estar com todos esses níveis funcionando de forma significativa para bons resultados. Do contrário, além de dificuldade no rendimento de produção, as questões emocionais dos envolvidos também podem ser afetadas, gerando grande índice de insatisfação e até adoecimentos refletindo diretamente no desempenho da organização.

Portanto, este trabalho buscou responder a seguinte problemática: **Qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos funcionários de um frigorífico de peixe em Ariquemes/RO?**

Optou-se por utilizar as empresas do ramo de frigorífico de peixes dada a sua importância para o Agronegócio na região estudada.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) “a produção atual está estimada em 31 mil toneladas por ano. O setor produtivo no estado atualmente tem sido de 90 mil toneladas por ano”. Nesse sentido, percebe-se o quanto é significativo a produção de peixe na região, e esse setor de produção é de grande valia, para o estado e município de Ariquemes principalmente, assim, é de suma importância se pensar também na qualidade de vida no trabalho desses colaboradores. Uma vez que as literaturas apontam esse processo é efetivo, influenciando assim o nível de satisfação do indivíduo, seja positiva ou negativa.

Portanto, parte-se do pressuposto de que o nível de satisfação influencia diretamente no desempenho da organização e deve ser utilizado como métrica para implantação de novas estratégias pela organização. Acredita-se ainda que os aspectos físicos, psicológicos, pessoal e profissional, influenciam diretamente no nível de qualidade de vida no trabalho e assim as empresas poderiam investir em aspectos que estão desfavorecendo o seu nível de QVT.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de frigoríficos de peixe em Ariquemes/RO a partir da aplicação do QWLQ-bref.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever a percepção dos colaboradores a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho;
- Verificar o nível de satisfação dos colaboradores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho;
- Analisar a contribuição dos fatores físicos, psicológico, pessoal e profissional na Qualidade de Vida dos Trabalhadores pesquisados;

3 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico serão apresentados os principais autores acerca dos temas Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida no Trabalho. Usando Chiavenato como autor chave. Assim, tem-se o embasamento teórico necessário para compreender a importância da Qualidade de Vida no Trabalho bem como toda a sua contribuição para o gerenciamento de empresas.

3.1 GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas é uma área de processo e de organização, direção, controle e planejamento de pessoas colaboradores da organização. Alcançando os objetivos da instituição, trazendo eficiência das pessoas, desempenho relacionado indiretamente ou diretamente com a organização empresarial (DE PAULA; NOGUEIRA, 2016).

Falar de gestão de pessoas na contemporaneidade é mencionar uma das áreas que passam por grandes modificações, tanto no caráter concreto quanto nos conceitos intangíveis. Assim, a concepção atual sobre este campo tem sido completamente diferente da concepção e configuração que antes era nomeada de administração de recursos humanos (ARH) (CHIAVENATO, 2014).

Por fim da década de 1970, nas empresas o modelo organizacional vertical e compartimentado prevalecia, onde as inúmeras áreas vivenciavam “seu negócio” e se informavam por meio dos canais formais de hierarquia. Com isso, sua relação ficava afetada e o grau de responsabilidade dos gerentes, diminuído aos limites de seus setores. Nos anos 1990, com a chegada da estruturação das organizações por métodos e com a competitividade sendo administrado na era da globalização, extinguíram-se obstáculos internos e os gerentes constituíram papéis de “donos” do negócio (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Conviver com a diversidade de expectativas e de possibilidades contemporâneas desafia os gestores a apurarem suas percepções e a fazerem escolhas que comportem explorar as oportunidades, equilibrando forças e relações nos âmbitos intra e inter organizacionais, em meio a fronteiras organizacionais cada vez mais tênues e fluidas (SCHOMMER et al., 2012).

Vale ressaltar que as mudanças começaram então pela denominação Administração de Recursos Humanos (ARH), sendo substituída para “gestão de pessoas (GP), gestão com pessoas, gestão do talento humano, gestão de parceiros ou de colaboradores, gestão de competências, gestão do capital humano ou administração do capital intelectual” (CHIAVENATO, 2014, p.1).

A evolução da Gestão de Pessoas (GP) e seu contexto de desempenho nos dias atuais é um dos critérios para estabilidade no mercado, assim como a intenção das mesmas em alcançar grupos e equipes atuantes e focadas na produtividade (FILHO; PEREIRA, 2013).

Dessa forma, a gestão de pessoas tem como objetivo principal tornar a relação em meio ao capital e o trabalho, no campo das organizações, a mais bem-sucedida e menos conflituosa possível (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Compreender os principais propósitos que se esboçam para os próximos anos é tão essencial para a gestão de pessoas quanto administrar as dificuldades do cotidiano. Uma gestão de pessoas sem foco e concepção da realidade presente pode tropeçar em empecilhos mais imediatos e afetar a sobrevivência da organização. Em compensação, a gestão de pessoas que não busca prever o amanhã pode ser pega de surpresa pelas alterações que venham a alcançar os fornecedores, os clientes, a concorrência do mercado e o ambiente como o todo, evitando que a organização reaja de maneira eficaz (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Por volta do século XX ocorreram grandes mudanças que influenciaram as organizações, a administração e o comportamento. Passou a ser o século considerado com mais burocracias ou das fábricas. No entanto, sem equívoco algum, as mudanças e as transformações que ocorreram distinguiram indelevelmente o modo de administrar as pessoas. É válido considerar que no decorrer do século XX, aconteceram três eras organizacionais distintas: a Era da Industrialização Clássica, a Era da Industrialização Neoclássica e a Era da Informação. A noção das distinções de cada uma dessas Eras, consente abarcar melhor as filosofias e os métodos de lidar com indivíduos que compartilham das organizações. No decorrer das três eras, a industrialização clássica, neoclássica e da informação, a área de ARH passou por três etapas distintas: Relações Industriais (RI) Recursos Humanos (RH) e Gestão de Pessoas (GP) (CHIAVENATO, 2014).

Assim, na industrialização clássica era usado o Departamento De Pessoal (DP), órgão proposto a desempenhar as requisições legais em consideração do emprego: admissão por meio de acordo individual, explanação em carteira de trabalho e outros. Logo, o Departamento de Relações Industriais (DRI), adotam o papel, acrescentando outros afazeres, como a relação da organização com sindicatos e a coordenação interior com os demais departamentos para se confrontar dificuldades sindicais de conteúdo reivindicatório. Na industrialização neoclássica, passam a existir os departamentos de recursos humanos (DRH), substituindo o antigo departamento de relações industriais. Mais adiante das tarefas operacionais e burocráticas, os chamados DRH ampliam papéis operacionais táticos, como órgãos prestadores de serviços especializados, tendo como foco principal: recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e relações trabalhistas e sindicais, com variáveis porções de centralização e monopólio dessas atividades (CHIAVENATO, 2014).

Todas essas forças têm influência significativas sobre as organizações e o seu estilo de administrar com as pessoas. O mundo dos negócios ficou totalmente diferente, exigente, dinâmico, competitivo, mutável e incerto. E as pessoas sentem o impacto dessas influências e necessitam de apoio e suporte por parte dos seus líderes e executivos (FERREIRA, 2013).

Portanto, na Era da Informação, nascem as equipes de Gestão de Pessoas (GP), que suprem o (DRH). As técnicas de (RH) são incumbidas aos executivos de linha em toda a organização, os quais têm como propósito, serem gestores de pessoas, enquanto as tarefas operacionais e burocráticas não efetivas são diferidas para terceiros (CHIAVENATO, 2014).

Na contemporaneidade nota-se o grande crescimento das organizações, desta forma, expande-se o modo de percepção e o desempenho estratégico, para conseguirem um melhor resultado. Logo, entende-se que para melhor produção é de suma importância um trabalho com participação conjunta (CHIAVENATO, 2014).

Chiavenato (2014) menciona os aspectos essenciais da moderna gestão de pessoas. Sendo o primeiro conceito, (a) pessoas como seres humanos, nesta perspectiva se entende o indivíduo dotado de personalidade e intensamente distintos entre si; (b) pessoas como ativadoras de recursos organizacionais; pessoas que dinamizam a organização, com atitude própria; (c) pessoas como parceiras da organização, adequadas de governar a organização à excelência e ao sucesso; (d)

peças como talentos transformadores de competências, como elemento vivo e incumbido de capacidades essenciais ao sucesso organizacional; (e) pessoas como capital humano, como o fundamental ativo organizacional que acrescenta inteligência ao interesse da organização.

Toda organização, por definição, é um ente coletivo. Ela não conclui somente no próprio interesse e nos seus colaboradores. Suas fronteiras se expandem até o cliente, fornecedores, ONGs, associações e entidades empresariais e com o governo (BARBIERI, 2014).

Ainda de acordo com o autor, as equipes que tem resultados positivos demonstram seu desígnio comum em metas de desempenho exclusivo, mensuráveis e realistas, sendo assim, as pessoas sabem para onde vão e como serão avaliadas. Isso permite uma comunicação mais aberta e a equipe foca de forma significativa no alcance de resultados. Metas desafiadoras e factíveis abrangem os resultados da equipe e da empresa (BARBIERI, 2014).

3.1.1 Processos básicos da gestão de pessoas

Do decorrer do processo de mudança da função da gestão de pessoas, algumas dessas funções foram sendo redefinida, atualmente, o setor de gestão de pessoas está solidificado com suas práticas bem definida. Abaixo serão apresentados, segundo Chiavenato (2014) os seis processos básicos desse setor. A importância para tal apresentação se dá para que cada vez mais, fique claro a função desse setor, separando de vez o que é função setor de RH e, por exemplo, o setor de Departamento de Pessoal.

Os “Processos de agregar pessoas”, utilizado para incluir novas pessoas na empresa, é o primeiro conceito da gestão de pessoas contemporânea. Este processo pode ser definido como uma porta de entrada para pessoas capacitadas para o devido cargo. O que acontece neste princípio é o “processo seletivo”, que é a busca por pessoas adequadas para tal vaga, fica assim, a tarefa de trazer pessoas que possuam novas habilidades e interesses que busquem a realização organizacional e pessoal, ou seja, é preciso colocar a pessoa certa no cargo certo, o que resulta em um colaborador dinâmico, realizado e com metas positivas (CHIAVENATO, 2014).

Atrair e agregar talentos constitui não apenas pensar nas atividades presentes e operações da empresa, mas especialmente no seu futuro e destino. Os indivíduos que ingressam hoje na empresa poderão ser mais adiante, os futuros dirigentes. Seria plausível que, cada candidato precisa ser tratado como um futuro diretor (ou presidente), pois só assim será provável a constituição de alicerces para concretizar a visão organizacional. As organizações sempre agregam novas pessoas para integrar seus quadros, seja para substituir colaboradores que se desligam, seja para expandir o quadro de pessoal em épocas de crescimento e expansão (CORADINI; MURINI, 2009).

Ao explicar sobre o “processo de agregar pessoas” é importante ressaltar que neste processo acontece o processo de recrutamento e seleção. Logo, o processo de recrutamento e seleção tem o intuito de buscar, no mercado de trabalho, os profissionais que mais estão aptos ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa e procurar comprovar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, compostas por um mercado dinâmico e disputado (CHIAVENATO, 2014, CORADINI; MURINI, 2009).

Os “Processos de aplicar pessoas”, utilizados para desenhar as atividades que as pessoas realizarão na empresa; ou seja, é quando a instituição coloca a pessoa em seu lugar certo, sendo capaz de exercer o seu papel de forma significativa. Deste modo, nota-se que a organização só alcança o que almeja quando a pessoa cumpre o seu papel solicitado e determinado (CHIAVENATO, 2014).

O processo de aplicar pessoas altera muito nas organizações, em casos, as organizações fragmentam de formas disparadas a divisão de trabalho, assim, levam as pessoas a terem rotinas impostas e executarem as atividades sem ter o direito de pensar ou se posicionar, atendendo a um método imutável. Vale considerar que este processo cuida de localizar no mercado, adicionar as pessoas e agregá-las na organização. Logo, este princípio possui 3 modalidades que são, (1) Orientação de pessoas, (2) Modelagem do trabalho, e (3) Avaliação do desempenho humano (CHIAVENATO, 2014).

Os “Processos de recompensar pessoas”, utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas, Chiavenato (2014) menciona que a recompensa é o componente primordial na atração das pessoas em termos de retribuição. Na concepção tradicional, prevalece o padrão do

homo economicus: a hipótese de que as pessoas são motivadas unicamente por estímulos salariais. A remuneração é fundamentada no tempo e não no desempenho. Na abordagem moderna, prevalece o modelo do homem complexo, ou seja, a hipótese de que as pessoas são motivadas por uma grande multiplicidade de incentivos, como salário, objetivos e metas a atingir, satisfação e organização. Neste princípio deve ser ressaltado (1) Remuneração, (2) Programas de incentivos, e (3) Benefícios e serviços sociais.

Os “Processos de desenvolver pessoas”, utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Logo, este processo envolve três aspectos que o compõem: (1) Treinamento, (b) Desenvolvimento de pessoas, e (3) Desenvolvimento organizacional.

Os “Processos de manter pessoas”, são utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Em certas organizações este processo é avaliado tendo baixo rendimento, em outras como satisfatório (CHIAVENATO, 2014).

O processo de Manter Pessoas é a forma para que o colaborador não esteja na empresa insatisfeito, ou seja, são cunhadas qualidades para que o método de gestão de pessoas aconteça da melhor forma possível, para que a “segunda casa do funcionário” não constitua um lugar desconfortável (FALCO; CASTANHEIRA, 2012).

Os “Processos de monitorar pessoas”, são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Estão pautados com o modo pelos quais os objetivos necessitam serem alcançados pelas atividades das pessoas que compõem a organização. Neste princípio estão correlacionados: (1) *banco de dados* e (2) *sistemas de informação de gestão de pessoas*: Este banco de dados funciona como um princípio de armazenamento e unificação de dados devidamente reunidos e disponíveis para o processamento e alcance de informações. E o sistema de informação é amplo, tem o intuito de atender as necessidades das gerencias e colaboradores (CHIAVENATO, 2014).

Ao partir das exigências organizacionais, é possível perceber que houve um grande crescimento de pessoas em um ambiente dinâmico e competitivo. Avaliar as pessoas como recursos organizacionais é um desperdiçar de talentos. Deste modo, atualmente se discute sobre Gestão de Pessoas (GP), e não mais em Recursos Humanos (RH), justamente para adaptar essa nova percepção das pessoas, não

sendo apenas como funcionários remunerados em virtude do tempo disponibilizado para o meio organizacional, mas como parceiros e colaboradores dos interesses da empresa (CHIAVENATO, 2014).

3.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O tema QVT originou-se na administração na década de setenta, estudado por Louis Davis, onde aborda a sistematização do trabalho que é voltada para autonomia e o trabalho em equipe, tenta um experimento de unificar os interesses da empresa com os interesses dos colaboradores, com o intuito de aumentar o engajamento e motivação dos funcionários e diminuir os conflitos, fazendo isso principalmente com práticas gerenciais. (MORETTI, 2003; MATOS, 2008).

O conceito qualidade de vida no trabalho foi utilizado pela primeira vez no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com o intuito de propor melhorias na produtividade, redução de conflitos e reduzir os danos voltados para os trabalhadores. Assim, possibilitaria o equilíbrio entre o colaborador e a organização, ou seja, leva-se em consideração a adaptação dos trabalhadores e a tecnologia da organização (MASSOLLA; CALDERARI, 2011).

Na década de 1950, surgiu a Escola Comportamental, tendo como alguns estudiosos deste momento, Maslow e Herzberg, cujo foco era explicar o comportamento dos trabalhadores via motivação. No entanto, o movimento pela qualidade de vida (QVT) só ganhou força na década 1960, quando na área da administração se criou a teoria contingencial, cujo princípio básico é o de que não se tem um modelo único de gestão e de composição organizacional (FERREIRA, 2013).

Nos EUA, na década de 70, nasce um movimento pela QVT devido à grande apreensão com a competitividade internacional e aos amplos acontecimentos dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centralizado nos empregados. Havia uma tentativa de agregar os interesses dos empregados e empregadores por meio de métodos gerenciais capazes de diminuir os conflitos. Outra experiência era a de tentar maior motivação nos empregados, tendo como base suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros (MORETTI; TREICHEL, 2012).

A QVT de várias formas pode ser afetada, exemplo, péssima condição de trabalho, supervisão, salários, projetos de cargos, benefícios, entre outros onde a organização faz uma projeção de um cargo eles devem levar em consideração fatores organizacionais, comportamental, ambientes, que se for analisado de forma cuidadosa colabora num cargo com mais satisfatório e produtivo (SOUZA,2015).

A QVT engloba sentimento em tudo que diz respeito o trabalho, incluindo as relações interpessoais e organizacionais, recompensas. Benefícios, condições de trabalho, segurança e a sua definição intrínseca na vida do colaborador, através da gestão QVT as empresas procuram maximizar a criatividade e potencial dos colaboradores, uma situação de maior envolvimento relacionando a sua vida dentro da empresa em diversas situações. (SOUZA, 2015).

Logo, a QVT não se resume nas categorias objetivas de que dispõem os indivíduos, nem no tempo de vida que estes possam ter, porém no significado que dão a essas condições e o modo como vivem, além das condições de vida no âmbito físico. Nesse sentido, a percepção a respeito de qualidade da vida é variável em relação a grupos ou sujeitos. No entanto deve ressaltar que as intervenções voltadas para a promoção da capacidade do trabalho e prevenção de doenças têm efeitos benéficos para os trabalhadores desde que sejam planejadas, implementadas e avaliadas. (ALMEIDA; GUTIERREZ e MARQUES, 2012; HIPOLITO et al., 2017).

O diagnóstico e fundação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais inclusos ou fora do ambiente de trabalho, dispõe gerar condições completas de desenvolvimento humano para e durante a efetivação do trabalho (OLIVEIRA; FRANÇA, 2005; FERREIRA, 2013).

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho são estudados no âmbito da gestão de pessoas. Abordam que nem sempre as ações de QVT são expandidas apenas por este departamento. Todas as ações que a empresa e os empregados criam na procura da integração biopsicossocial e da influência dos fatores de riscos ocupacionais permanecem ligadas a gestão da qualidade de vida no trabalho. O foco de análise são as obras de QVT ampliadas no escopo de Gestão de Pessoas, tais como: procedimentos associativos e esportivos; acontecimentos de turismo e cultura; acolhimento à família; técnicas de seleção e avaliação de desempenho, carreira, salário e programas participativos, que desempenham, sem dúvida,

influência a respeito da qualidade de vida dos funcionários; conceitos ergonômicos e de cuidados com a alimentação (OLIVEIRA; FRANÇA, 2005).

A concepção sobre qualidade de vida se correlaciona com numerosos campos da ciência humana, o biológico, social, político, econômico, médico, entre outros. Sendo um campo de pesquisa contemporânea, depara em procedimento de afirmação de fronteiras e opiniões; deste modo, definições em relação ao termo são comuns, porém, nem sempre sucessivamente concordantes. Outra questão sobre qualidade de vida é que seus significados podem ser amplos pelo fato que esteja na tentativa de abranger os numerosos fatores que desempenham influência, como limitadas, demarcando determinada área exclusiva. “Em síntese, numa leitura negligenciada sobre a temática, é provável chegar à conclusão que nem todos os indivíduos contêm qualidade de vida, e que é congruente animar-se para obtê-la” (ALMEIDA; GUTIERREZ e MARQUES, 2012, p. 16).

No entanto, ao falar de qualidade de vida no trabalho é imprescindível saber que para que tenha essa qualidade é fundamental fazer uma conexão de diferentes fatores que independem da tarefa prestada, sendo apropriado de produzir motivação e satisfação de distintas formas aos colaboradores (PEDROSO; RAFIHI; SANTOS, 2014). É percebido que os índices de QVT podem ocasionar informações de fatores que intervêm diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva, com representações na excelência da estrutura e do serviço (PIZZOLI, 2005).

Existe uma exigência do mercado referente ao comportamento diferenciado, uma atitude de comprometimento com o cliente, trazendo o conceito de satisfação do cliente cada vez mais presente nas organizações, nesse sentido esses fatores, é a base fundamental pra qualquer sucesso consistente de longo ou até mesmo de médio prazo (SOUZA, 2015).

Estar satisfeito no ambiente de trabalho é um fenômeno difícil de definir e bem complexo, as diversidades de desse aspecto dificulta o claro entendimento, pode ser diferente de pessoa, onde cada ser humano carrega com sigilo uma bagagem diferente um do outro trazendo diversa circunstâncias ao decorrer do tempo.

No estudo de Fernandes e Ferreira (2015, p.296) sobre “Qualidade de Vida no Trabalho e Adoecimento : estudo no poder judiciário brasileiro”, com intuito de analisar a percepção dos colaboradores usando uma abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada á Qualidade de vida no Trabalho, a pesquisa foi feita com 5.164

trabalhadores, objetivaram resultados como, os colaboradores têm a concepção da QVT como uma zona de bem-estar moderado, bem como, a relação trabalho e vida social foi considerado um resultado positivo, no entanto, a relação organização e trabalho foi considerada com certa criticidade. E nesse sentido, é de suma importância o respaldo e envolvimento da gestão de pessoas nas organizações.

4. METODOLOGIA

Este tópico apresenta a metodologia utilizada nesta pesquisa buscando a padronização e a sistematização das atividades desenvolvidas em busca do objetivo geral e específicos desta.

Quanto à sua natureza é considerada aplicada com procedimento de pesquisa de campo, uma vez que buscou responder ao seu problema coletando dados primários na organização escolhida que será descrita no tópico seguinte exatamente como preconiza Gil (2010), na qual esse modelo de pesquisa é efetivada mediante conhecimentos acessíveis tendo respaldo metodológicos e técnicas de investigação, sendo desenvolvida em várias etapas.

Caracteriza-se ainda como uma pesquisa quantitativa, de forma descritiva. A pesquisa quantitativa mostra a hipóteses de forma validada, mediante a análise de números representativos, de dados estruturais. De caráter descritiva, pois objetiva descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (OLIVERIA, 2011; GIL, 2008).

4.1 Lócus da Pesquisa

O município de Ariquemes foi fundado em 21 de novembro de 1977, localizado no noroeste do estado. O nome Ariquemes é uma homenagem à tribo indígena Arikeme, habitantes originais dessa região. É a terceira maior cidade do estado de Rondônia e também um dos maiores pólos de educação superior da região. Atualmente com a população de 106.168 habitantes. (LOPEZ, 2013).

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, trabalho e rendimento em 2016, o salário médio mensal era de 1.9 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 18.7%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 15 de 52 e 7 de 52, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 2309 de 5570 e 1431 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 35% da população nessas condições, o que o colocava na posição 47 de 52 dentre

as cidades do estado e na posição 3571 de 5570 dentre as cidades do Brasil. (BRASIL, 2017).

De acordo com Riva et al., (2016, p.6):

“Rondônia possui 7 bacias hidrográficas, Rios: Guaporé, Mamoré, Abunã, Madeira, Jamari, Machado e Roosevelt. E nesse sentido, utiliza apenas 0,00625% do seu potencial para produção de peixes, utilizando aproximadamente 1.000 ha de lâmina d’água com aproximadamente 800 piscicultores”.

A cidade de Ariquemes concentra, portanto, grande parte da produção de peixes do Estado de Rondônia utilizando o agronegócio como uma das bases sustentáveis do Brasil que cresce e se desenvolve de maneira acelerada. Neste contexto, destaca-se a piscicultura. A carne mais demandada mundialmente é o pescado sendo hoje a mais valorizada no mercado tendo como fonte principal de origem a aquicultura, favorecendo o consumo da carne do pescado e dos produtos derivados do mesmo. (SIQUEIRA,2017).

Pela importância apresentada pelo agronegócio em especial a piscicultura, as empresas escolhidas para participação desta pesquisa são do ramo de frigorífico de peixes. Considerando que existe 2 frigoríficos de peixes no município.

Portanto, aceitaram participar desta pesquisa as 2 empresas do ramo de frigoríficos de peixe. Caracterizando como empresa A e empresa B, contendo ao todo média de 105 colaboradores. Obedecendo os critérios de inclusão, como, questionário respondido de forma completa, desejo de participar da pesquisa, compondo então 74 participantes da pesquisa. Sendo que a estratégia de amostragem utilizada foi a de acordo com a conveniência do pesquisador.

4.2 Coleta e análise de dados

Para coleta de dados primários, foi utilizado o questionário sociodemográfico, que demonstrou o perfil dos colaboradores, destacando o público feminino com 40 colaboradoras, com média de idade entre 18 a 54 anos, com maior tempo de serviço, de 01 mês a 1 ano, com 26 colaboradores, e 3 com mais de 6 anos de empresa. Quanto aos cargos, destacou, ajudante de produção com 12 pessoas.

Para a coleta dos dados secundários, usou-se o questionário utilizado foi o QWLQ-bref que possui como objetivo analisar o nível de satisfação que o

funcionário possui com a sua empresa impactando consideravelmente em sua Qualidade de Vida.

Esse questionário foi consolidado e validado por Cheremeta, et al., (2011) a partir de vários estudos a respeito de QVT. Este é uma versão abreviada do questionário QWLQ mundialmente utilizado para análises como a proposta por essa pesquisa.

Ele é estruturado com 20 perguntas em Escala *Likert*, utilizando níveis de satisfação de 1 a 5 sendo 1 muito baixa e 5 muito boa com o objetivo de avaliar a qualidade de vida do trabalho, o ponto de vista físico, pessoal, psicológico e profissional.

As perguntas deste questionário bem como o fator analisado por cada uma delas pode ser observado no Quadro I.

Quadro I – Fatores observados e perguntas do instrumento QWLQ-bref

Domínio	Nº da Questão	Questão
Físico	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Psicológico	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Pessoal	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Profissional	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	

Fonte: Adaptado de Cheremeta et al., (2011).

Para análise dos dados coletados, foi utilizado o software de análise quantitativa SPSS que permitiu a apresentação dos dados por meio de estatística descritiva e gráficos bem como a análise de correlação de Spearman para verificar o grau de interferência de cada um destes aspectos no nível total de QVT.

Este tipo de análise estatística é comumente utilizado para amostras com número de respondentes maior que 30 e não-paramétricas, como o que se obteve com esta pesquisa. (PESTANA, 2008)

Ressalta-se ainda que esta pesquisa dispensa a sua submissão em Comitê de Ética e Pesquisa – CEP respaldada pela Resolução Nº 510, de 07 de Abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes, caso desta pesquisa, não há necessidade de protocolo junto ao Comitê de Ética e Pesquisa - CEP de pesquisas, uma vez que está dentro do inciso V – que aborda sobre pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, onde não possui a de identificação individual; e VI que abarca pesquisa de cunho literário.(SAUDE, 2012).

5.RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico serão apresentados os resultados coletados com o instrumento de análise da QVT. Primeiramente, os dados serão apresentados por empresa de forma descritiva. Por fim, a análise estatística de Correlação de Spearman permitirá discutir os pontos que mais contribuem para o nível de QVT das duas empresas.

Foram coletados ao total de 74 questionários sendo que 30 é da Empresa A e 44 da Empresa B.

5.1 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A QVT – EMPRESA A

Primeiramente, optou-se por apresentar o perfil dos respondentes desta pesquisa quanto ao seu sexo, idade tempo de serviço e o cargo como pode-se observar no Quadro II.

Quadro II – Perfil dos funcionários da Empresa A

SEXO	Freq	%	TEMPO DE SERVIÇO	Freq	%	CARGO	Freq	%
Feminino	13	43%	1 a 2 Meses	2	7%	Auxiliar de produção	20	67%
Masculino	16	53%	3 Meses	1	3%	Motorista	1	3%
N. R. ¹	1	3%	4 Meses	1	3%	Serviço gerais	1	3%
IDADE	Freq	%	5 Meses	2	7%	Encarregado	1	3%
18 a 28	8	27%	6 a 7 Meses	18	60%	Embalagem	1	3%
29 a 38	10	33%	1 Ano	1	3%	Controle de qualidade	1	3%
39 a 48	5	17%	N. R. ¹	5	17%	N. R. ¹	5	17%
49 a 54	2	7%						
N. R. ¹	5	17%						

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se que no quadro II da empresa A, o maior quadro de funcionário é do sexo masculino, com idade entre 29 a 38 anos, e que estão entre 01 mês de trabalho a um ano, na empresa. Destacando o cargo como auxiliar de produção

A apresentação dos demais resultados se deu então de acordo com cada domínio especificado na metodologia deste trabalho. A Tabela 1, apresenta a média, o desvio padrão e a ordenação da variável do domínio físico da empresa A. Essa ordenação da variável apresenta quem mais se destacou, ou seja, possui uma média de respostas maior em detrimento das outras respostas.

Tabela 1 – Domínio Físico Empresa A

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Em que medida você avalia o seu sono?	3,11	1,06	3
Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	2,14	1,28	4
Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	3,16	0,75	2
Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	3,53	0,74	1
DOMÍNIO FÍSICO	2,99	0,96	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Como percebido, neste domínio, a média geral foi de 2,99 e desvio padrão de 0,96, ou seja, é uma média considerada baixa. No entanto, os colaboradores se

dizem confortável no ambiente de trabalho, com 3,53 de média, mas com problema com sono que prejudica o trabalho, com média de 2,14. Da Silva et al., (2015), aponta o fator físico como um dos mais prejudicados no ramo alimentício enfatizando ainda a necessidade de uma avaliação frente ao que foi apontado pelos colaboradores por meio de uma análise qualitativa e buscando melhorar as médias apresentadas por estes.

Quanto aos aspectos psicológicos, a Tabela 2, apresenta a empresa A, considerando a média e desvio padrão, da seguinte forma:

Tabela 2 – Domínio Psicológico Empresa A

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	3,73	0,90	1
Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	2,65	1,02	3
Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	3,53	1,14	2
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	3,30	1,02	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

No domínio psicológico, conclui-se com média de 3,30 e desvio padrão de 1,02, ou seja, é uma média considerada boa. Tanto que a avaliação da motivação para trabalhar a média foi de 3,73, significando que o nível de motivação está alto, bem como na que aborda sobre o orgulho pela profissão, destaca a média de 3,53, e liberdade de expressão no trabalho com 2,65 de média. Nesse sentido, os autores, Pedroso; Rafihi; Santos (2014) e Pizzoli (2005), enfatizam sobre essa correlação entre QTV e o nível de motivação, bem como o nível de satisfação, agregando tanto para o cunho profissional e pessoal do indivíduo, dentro da organização.

Na Tabela 3, com domínio pessoal da empresa A, destacando a média e o desvio padrão.

Tabela 3 – Domínio Pessoal Empresa A

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Você se sente realizado com o trabalho que faz?	3,58	1,03	3
Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	3,37	1,09	4
Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	3,95	0,90	1
Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	3,60	0,98	

DOMÍNIO PESSOAL **3,63** **1,00** -

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O domínio pessoal ficou média de 3,63 e 1,0 de desvio padrão, ou seja, média considerada boa. Destaca a avaliação da família sobre o trabalho com média de 3,95, e 3,60 de média sobre o respeito dos colegas e superiores. Quanto sentir realizado com o trabalho, a média foi de 3,58, bem como a relação com os subordinados e superiores com média de 3,37.

Souza (2015) reporta que, a QVT inclui as relações interpessoais e organizacionais, bem como, os fatores de envolvimento desses colaboradores dentro e fora da organização, as condições de trabalho, potencializando ao máximo a criatividade desse indivíduo.

Na Tabela 4, está o domínio profissional da empresa A, com as médias e desvio de padrão.

Tabela 4 – Domínio Profissional Empresa A

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	2,50	1,19	8
Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	2,61	1,26	7
Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	3,50	1,13	3
Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	2,33	1,18	9
Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	3,88	0,93	1
Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	3,00	1,05	6
Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?	3,57	0,97	2
Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	3,19	1,10	4
O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	3,16	0,95	5
DOMÍNIO PROFISSIONAL	3,08	1,08	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O domínio profissional apresentou com média de 3,08 e desvio padrão de 1,08. Tanto que o nível de responsabilidade no trabalho apresentou com a maior média de 3,88, em seguida, o nível de satisfação com a variedade de tarefas exercidas, com média de 3,57 e, com nível de camaradagem na empresa a média é de 3,19 e satisfação com a qualidade de vida no trabalho é 3,16.

5.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A QVT – EMPRESA B

Quanto ao perfil dos respondentes desta pesquisa referente ao seu sexo, idade, tempo de serviço e o cargo, como pode-se observar no Quadro III.

Quadro III – Perfil dos funcionários da Empresa B

SEXO	Freq	%	TEMPO DE SERVIÇO	Freq	%	CARGO	Freq	%
Feminino	26	59%	1 a 11 Meses	20	45%	Auxiliar de produção	29	66%
Masculino	13	30%	1 a 2 anos	6	14%	Encarregado	1	2%
N. R. ¹	5	11%	2 a 4 anos	4	9%	Embalagem	6	14%
IDADE	Freq	%	5 a 6 anos	2	5%	Controle de qualidade	2	5%
18 a 28	23	52%	7 a 8 anos	3	7%	N. R. ¹	6	14%
29 a 38	9	20%	N. R. ¹	9	20%			
39 a 48	5	11%						
N. R. ¹	7	16%						

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Percebe-se que o quadro II da empresa B o maior quadro de funcionário é do sexo feminino, com idade entre 18 a 28 anos, e com maior tempo de serviço entre, 01 mês a 1 ano, e o cargo mais ocupado é o ajudante de produção.

Na Tabela 5, apresenta-se a média e desvio padrão da empresa B, referente ao domínio físico dos colaboradores participantes desta pesquisa.

Tabela 5 – Domínio Físico Empresa B

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Em que medida você avalia o seu sono?	4,00	0,88	2
Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	2,21	1,37	4
Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	3,94	0,83	3
Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	4,24	0,66	1
DOMÍNIO FÍSICO	3,60	0,93	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Nesse domínio físico da empresa B, destacou com domínio de 3,60 e desvio de 0,93. Nota-se que, apresentou com maior média sobre sentir confortável na empresa, com 4,24, bem como, apresenta com a segunda maior média a avaliação e quanto ao sono, média de 4,0, sendo médias consideradas boas.

Na Tabela 6, apresenta-se os dados referente ao domínio psicológico da empresa B, apresentando a média, o desvio padrão e ordenação da variável no domínio.

Tabela 6 – Domínio Psicológico Empresa B

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	4,00	0,88	2
Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	3,92	0,64	3
Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	4,06	0,83	1
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	3,99	0,78	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Nessa Tabela, é perceptível o domínio psicológico tendo a média de 3,99 e 0,78 de desvio padrão. Sendo considerada uma média boa. Destacando com média de 4,06 o orgulho da profissão, o que é considerado um nível alto, bem como, apresenta a média de 4,0 na motivação para o trabalho 3,92 de média na expressão de liberdade na profissão.

Nota-se uma média considerada significativa quanto a esse domínio psicológico, o que pode corroborar com a QVT.

A Tabela 7 , apresenta o domínio pessoal da empresa B, com média e desvio padrão.

Tabela 7 – Domínio Pessoal Empresa B

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Você se sente realizado com o trabalho que faz?	3,71	0,91	4
Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	4,18	0,73	3
Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	4,31	0,60	2
Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	4,60	0,51	1
DOMÍNIO PESSOAL	4,20	0,69	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

De acordo com a pesquisa, o domínio pessoal ficou com média de 4,20 e com desvio padrão de 0,69. O que configura-se com uma média alta. Nesse sentido, 4,60 se sente respeitado pelos colegas e superiores, considerando um dado bem

significativo, na avaliação familiar a média é 4,31, e quanto a relação entre os superiores e subordinados a média é de 4,18, e a realização com o que faz é de 3,71.

A Tabela 8 , apresenta o domínio profissional da empresa B, considerando a média e desvio padrão.

Tabela 8 – Domínio Profissional Empresa B

QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	ORDENAÇÃO DA VARIÁVEL NO DOMÍNIO
Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	3,57	0,85	8
Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	4,43	0,51	2
Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	3,86	0,53	7
Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	3,53	1,01	9
Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	4,12	0,86	6
Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	4,29	0,77	4
Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?	4,31	0,60	3
Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	4,59	0,62	1
O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	4,24	0,56	5
DOMÍNIO PROFISSIONAL	4,10	0,70	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O domínio profissional apresentou 4,10 de média e 0,70 de desvio padrão. Sendo considerado uma média alta. Com destaque na questão de espírito e camaradagem no trabalho com 4,59 de média, e 4,43 no tratamento de igualdade dos colaboradores, 4,31 com nível de satisfação na variedade das tarefas realizadas, 4,29 satisfeito com os treinamentos e 4,24 com QVT, 3,86 possui orgulho da organização, bem como, 3,53 estão satisfeitos com o nível de participação nas decisões da empresa.

Caracteriza esse domínio como alto. E de acordo com Chiavenato (2014), para melhor produção dentro de uma organização é de suma importância um trabalho com participação conjunta (CHIAVENATO, 2014). Considerar esse colaborador como ser ativo, com competências e habilidades de forma dinâmica e tendo assim recursos organizacionais para exercê-las.

5.3 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O NÍVEL DE QVT

Para que fosse possível verificar os fatores que contribuem para o nível de qualidade de vida do trabalho em duas empresas do ramo de frigorífico de peixes no município de Ariquemes em Rondônia, respondendo assim aos objetivos desta pesquisa, foram descritas individualmente os aspectos apresentados em cada uma das empresas pesquisadas.

Quanto aos domínios, a tabela 9, apresenta os dados estatísticos descritivos como média, mínimo, máximo e desvio padrão de todos os participantes da pesquisa, levando em consideração as duas empresas participantes.

Tabela 9 – Domínios da QVT das empresas pesquisadas

DOMÍNIO	MÉDIA	MÍNIMO	MÁXIMO	DESVIO PADRÃO
Físico	3,210	2,25	5,00	0,57787
Psicológico	3,522	2,00	5,00	0,75245
Pessoal	3,762	2,33	5,00	0,61817
Profissional	3,380	1,778	4,778	0,800676
QVT	3,444	2,20	4,55	0,61974

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A QVT apresentou 3,444 de média e 0,61974 de desvio padrão sendo que os domínios que apresentaram menor média foram, por ordem decrescente, os fatores físico, profissional, psicológico e pessoal. Nos fatores físicos, a média ficou de 3,210, nos fatores psicológicos com 3,522, sendo o fator pessoal o maior com 3,762, e fator profissional com 3,380.

Apesar das médias serem consideradas razoavelmente boas, para uma empresa que busca sempre um maior engajamento de sua equipe, é importante perceber que, no fator profissional por exemplo, houve uma resposta de valor 1,77 assim como no domínio psicológico, físico e pessoal que possuíram respectivamente valores 2,00, 2,25 e 2,33.

Foi possível perceber por tanto que cada um desses fatores influenciam diretamente no nível total de Qualidade de Vida no Trabalho uma vez que essa

média poderia ter ficado bem próxima do valor total, pois o maior valor apresentado por esta pesquisa foi de 4,55 para este item.

Buscando avaliar então o quanto cada um desses domínios contribuem para o nível de Qualidade de Vida no Trabalho, foi realizada uma análise estatística denominada Correlação de Spearman e os dados apontados por esta correlação estão apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 – Correlação de Spearman dos Domínios e QVT Total

	FÍSICO	PSICOLÓGICO	PESSOAL	PROFISSIONAL	QVT
FÍSICO					
PSICOLÓGICO	0,382				
PESSOAL	0,458	0,591			
PROFISSIONAL	0,559	0,845	0,644		
QVT	0,678	0,854	0,745	0,966	

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se a partir desta análise que o domínio profissional é o que mais vem contribuindo positivamente para a qualidade de vida dos trabalhadores com índice de correlação de 0,966. Por ordem de importância, os domínios psicológico, pessoal e físico também estão contribuindo de forma positiva para o nível de QVT com índices de correlação de 0,854; 0,745 e 0,678, respectivamente.

Vale destacar que os domínios físico e pessoal, com os menores índices destacados, devem ser melhorados com intervenção da empresa para que estes aspectos não passem a influenciar o nível de QVT de forma negativa.

Outro ponto importante percebido nessa pesquisa foi o nível de correlação entre o domínio profissional e o psicológico com índice de correlação de 0,854. Isso mostra que os aspectos profissionais e psicológicos estão diretamente ligados e podem ser trabalhados de forma conjunta para garantir um maior nível de QVT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As literaturas já vinham apresentando que são múltiplas as influências na qualidade de vida do trabalhador. Em contrapartida apresentam também recursos positivos para melhorar este aspecto nas organizações. A gestão de pessoas surgiu com o intuito de considerar o colaborador como ser humano e não como máquina, que tem o objetivo de demonstrar para as organizações, o quanto o meio exterior, e interior afeta não somente a organização, mas também o indivíduo e que de alguma forma isso pode refletir na organização de modo positivo ou negativo.

Fugindo dos modelos passados, a gestão de pessoas tem o papel de atrair, selecionar e reter pessoas certas para o lugar certo intervindo ainda quando houver conflitos, melhorando o clima da empresa e garantindo assim qualidade de vida aos trabalhadores desta empresa.

Este estudo se propôs a subsidiar com informações a gestão das empresas participantes da pesquisa quanto ao nível de qualidade de vida no trabalho e atingiu ao seu objetivo, uma vez que apresentou os domínios que mais influenciam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de frigoríficos de peixe em Ariquemes/RO usando o QWLQ-bref.

Apesar da média das respostas das empresas terem sido consideradas relativamente boas, foi possível destacar alguns domínios que merecem atenção os gestores para garantir a melhoria destes. Na empresa A e B, o domínio físico apresentou se com menor média. Nesse sentido, além de trabalhar com o olhar preventivo, é de suma importância considerar que a gestão de pessoas pode estar otimizando estes domínios com estratégias no local tais como, garantir o nível de motivação, satisfação, condição adequada de trabalho, reconhecimento, recompensas financeiras, palestras motivacionais, treinamentos e outros.

Foi possível destacar ainda com a Correlação de Spearman que o domínio profissional é o que mais vem contribuindo de forma positiva para o nível total de QVT merecendo atenção ainda a correlação entre o domínio profissional e psicológico devendo a organização estar atenta a estes dois aspectos tão emergentes no contexto atual do mercado globalizado.

Ressalta-se que esta pesquisa limitou-se a analisar a qualidade de vida dos trabalhadores operacionais destas duas empresas sendo importante ainda, como

sugestão de pesquisas futuras, dados que permitam a correlação entre tempo de trabalho, função e nível de QVT dos respondentes para verificar se estas variáveis interferem diretamente no nível de qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis, MARQUES; Renato. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa**. 22^a. ed. Godoi Trigo. – São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades– EACH/USP, 2012.142p.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: a evolução do ser humano na vida e na carreira**. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 03, n. 01, jan./jun. 2011.

DA SILVA, Diana Della et al., Físico, psicológico, pessoal e profissional: analisando os aspectos que impactam na qualidade de vida no trabalho de profissionais administrativos de uma rede de supermercados de santa maria/rs. XXXV ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Perspectivas Globais para a Engenharia de Produção Fortaleza, CE, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2015. Disponível em:< http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_209_239_28139.pdf> Acesso em 28 de set. 2019.

DE PAULA, Vilson Vieira; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização. Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2016. Disponível em:< http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf>. Acesso em: 23 de set. 2019.

FALCO, Alessandra de; CASTANHEIRA, Rômer. O processo de gestão de pessoas em empresas de comunicação. Comunicação & Mercado/**UNIGRAN** - Dourados - MS, vol. 01, n. 01, p. 21-35, jan-jul 2012. Disponível em: <http://www.unigran.br/mercado/paginas/arquivos/edicoes/1/2.pdf>. Acesso em: 11 de set. . 2016.

FERNANDES, Livia Carolina Fernandes; FERREIRA, Mário César Ferreira. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. Psicologia USP. 2015. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/pusp/v26n2/0103-6564-pusp-26-02-00296.pdf>>. Acesso em: 20 de set. 2019.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013. cap. 5.

FILHO, Osmário Venâncio de Magalhães; PEREIRA, Valdir da Costa. GESTÃO DE PESSOAS E SEU CONTEXTO NA SOCIEDADE CONTEMPORANEA. Comunicação & Mercado/UNIGRAN - Dourados - MS, vol. 01, n. 04, p. 115-125, jan-jul 2013. Disponível em: <http://www.unigran.br/mercado/paginas/arquivos/edicoes/4/10.pdf>. Acesso em: 23 de set. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo. Atlas, 2010.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

LOPEZ, Nuria Sagué Recuperando os discursos esquecidos: memórias de Ariquemes/RO / Núria Sagué Lopez. Porto Velho, Rondônia, 2013. 166f. :il. Disponível em:<http://www.mestradoemletras.unir.br/uploads/91240077/arquivos/LOPEZ__Nuria_Sagu__262081805.pdf>. Acesso em: 25 de set.2019.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a pesquisadores Lins, 17 – 21 de outubro de 2011. Disponível em:<<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso 16 set. 2019.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de Vida no Trabalho X Auto-realização Humana. ICPG Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2012. Disponível em : <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf> . Acesso 02 de set.2019.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. Metodologia científica: **um manual para a realização de pesquisas em Administração** / Maxwell Ferreira de Oliveira. -- Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de. FRANÇA, Ana Cristina Limong. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jul. 2005. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volu me=4&Numero=1&Ano=2005>>. Acesso em: 20 de set. 2019.

PEDROSO, Reginaldo; RAFIHI, Amanda de Almeida El; SANTOS, Lusiane Gomes dos. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de ambiente **IN Comportamento em foco 3** Christian Vichi ... [et al.]. – São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental - ABPMC, 2014.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 2008.

PIZZOLI, Lourdes Margareth Leite. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 1055-1062, Dec. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232005000400028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 de set. 2019.

REIS JUNIOR, Dálcio Roberto dos. Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78. / Dálcio Roberto dos Reis Junior. -- Ponta Grossa: [s.n.], 2008. 114 f.: il.; 30 cm. 1. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>. Acesso em 22 de set. 2019.

RIVA, Fabiana Rodrigues et al. Disseminação de conhecimento e competitividade da Cadeia Produtiva da piscicultura na região de Ariquemes. Campo Grande, 25 a 28 de julho de 2010, **Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural**. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/15/1292.pdf>>. Acesso em: 24 de set. 2019.

SAUDE. Conselho Nacional de. **Resolução 466** de 12 de dezembro de 2012. 2012. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em: 18 set. 2018.

SCHOMMER, Paula Chies et al., GESTÃO NA CONTEMPORANEIDADE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS A PARTIR DE TENSÕES E DUALIDADES. RIGC - Vol. X, nº 20, Junho-Diciembre 2012. Disponível em: http://www.observatorioiberoamericano.org/ricg/N%C2%BA_20/Paula_Chies,_Julio_Andrade_K%C3%A1tia_Santos,_Leidimar_dos_Santos.pdf. Acesso em: < 11 de set. 2019.

SOUZA, Rosimeri Maria. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo nos Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de uma Instituição de Ensino Superior. Florianópolis, SC. 2015. 96.p. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/169338/338954.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 24 de set. 2019.

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

**ANEXO I – Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho –
QWLQ-bref**

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões. Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

Muito obrigado!!!

	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
1	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
2	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
3	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia o seu sono?				
4	Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
5	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
6	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
7	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
8	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
9	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
10	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
11	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
12	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5

	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
13	Nada 1	Pouco 2	Médio 3	Bastante 4	Completamente 5
	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
14	Nada 1	Pouco 2	Médio 3	Bastante 4	Completamente 5
	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
15	Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
16	Nada 1	Pouco 2	Médio 3	Bastante 4	Completamente 5
	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
17	Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
18	Muito ruim 1	Ruim 2	Médio 3	Bom 4	Muito bom 5
	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
19	Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
20	Nada 1	Pouco 2	Médio 3	Bastante 4	Extremamente 5

DADOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Sexo: () Masculino () Feminino () Prefiro não reponder

Idade: _____ **Tempo na Empresa (anos ou meses):** _____

Função atual na Empresa: _____

Há quanto tempo exerce essa função? _____