

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS - UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA- FACE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CAMILA MOREIRA MEIRELES VILHALBA

**NÍVEL DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA
IMOBILIÁRIA EM DOURADOS-MS**

Dourados/MS

2016

CAMILA MOREIRA MEIRELES VILHALBA

**NÍVEL DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA
IMOBILIÁRIA EM DOURADOS-MS**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Dr. Narciso Bastos Gomes.

Dourados/MS

2016

NÍVEL DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA IMOBILIÁRIA
EM DOURADOS-MS

CAMILA MOREIRA MEIRELES VILHALBA

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na disciplina de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Prof. Narciso Bastos Gomes, Dr
Presidente

Prof. António Carlos Vaz Lopes, Dr

Prof^a Jane Correa Alves Mendonça, Dr^a

DEDICATÓRIA

Aos meus pais que em todos os momentos estão ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, meu companheiro fiel.

Aos meus pais, Senhor Lázaro Serrano Meireles e Senhora Luci Santos Moreira Meireles, que não mediram esforços para que eu pudesse chegar até aqui, que não me deixaram desistir e foram fundamentais quando precisei tomar decisões importantes.

Ao meu esposo Lucas Carvalho Vilhalba, que esteve presente a cada passo dado por mim em minha caminhada e jornada acadêmica sempre me apoiando para que o término do curso e minha formatura fossem possíveis.

Meus agradecimentos aos professores do curso de Administração que estiveram presentes ao decorrer da minha formação acadêmica.

Agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Narciso Bastos Gomes, pelos conhecimentos que adquiri por meio de suas orientações.

À minha amiga Jessyka Matiussi Mendonça.

Agradeço a direção da Imobiliária Colmeia, pela autorização para aplicação do questionário e pelo estudo de caso em suas dependências.

Agradeço aos funcionários da Imobiliária Colmeia por aceitar participar da pesquisa e responder o questionário.

Finalmente agradeço aos membros da banca examinadora que contribuíram com suas análises e sugestões para finalização deste trabalho.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o nível da qualidade de vida, visando verificar a percepção dos empregados sobre essa qualidade e a sua influência na satisfação profissional dos trabalhadores em uma imobiliária na cidade de Dourados-MS. Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho têm sido realizados nas organizações como forma de identificar o nível, a percepção e a satisfação dos sujeitos em relação à qualidade de vida no trabalho. Para obter as respostas desejadas, adotou-se a estratégia do estudo quantitativo e do estudo de caso na perspectiva de Yin (2010). Os dados foram coletados mediante a aplicação de um questionário estruturado, com base nas orientações de Walton (1973), ao todo, são oito categorias de análises, sendo elas compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância social do trabalho na vida. Para medir a satisfação das pessoas com a qualidade de vida no trabalho, adotou-se a escala de Likert (1932), com cinco graus de satisfação, nunca, raramente, indiferente, quase sempre e sempre. Esta escala representa a nota atribuída pelo respondente, que varia de 1,0 a 5,0. Os dados foram tabulados utilizando-se de planilhas *Excel*. A análise quantitativa, e análise qualitativa permitiu identificar a percepção dos empregados sobre a QVT na imobiliária. Concluiu-se que na imobiliária predomina um clima organizacional favorável, uma boa cultura de comunicação, com claras condições de acesso dos empregados às informações. Além disso, condições ambientais satisfatórias, para uma boa uma imagem da empresa favorável ao trabalhador.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação; Motivação; Ambiente Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of quality of life, in order to verify the perception of employees about this quality and their influence on job satisfaction of employees in a property in the city of Dourados-MS. Studies on the quality of working life have been conducted in organizations as a way to identify the level, the perception and satisfaction of individuals in relation to the quality of working life. To get the desired answers, we adopted the quantitative study strategy and case study from the perspective of Yin (2010). Data were collected through the application of a structured questionnaire, based on Walton guidelines (1973), in total, there are eight categories of analysis, which were offset just and adequate working conditions, use and development of skills, opportunity growth and security, social integration in the company, constitutionalism, labor and total space of life and social relevance of the work in life. To measure people's satisfaction with the quality of working life, he adopted the Likert scale (1932), with five degrees of satisfaction, never, rarely, indifferent, almost always and always. This scale is the grade given by the respondent, ranging from 1.0 to 5.0. Data were tabulated using Excel spreadsheets. The quantitative analysis and qualitative analysis identified the perception of employees on the QWL in real estate. It was concluded that the real estate predominates a favorable organizational climate, a good communication culture, with clear conditions of access of employees to information. In addition, satisfactory environmental conditions for a good company image in favor of the worker.

Keywords: Quality of Life at Work; Satisfaction; Motivation; Work environment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Relatividade da noção de qualidade de vida	16
Figura 2: O enfoque Biopsicossocial.....	19
Figura 3: Hierarquia das necessidades de Maslow	21
Figura 4: Fatores essenciais para motivação	22
Figura 5: Fatores que levam as necessidades	23
Figura 6: Componentes da teoria da expectativa	24
Figura 7: Teoria da equidade	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Perfil do pesquisado.....	36
Tabela 2: Benefícios e remunerações	37
Tabela 3: Condições de trabalho	39
Tabela 4: Oportunidades.....	40
Tabela 5: Crescimento e segurança	42
Tabela 6: Relacionamentos.....	43
Tabela 7: Direitos	44
Tabela 8: Influência do trabalho na vida	45
Tabela 9: Desempenho e reconhecimento	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Fatores de Motivação	23
Quadro 2: Categorias de análises e indicadores de QVT	31
Quadro 3: Níveis da escala de Likert.....	31
Quadro 4: Escore de notas para avaliação do questionário	33

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA	13
1.2. OBJETIVOS	13
1.2.1. Objetivo Geral	13
1.2.2. Objetivos Específicos	14
1.3. JUSTIFICATIVA.....	14
2. REVISÃO TEÓRICA	15
2.1. QUALIDADE DE VIDA	15
2.2. O FATOR TRABALHO NO ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA	16
2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
2.4. MOTIVAÇÃO	20
2.5. SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	25
3. METODOLOGIA	26
3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	27
3.2. TIPO DE PESQUISA.....	27
3.2.1. Quanto à abordagem	27
3.2.2. Natureza da pesquisa	28
3.3. MÉTODOS DA PESQUISA.....	28
3.3.1. Pesquisa Exploratória	29
3.3.2. Pesquisa descritiva	29
3.4. DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO.....	30
3.5. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	30
3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS	32
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	34
4.1. O CASO DA IMOBILIÁRIA COLMEIA	34
4.2. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	54
APÊNDICES	66

1. INTRODUÇÃO

As boas condições de trabalho nas empresas são vistas como um referencial de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT. Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem preocupado o homem desde o começo da sua existência com outros princípios e em outros contextos, porém sempre voltada para promover a satisfação e bem estar ao trabalhador no desempenho de sua atividade, assim para Rodrigues (1994), a preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma variável que preocupa somente o administrador da organização contemporânea e sim como um todo.

As organizações são caracterizadas pelos contínuos esforços a fim de alcançar os devidos resultados planejados, assim, permanecendo em ambientes cada vez mais complexos e competitivos. Desse modo, o alcance de seus resultados é considerado o principal recurso das organizações, ou seja, com a alta competitividade do mercado atual, necessitam cada vez mais do envolvimento dos indivíduos nos processos organizacionais para que os seus objetivos sejam alcançados, garantindo assim, a sua sobrevivência (GOULART; SAMPAIO, 2004), porém para que esta sobrevivência seja possível, a organização necessita alcançar seus objetivos por meio das pessoas, portanto, necessita oferecer condições necessárias para a realização de seus trabalhos.

De acordo com a Organização Municipal da Saúde (1998), a QVT é uma variável que tem relação com os resultados que o empregado apresenta em uma determinada organização, visto que, as condições de trabalho da qual lhe são oferecidas tem como consequência de certa forma, garantir a sua saúde física, mental, motivacional e satisfatória no ambiente em que da qual convive. Desse modo, a qualidade de vida reflete na maneira de como o indivíduo realiza suas necessidades, ou seja, contando com seu estado de saúde físico/mental ou das condições sociais e econômicas.

Quanto à satisfação das pessoas no local de trabalho ou na organização, ao formular a Teoria dos Dois Fatores, Herzberg (1968), relata alguns fatores que causariam satisfação e até mesmo insatisfação em um ambiente de trabalho. Sendo assim, são dois fatores da qual o autor discorre, os primeiros fatores motivadores: da qual é diretamente relacionado ao trabalhador e o segundo são os fatores higiênicos: que é ligado ao meio onde o empregado atua.

Na perspectiva da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, Goulart e Sampaio (2004), descreve sobre a importância da estimulação no serviço e o compromisso fidedigno que o sujeito é o principal recurso da empresa. Cada indivíduo tem suas particularidades, portanto é

fundamental o conhecimento do comportamento humano para que se possa entender e identificar as necessidades de cada um deles, obtendo como resultado um desempenho cada vez mais eficaz, caso tenha condições ambientais favoráveis para isto.

Os benefícios da QVT se destacam por efeitos de alta significância na organização para as pessoas e para a própria organização, onde é perceptível a melhora dos trabalhadores com o passar do tempo, cada vez mais motivados, e produzindo mais (MILITÃO 2001; MÔNACO; GUIMARÃES 2000).

Nesse contexto se estabelece as razões da pesquisa deste estudo, que busca identificar e verificar fatores que vem transformando os funcionários de empresa local, da qual é caracterizada por uma empresa do ramo imobiliário, localizada na cidade de Dourados-MS. Para a busca desses resultados, foram analisados o desempenho organizacional, individual e os fatores que influenciam na satisfação desses indivíduos.

Se tratando de um ramo imobiliário, que é composto por imobiliárias, corretores de imóveis autônomas, proprietário, empreiteiras de mão de obra, empresas da construção civil e empresas prestadoras de serviços em propaganda e marketing, que atuam nas atividades de administração e comercialização de imóveis, que podem ser classificados em imóveis de terceiros e empreendimentos. Visto que, nos últimos anos houve um crescimento acelerado das cidades, o que leva a uma relação direta com a economia do país, este ramo acaba se tornando responsável por gerar emprego e renda. Por fim, essa estabilidade possibilitou que muitas pessoas passassem a diversificar seu capital de investimentos e isso é um dos motivos da expansão do ramo imobiliário. (ABCI, 2016).

1.1. DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Qual o nível da qualidade de vida no trabalho e sua influência na satisfação profissional dos colaboradores da imobiliária Colmeia?

1.2. OBJETIVOS

Para Gressler (2004) o termo objetivo, é usado para direcionar o trabalho do pesquisador, com o intuito de apresentar o desenvolvimento do estudo. Essa definição dos objetivos de pesquisa auxilia o pesquisador na determinação e na orientação do que se pretende atingir. Assim, neste estudo os objetivos classificam-se em geral e específicos.

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar o nível da qualidade de vida no trabalho e sua influência na satisfação profissional dos empregados de uma imobiliária na cidade de Dourados MS.

1.2.2. Objetivos Específicos

- 1 - Verificar os elementos da Qualidade de Vida no Trabalho predominante na organização com base os elementos da qualidade de vida segundo o modelo Walton.
- 2 - Identificar a percepção dos funcionários sobre os fatores de Qualidade de Vida segundo o modelo de Walton no Trabalho, que motivam os trabalhadores.
- 3 - Analisar a influência da qualidade de vida no trabalho na satisfação com o trabalho.

1.3. JUSTIFICATIVA

A qualidade de vida no trabalho é resultante das condições que as organizações oferecem. Estudos sobre motivação e qualidade de vida no contexto do ambiente organizacional geram conhecimentos para que as organizações possam estabelecer estratégias de melhorias das condições de trabalho. Desta forma, quanto mais se pesquisar e identificar novas realidades desta temática nas organizações, maiores serão as oportunidades do debate e da utilização dos trabalhos gerados nos meios acadêmicos.

A revista Exame (2012), em uma pesquisa feita pela Regus, o Brasil está na frente da lista de países com maior crescimento em qualidade de vida no trabalho. Mesmo se dedicando com a jornada de trabalho mais alta, os profissionais que atuam no Brasil estão satisfeitos com as perspectivas de carreira que as empresas e o próprio mercado oferece.

Para Oliveira (2011) entre o Século XX e Século XXI tem aumentado o número de estudo sobre a qualidade de vida (QV). Apesar desse crescimento, Oliveira (2011) relata que essa ênfase está muito em pesquisa, porém, pouco na realidade dos trabalhadores. Neste contexto, seu deu a importância do desenvolvimento do estudo, da qual se estabelece as hipóteses iniciais.

Por outro lado, a investigação realizada em periódicos e sites da Internet tais como: CAPES, Scielo, Google Acadêmico, evidenciou uma gama de trabalhos sobre QVT, entre o ano de 2015 a 2016.

Esta pesquisa é de suma importância, pois apresentará um novo estudo sobre Qualidade de vida no Trabalho e o grau de motivação e satisfação das pessoas em relação à predominância desta variável.

2. REVISÃO TEÓRICA

Essa seção apresenta a base teórica deste estudo e os principais autores que tratam sobre o tema, de forma a apresentar os conceitos, elementos e os fundamentos que explicam o problema de pesquisa, os objetivos e que também auxiliarão na interpretação dos dados e conclusão do estudo.

2.1. QUALIDADE DE VIDA

Para tratar sobre a QVT, necessita-se o entendimento sobre o significado de qualidade de vida. Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida é uma variável presente na vida das pessoas em decorrência dos ambientes que frequentam e estão inseridas. Esse é um tema muito amplo e discutido por várias pessoas, da qual envolve diferentes segmentos. Desse modo, o conceito de qualidade de vida está relacionado ao crescimento do ser humano, com o passar dos anos, visto que, estão inseridos aspectos pessoais, socioculturais, econômicas, da qual se destaca algumas delas como a saúde, satisfação no trabalho, remuneração, lazer, e relações familiares (RODRIGUES 1994).

Quanto à definição sobre qualidade de vida, segundo a OMS, “a qualidade de vida pode ser definida como a manutenção da saúde, em seu maior nível possível, compondo todos os aspectos da vida humana: físico, social, psíquico e espiritual” (OMS, 1998). Destaca-se que o conceito da qualidade de vida, para Kluthcovsky; Takayanagui (2007) foi mencionado pela primeira vez em 1920 por Pigou, que buscou suporte governamental para pessoas de classes sociais menos favorecidas, havendo um impacto sobre suas vidas e o orçamento do Estado.

Segundo Pais-Ribeiro (2004) *apud* Oliveira (2011) caracterizaram a QV como duração da vida ou longevidade. É necessário que se tenha uma medida da qualidade ou do nível de saúde experimentado durante o tempo de vida. Portanto, a satisfação está intimamente ligada ao conceito de bem-estar; Assim, A qualidade de vida quando engloba o ambiente profissional do indivíduo precisa de uma atenção sobre o nível de saúde desses funcionários,

verificar o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. As empresas precisam investir em programas que venham a gerar benefícios para vida pessoal e profissional, pois gera uma melhora considerável na motivação, criatividade e na produtividade das equipes de trabalho (OMS, 1998).

O conceito de qualidade de vida para Dejours (1992) descreve que esta é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista a seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Desse modo, esse conceito varia para cada indivíduo, pois é decorrente do contexto em que se inserem tanto fatores intrínsecos ou extrínsecos, seja na sua casa ou no trabalho. Neste contexto de definição sobre a qualidade de vida, Oliveira (2011) propõe uma descrição a respeito da qualidade de vida com três referências: histórica, cultural e padrões de bem-estar, conforme ilustrada na figura 01, que em parte coincide com o que Goulart e Sampaio (2004) definem, quando afirma que a qualidade de vida é um modo que o sujeito interage, com sua subjetividade de ser para o mundo.

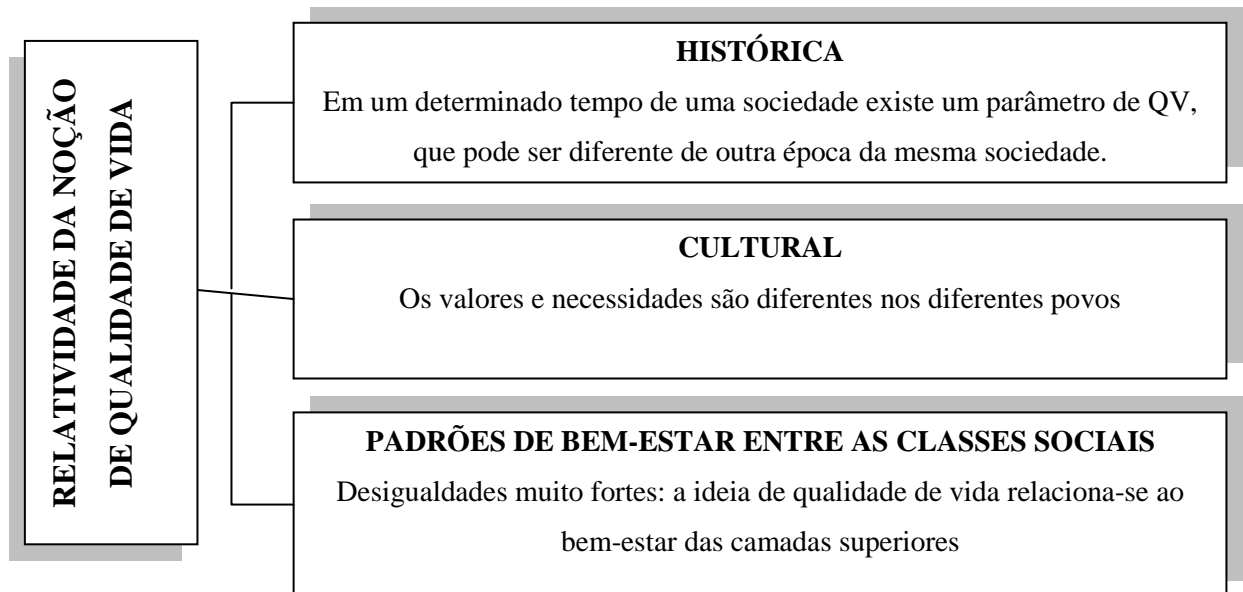


Figura 1: Relatividade da noção de qualidade de vida
Fonte: Oliveira (2011)

2.2. O FATOR TRABALHO NO ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA

De acordo com Ferreira (2000), os afazeres é a dedicação das forças e competências humanas para alcançar algo determinado, executada por uma atividade, sendo de caráter físico e/ou intelectual. Entretanto, havendo necessidade de realização do serviço, atividade, e/ ou empreendimento.

Segundo Marx (1999), o trabalho pode ser entendido, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas. Cabe destacar que é necessário

considerar o significado de trabalho para que se possa ter uma compreensão na teoria marxista e na psicologia histórico-cultural. Para essas teorias os afazeres passam a ser uma atividade fundamental do sujeito, que possibilita a relação do homem com a natureza e com os outros homens.

Salientando que o trabalho é estabelecido por um conjunto de atividades a serem realizadas, Cruzeiro (2013) ressalta que esse fato depende do esforço feito por indivíduos, que tenham por objetivo atingir uma meta.

Desse modo, o trabalho possibilita ao homem realizar seus sonhos, pois para Cruzeiro (2013), relata que seus afazeres fazem com que as pessoas demonstrem interesse, tome iniciativas, e desenvolvam habilidades, tornando os indivíduos que se aperfeiçoem cada vez mais, assim, aprendendo a viver bem com outras pessoas, respeito, companheirismo, lidar com diferenças, egoísmo, e com as pessoas da empresa.

É importante salientar que o levantamento de informações sobre o trabalho não se pode excluir o fato da relação entre trabalho e empregador, que pode ser definido pelo art. 2º da CLT como:

“a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda, complementa a norma celetista, que se equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.” (Art. 2º da CLT).

Para Marx; Engels (1999), a importância do trabalho na vida das pessoas é o centro das questões de realização, é o que transforma em realidade a percepção que se tem do mundo e dos seus objetivos.

2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo qualidade de vida pode ser entendido por diferentes abordagens no contexto de uma organização, considerando-se as dimensões políticas, administrativas, sociais, estruturais que predominam no ambiente do trabalho. Para Limongi-França (2004), Qualidade de vida no Trabalho (QVT) tem sido tratada como um leque amplo, e geralmente, confuso. As definições vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores na área de lazer, motivação entre inúmeras outras.

Dessa forma, Vasconcelos (2001, pg. 25), *apud* França (2005) afirma que, “a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo”.

Compara Chiavenato (2004), diz que é provável que trabalhadores motivados, habilitados, e bem preocupados com a sua saúde tanto física e psíquica passem a ter um desempenho cada vez mais satisfatório, assim, apresentando soluções a suas funções, clientes e empresa. Com isso, o princípio da QVT é uma visão de facilitar e satisfazer as necessidades do empregado, com intuito de promover o desenvolvimento produtivo das suas respectivas funções, lhe oferecendo condições ambientais necessárias para isto.

A Qualidade de vida no ambiente de trabalho é um meio para alcance de resultados organizacionais e também manutenção do empregado. A QVT compreende duas posições adversas: a primeira é a exigência dos trabalhadores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho. A segunda se destaca pela importância das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade. A QVT é caracterizada pelo equilíbrio da satisfação pessoal e profissional. Deste modo, ocorrendo uma estabilidade da vida emocional controlada, acarretando a autoestima, entre trabalho e lazer (CHIAVENATO, 2005).

A saúde do trabalhador também esta relacionada com a QVT, podendo ser definida como estado de bem-estar físico, mental e social, visto que, esse conjunto precisa estar em congruência, pois caso contrário, à saúde pode ser prejudicada por doença, estresse ou acidente (IVANCEVICH, 2008).

Desse modo, Ivancevich (2008), afirma que, as mudanças que ocorrem com os indivíduos no ambiente pessoal e/ou profissional são perceptíveis, podendo desencadear alterações de humor, comportamento, perda de interesse no trabalho e conseqüentemente a diminuição da produtividade.

Em se tratando de Qualidade de Vida no Trabalho não se pode excluir o fato de que as pessoas são motivadas a fazer algo, o que a leva a ter resultados bons quanto ruins. Para Robbins, (2002), a motivação é um processo que engloba as escolhas entre diferentes comportamentos de um indivíduo, que avalia as conseqüências de cada escolha de suas atitudes e satisfação, deve ser enfrentada como resultante entre as expectativas e resultados esperados.

Segundo Weiss (2001, p.32), "As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo".

A QVT baseia-se em uma visão global das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, esse termo se originou na medicina psicossomática, que propõe de uma forma integrada, do ser indivíduo (MAXIMIANO, 2000), que pode ser visualizada no modelo constante na figura 02 apresentada por Maximiano 2000.

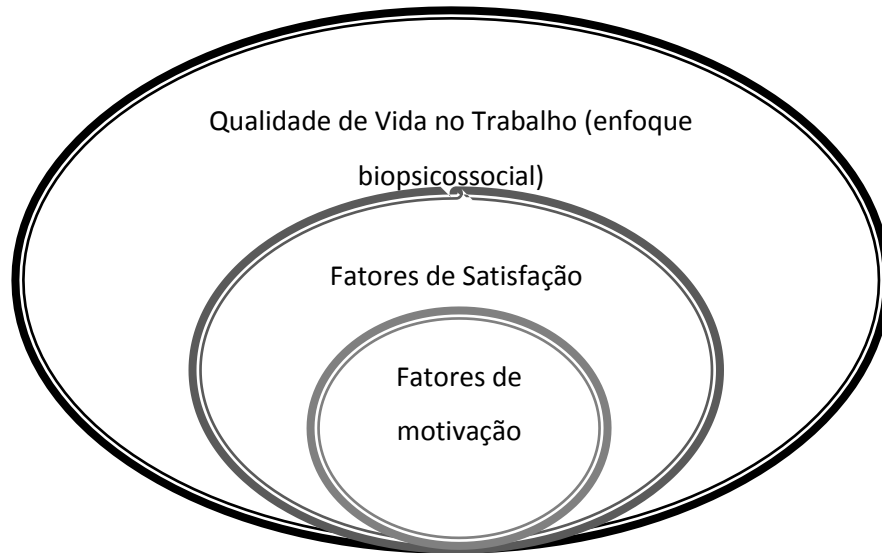


Figura 2: O enfoque Biopsicossocial

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Maximiano, A. C. A. (2000).

Segundo Limongi-França (2004), afirma que todo sujeito está inserido em um complexo biopsicossocial, isto é, biológicas, que são características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer. As psicológicas são os procedimentos afetivos, emocionais, conscientes e inconscientes, que formam a subjetividade de cada pessoa. Já a social se caracteriza por cultura, crenças, da comunidade a que cada sujeito pertence.

Entretanto, para Limongi-França (2004), existe um desafio quando se trata de qualidade de vida no trabalho e produtividade, onde várias dimensões são abordadas, pois afirmam que o bem-estar do indivíduo é fundamental para entender a QVT, assim diz que,

“O bem-estar considera, quando referente à Qualidade de Vida no Trabalho, as dimensões biológicas, psicológicas, social e organizacional de cada pessoa e não, simplesmente, o atendimento a doenças e outros sintomas de stress que emergem ou potencializam-se no trabalho. Trata-se do bem-estar no sentido de manter-se íntegra como pessoa, cidadão e profissional. ” (LIMONGI-FRANÇA, p. 45, 2004).

Ainda em se tratando dos desafios da QVT, para Vasconcelos (2001), a qualidade de vida na organização deve acontecer olhando-se pelas perspectivas da organização e dos indivíduos. Para Cavassani; Biazin (2006):

“Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar esses males que afetam, não somente o trabalho, mas também a vida familiar e social dos colaboradores.” (CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a implementação de ações visando melhorias para as pessoas, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações. O cuidado pelo bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal.

No contexto social “Os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências dos tempos. Expressam um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos.” (DE LUCCA NETO, 1999, p.32).

Segundo Nadler e Lawler *apud* Chiavenato (2005), instituíram um padrão de QVT que se compõe por alguns aspectos como a participação dos trabalhadores nas decisões, inovação para influenciar o clima organizacional, a melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, dentre outras.

Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho não está apenas relacionada à questão de segurança dentro do ambiente profissional, mas sim em todos os setores da organização.

2.4. MOTIVAÇÃO

A motivação para o trabalho tem grande amplitude e predomina em diversas esferas de estudo, há muitas pesquisas para entender e identificar o que motiva o sujeito para o trabalho. Segundo Bergamini (1997), relata que após a revolução industrial deram início a busca por aumento da capacidade dos procedimentos industriais e isso culminaria em mais e maiores recompensas. Nessa época via-se apenas como motivação o incentivo salarial, acreditando que com isso o empregado elevasse seus lucros à medida que fossem dedicando-se com maior velocidade, assim, gerando ganhos para a empresa.

Para Bergamini (1997), afirma que a Motivação é um fator interno que tem a necessidade de cuidado, pois é por meio dela que o sujeito demonstra se está motivado ou não. O autor relata que a motivação é uma das maiores forças do sujeito, ou seja, quando alcançam seu objetivo aumenta sua satisfação.

Segundo Marques (2016), relata que dois fatores são fundamentais para a satisfação: higiene e a motivação, da qual podem criar a satisfação ou insatisfação nos trabalhadores.

Existem teorias que explicam a motivação humana, como algumas citadas logo abaixo:

a. Teorias das Necessidades

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow estudou a motivação através das necessidades que percorrem cada ser humano. Para o autor a “necessidade”, desperta uma tendência a realizar um ato ou a procurar uma determinada categoria de objetos. Segundo Oliveira *et al* (2000) Maslow organizou as necessidades humanas em cinco categorias hierárquicas, conforme apresenta a figura abaixo:



Figura 3: Hierarquia das necessidades de Maslow
Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Oliveira *et al* (2000)

- Necessidades Fisiológicas: necessidades de sobrevivência, como alimento, água, oxigênio, sono, sexo;
- Necessidades de Segurança: busca de proteção contra ameaças e privações;
- Necessidades Sociais: relacionadas ao convívio social, afeto, amor, amizades;
- Necessidade de Estima: desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança e de ser útil e necessário para os outros.
- Necessidade de Auto Realização: Explorar suas potencialidades.

b. Teoria ERC de Alderfer

Segundo Oliveira *et al* (2000), outra teoria que abordou as necessidades humanas foi à teoria ERC – Alderfer, desenvolvida a partir da teoria de Maslow e de novas pesquisas, acredita que a motivação do trabalhador pode ser medida seguindo uma hierarquia de necessidades, porém contesta alguns pontos da Teoria de Maslow. Maslow enxergava as

peçoas subindo progressivamente dentro da hierarquia das necessidades e Alderfer via que as peçoas subiam e desciam dentro da hierarquia das necessidades e que existiam apenas três fatores essenciais para motivação, conforme figura 04, e explicações abaixo:

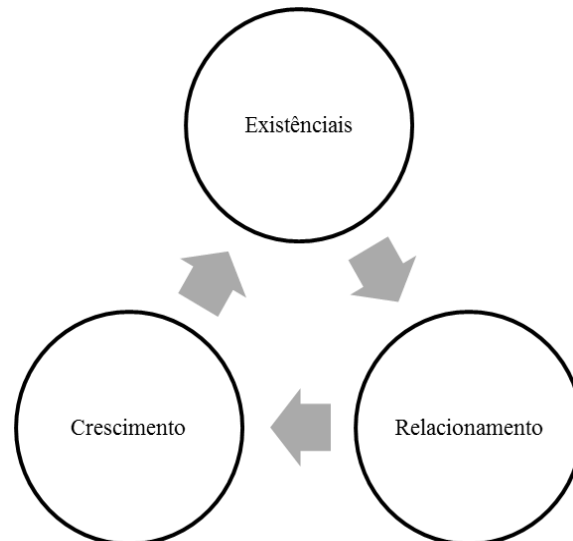


Figura 4: Fatores essenciais para motivação
Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Oliveira *et al*(2000)

- a. Necessidade existencial: necessidades de sobrevivência;
- b. Necessidades de relacionamento: sociabilidade e relacionamento social;
- c. Necessidades de crescimento: desenvolvimento do potencial humano.

Alderfer *apud* Oliveira *et al* (2000) pondera que essa teoria adotou o a necessidade que se pode ser ativada quando outra necessidade mais elevada não pode ser satisfeita e conclui que é possível ter mais de uma necessidade.

c. Teoria dos Dois Fatores - Herzberg

Dentro das teorias de conteúdos, Herzberg também se baseou na teoria de Maslow, porém também discordou de alguns pontos da Teoria das Necessidades. Herzberg acredita que as necessidades eram internas como disse Maslow, mas discorda ao expressar que quando as peçoas fase dizem insatisfeitas referem se os fatores extrínsecos ao trabalho e quando estão satisfeitas estão se referindo a elementos intrínsecos (OLIVEIRA *et al*, 2011).

Para Herzberg, a motivação relaciona-se ao trabalho em si e não do que os empresários dão aos funcionários e reforça que não são todas as necessidades que motivam, pois algumas apenas evitam a não satisfação (OLIVEIRA *et al*, 2011).

Herzberg (1968) classifica a motivação em duas categorias como mostra o quadro 01:

Fatores Motivacionais	
Fatores Intrínsecos	Fatores Extrínsecos
<ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento - Responsabilidade - Realização pessoa e Conquistas - O trabalho em si - O progresso ou Ascenso 	<ul style="list-style-type: none"> - Política da empresa - Administração - Relações Interpessoais - Condições de trabalho - Supervisão - Status - Salário - Estabilidade no seu posto

Quadro 1: Fatores de Motivação

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Oliveira *et al* (2000)

Para o autor, a insatisfação não significa a mesma coisa que a não satisfação, acredita que uma pessoa pode não estar insatisfeito, mas ao mesmo tempo, pode-se também não estar satisfeito.

d. Teoria Da Realização ou Teoria das Necessidades Adquiridas

Criada por McClelland (1997) essa teoria ressalta que as necessidades podem ser adquiridas durante a vida, começando a partir do momento que o indivíduo começa a interagir com o ambiente e se dividem em três necessidades básicas:

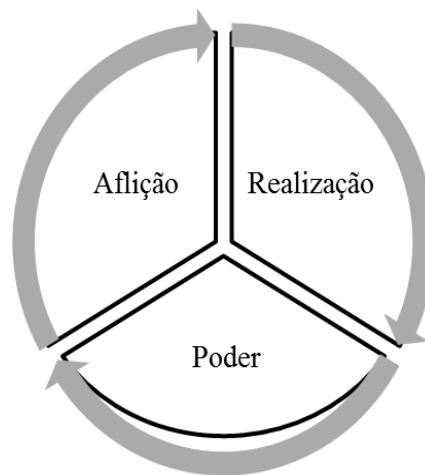


Figura 5: Fatores que levam as necessidades

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de McClelland (1997)

a. Necessidade de Realização: desejo de ser bom, de ser melhor, de ser mais eficiente e as pessoas com essas necessidades gostam de correr riscos calculados, de ter responsabilidades, de traçar metas;

b. Necessidade de Poder: desejo de controlar os outros e de influenciá-los;

c. Necessidade de Aflição: o desejo de interação social, de amizades e de poucos conflitos. Com essa teoria McClelland (1997) estabelece que existam pontos importantes a

serem avaliadas, tais como o esforço do indivíduo em buscar melhorar sempre que possível *feedback* concretos, modelos a serem seguidos, metas com propostas desafiadoras e controle do indivíduo para com seus desejos (OLIVEIRA *et al*, 2000).

e. Teoria da Expectação

Desenvolvida em 1964 por Victor Vroom (1997) e baseia-se em uma visão econômica do indivíduo, vendo as pessoas como ser individual, com vontades e desejos diferentes relativos ao trabalho, fazendo com que façam escolha selecionando o que mais lhe convém.

Segundo Oliveira *et al* (2000) Vroom cita alguns componentes principais da teoria:

- a. Valência: o desejo de um indivíduo para um resultado particular.
- b. Expectativa: quando os trabalhadores acreditam que seus esforços irão levá-los aos resultados desejados;
- c. Instrumentalidade: relação entre o desempenho e a recompensa.

Aqui os indivíduos fazem escolhas influenciadas por aquilo que acreditam que é melhor para eles, pode ser vista na figura 06.

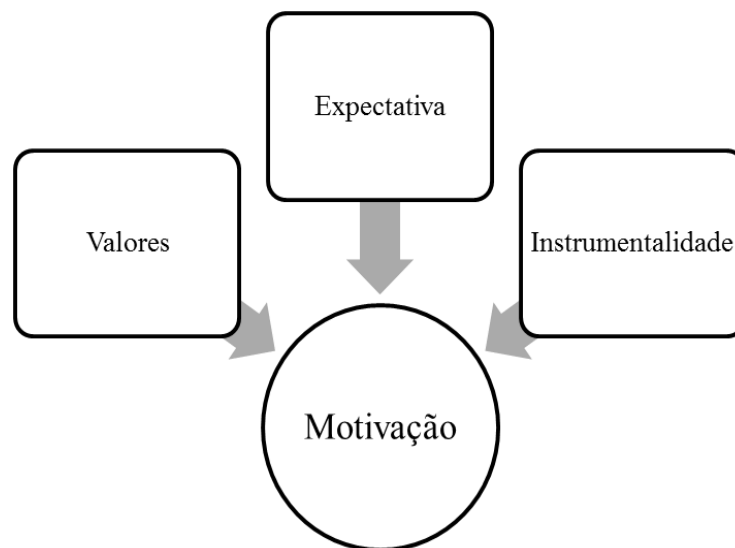


Figura 6: Componentes da teoria da expectativa
 Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Oliveira (2000); Vroom (1997)

f. Teoria da Equidade

Oliveira *et al* (2000) relata que a teoria da equidade foi criada a partir de estudos realizados por J. Stacy Adams e estabelece a relação dos resultados com os esforços em relação à razão percebida pelos demais, quando essa relação resulta em um sentimento de desigualdade, ocorre à iniquidade, que vem a ser negativa, quando o trabalhador recebe menos que os outros e positiva, quando o trabalhador recebe mais que os demais.

Essa teoria pode parecer que é justa demais para alguém, neste caso o superior, e injusta para o empregado. O que realmente importa recai sobre o que o ambiente percebe como justo e não sobre o que o gerente acredita ser justo.

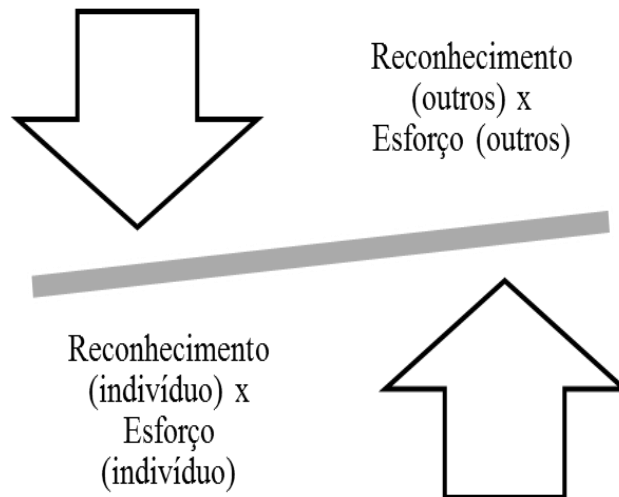


Figura 7: Teoria da equidade
Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Oliveira *et al* (2000)

g. Teoria do Reforço

Nessa teoria, criada por Skinner, o foco está no comportamento sendo que este é determinado por experiências negativas ou positivas, devendo o gerente estimular comportamentos desejáveis e apresentar quais comportamentos não são agradáveis. A recompensa positiva se dá através de premiações, promoções e elogios a um trabalho bem feito. São motivadores vistos que incentivam o alto desempenho. Já o negativo reflete ao funcionário a não se comportar de maneira desagradável, atuando através repreensões ou até demissões.

2.5. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A Satisfação no trabalho resulta do atendimento das necessidades dos trabalhadores quanto às condições ambientais oferecidas pela organização. Locke (1969) define a satisfação no trabalho como sendo resultado da avaliação feita pelo trabalhador com relação ao seu trabalho, pela qual ele coloca em prática seus valores para ter uma posição de bem-estar. O autor aponta que existe uma diferença entre valores e necessidades, onde a primeira é diferente dentro de cada indivíduo, pois vai ao encontro do que cada pessoa deseja ou acredita

que seja um e a segunda referem-se à sobrevivência e ao bem-estar, que se tornam comum a todos. (LOCKE, 1969).

Para Robbins (1999) a satisfação está relacionada com alguns fatores motivacionais que podem influenciar a Produtividade, o Absenteísmo e a Rotatividade. O autor enfatiza que se um funcionário é feliz isso não significa que ele é mais produtivo, entretanto, para ele, uma organização feliz é mais produtiva.

Com relação ao absenteísmo, Robbins (1999) acrescenta que os funcionários mais satisfeitos são aqueles que mais comparecem para trabalhar enquanto o maior índice de absenteísmo está entre os funcionários que estão insatisfeitos. Para o autor, a Satisfação está relacionada com a Rotatividade de forma negativa, pois os funcionários que apresentam um melhor desempenho tendem a permanecer mais na organização, uma vez que são reconhecidos, elogiados e bem remunerados, sendo estes, segundo o autor, fatores que propiciam a satisfação no trabalho.

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho é um estado emocional, pois a mesma se baseia na avaliação dos valores das pessoas, e por ser relacionada com as emoções dos indivíduos, a satisfação tende a ter dois sentimentos como sendo um deles de alegria (satisfação) e o outro de sofrimento (insatisfação). Para os fatores que podem causar uma satisfação ou não são classificados em: eventos e condições do trabalho (trabalho em si, salário, promoção, reconhecimento, melhores/piores condições de trabalho; e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização).

Para Harris (1989), a satisfação no trabalho é um sentimento que resulta da situação total desse trabalho. É sabido que alguns colaboradores se sentem insatisfeitos com algum fator dentro da empresa, podendo levar estes a trabalharem desmotivados. Para Bauk (1985), os fatores que podem ser considerados como os mais significantes para a insatisfação no trabalho são a falta de reconhecimento, conhecimento, promoção no trabalho e como é feito o *feedback* sobre o desempenho. Outros fatores são a carga horária excessiva, o trabalho influenciando a vida particular, a falta de autoridade e influência necessárias à execução de seu trabalho.

3. METODOLOGIA

A metodologia, conforme Barros, Souza Lehfeld (1986), consiste em utilizar vários métodos disponíveis ao pesquisador, identificando suas limitações ou não, em conformidade com o nível de suas implicações de utilizações.

Para Demo (2000) a metodologia é uma preocupação instrumental, uma das formas de se fazer ciência. Aborda os procedimentos, as ferramentas e os caminhos. A metodologia de pesquisa relaciona-se aos objetivos e à finalidade da pesquisa. Completa ainda Rodrigues (1994), afirmando que as descrições dos métodos de pesquisas contribuem para encontrar respostas e soluções para o problema de pesquisa e os objetivos propostos.

3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento dessa pesquisa baseia-se nas informações colhidas de um grupo significativo de pessoas acerca de um problema. Procede-se à análise quantitativa, e projetam-se esses dados para o universo pesquisado.

3.2. TIPO DE PESQUISA

3.2.1. Quanto à abordagem

Qualquer trabalho científico para o alcance de seus resultados deve pautar-se pelo planejamento da pesquisa, com especial atenção para a metodologia que será desenvolvida, considerando todos os aspectos que possam delimitar os caminhos a serem seguidos pelo pesquisador, de modo que este não fuja ao foco de sua abordagem de pesquisa, seja ela qualitativa quantitativa ou mista (CRESWELL, 2010).

Esse estudo se caracteriza por uma pesquisa quantitativa. Para Gerhardt; Silveira (2009, p. 33) "A pesquisa Quantitativa enfatiza o raciocínio dedutivo, as regras de lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana, apresentando determinadas características e etapas específicas, para sua realização". Assim, na perspectiva de Gerhardt; Silveira (2009) optou-se por esta abordagem de estudo por esta possibilitar:

- a. Utilizar procedimentos e instrumentos estruturados e formais para coleta de dados;
- b. Coletar dados mediante condições de controle;
- c. Enfatizar os objetivos, na coleta e análise dos dados;
- d. Analisa os dados numéricos através de procedimentos estatísticos.

Para Richardson (1989), este método caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas.

3.2.2. Natureza da pesquisa

Quanto à sua natureza a pesquisa caracteriza-se como pesquisa aplicada. A pesquisa aplicada visa adquirir ou gerar novos conhecimentos, novos processos, para a solução imediata de problemas determinados e específicos, com objetivo prático. A pesquisa aplicada, portanto, é a operacionalização das ideias.

Para Kerlinger (1986), quando trata sobre a natureza da ciência e da pesquisa científica, conseguimos entender o mundo e as pessoas, o que elas fazem e como se comportam, através da investigação de forma observar e ouvir os outros e ler sobre o que as pessoas falam. Ainda para o autor, estes são os caminhos para o pesquisador utilizar seus sentidos, para interpretar os fenômenos observados.

3.3. MÉTODOS DA PESQUISA

Quanto ao método de pesquisa, este estudo caracteriza-se como um estudo de caso.

Quanto ao estudo de caso, Araújo *et al* (2008) postula que o estudo de caso se caracteriza como uma estratégia de pesquisa e uma abordagem metodológica de investigação especialmente adequada aos pesquisadores que procuram explorar e compreender, ou descrever acontecimentos e contextos complexos, os quais estão simultaneamente envolvidos.

Para Yin (2010) o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa que investiga um fenômeno contemporâneo no seu contexto da vida real, especialmente quando não estão claramente definidos os limites entre o fenômeno e o contexto.

Para fins de delineamento deste estudo e na perspectiva de Yin (2010), foram consideradas as seguintes etapas para o estudo: (a) a questão de estudo, (b) as proposições de estudo, (c) as unidades de análise, (d) a lógica ligando os dados às preposições e (e) o critério para interpretação dos resultados. Estes aspectos estão sendo contemplados neste projeto “Os estudos de caso são a estratégia preferível quando as perguntas de pesquisa a serem respondidas são do tipo ‘como’ e ‘por que’, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco é um fenômeno contemporâneo inserido em algum contexto da vida real.” (YIN, 2010, p. 26).

3.3.1. Pesquisa Exploratória

A pesquisa exploratória serve para estabelecer critérios, métodos, técnicas para o estudo em andamento, de forma a oferecer informações sobre o objeto e o problema de pesquisa. Seu objetivo é a caracterização inicial do problema, sua classificação e de sua definição.

Segundo Gil (2007) as pesquisas podem ser classificadas como bibliográficas e estudos de caso. A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o assunto, com o problema, para maior conhecimento ou para construir hipóteses. Essa pesquisa envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas; (c) análise de exemplos.

Para Collis, Jill; Hussey (2005) a pesquisa exploratória visa à descoberta, ao achado, à elucidação de fenômenos ou à explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes.

Desta forma, a pesquisa exploratória foi realizada para responder à questão de pesquisa formulada tendo em vista analisar o estudo sobre a Qualidade de vida nas empresas e o grau de motivação das pessoas em relação à predominância desta variável nas empresas, mais especificamente numa indústria de confecções de lingerie, na cidade de Dourados, Mato Grosso do Sul.

3.3.2. Pesquisa descritiva

A pesquisa descritiva é a pesquisa que abrange várias outras com características comuns, com amplo conhecimento do problema a ser estudado. Como de fato é chamada, a pesquisa descritiva é o tipo de pesquisa onde os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles através de técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário e observação sistemática). Assim consiste na investigação empírica com a finalidade de delinear ou analisar as características de fatos ou fenômenos, visando descrever, sistematicamente, os fatos e características de uma dada população ou área de interesse em estudo (ANDRADE 1997).

Neste trabalho a pesquisa descritiva adotará também esta técnica com vistas a observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos conhecidos.

3.4. DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO

O universo de pesquisa está caracterizado por 38 funcionários registrados e 12 autônomos (corretores), onde do total de 50, 43 colaboradores se propuseram a participar, da Imobiliária Colmeia, localizada na cidade de Dourados-MS.

A amostra para o desenvolvimento do estudo foi composta por funcionários do sexo masculino e feminino, e foram selecionados de forma voluntária.

3.5. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A finalidade dos métodos de coleta dos dados é levantar e identificar os fatores de QVT predominantes no caso estudado e a relação com a motivação/satisfação para o trabalho.

Para a obtenção da coleta dos dados será utilizada a técnica de questionário, com 40 perguntas fechadas e formuladas conforme o modelo de critérios de (WALTON 1973).

Segundo Lakatos e Marconi (2003) o questionário é uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. Um questionário é um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo. Para tal, coloca-se uma série de questões que abrangem um tema de interesse para os investigadores, não havendo interação direta entre estes e os inquiridos.

Visto que, o questionário é extremamente útil quando um investigador que pretende recolher informação sobre um determinado tema. É através da aplicação de um questionário a um público-alvo que se consegue recolher informações, que ajudem a melhorar as metodologias de ensino (AMARO *et al* 2004).

Para Nicoletti *et al* (2007) relata que a importância dos questionários se dá pela facilidade com que se interroga um elevado número de pessoas, num espaço de tempo curto. “Estes podem ser de natureza social, econômica, familiar, profissional, relativos às suas opiniões, à atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, etc.”.

Os dados primários foram obtidos por meio da aplicação do questionário estruturado, contendo oito categorias de estudos e análises, conforme o modelo Eda Fernandes (1996) e orientações de Walton (1973).

Ordem	Categorias	Indicadores de QVT
1.	Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna; externa.
3.	Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável
4.	Uso e desenvolvimentos de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade Retro informação
5.	Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego
6.	Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
7.	Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
8.	O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
9.	Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da instituição Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Quadro 2: Categorias de análises e indicadores de QVT

Fonte: elaborado pelo autor adaptado de Mônaco e Guimarães (2000)

Para assinalar as respostas, foi construída uma escala de Likert (1932), contendo quatro opções de valores, conforme apresentado no quadro 04.

Ordem	Opção	Valor
1.	Nunca	1,0
2.	Raramente	2,0
3.	Indiferente	3,0
4.	Quase Sempre	4,0
5.	Sempre	5,0

Quadro 3: Níveis da escala de Likert

Fonte: Elaborado pelo autor

Escala de Likert é a soma das respostas dadas a cada componente. Como os itens são normalmente acompanhados por uma escala visual análogos (p.ex. uma linha horizontal onde o sujeito pesquisado indica a sua resposta através de marcas), os itens são às vezes chamados de escalas (LIKERT, 1932).

Um item Likert é uma afirmação à qual o sujeito pesquisado responde através de um critério que pode ser objetivo ou subjetivo. Normalmente, o que se deseja medir é o nível de concordância ou não concordância à afirmação. Usualmente são usados cinco níveis de

respostas, apesar de que alguns pesquisadores preferem usar sete ou mesmo nove níveis, sendo muito utilizados em estudos quantitativos.

Os dados secundários foram obtidos por meio de pesquisas feitas em sites, revistas, e registros na própria empresa, sites da empresa ou seus relatórios de gestão de pessoas.

O modelo de Walton (1973) composto por oito critérios como citado já acima será a base para realizar a pesquisa.

3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

O material coletado foi analisado de acordo com a técnica estatística, por ser uma abordagem quantitativa, utilizando planilhas no *Excel*, onde os dados foram digitados em suas respectivas categorias de análises. As questões foram analisadas de forma individuais, com interpretação dos resultados, através de tabelas com percentuais de respostas. Numa segunda avaliação foi interpretado cada critério de cada categoria, e por fim, uma análise final sobre a percepção dos empregados.

Para classificar a percepção sobre a qualidade de vida e a influência desta qualidade na vida profissional das pessoas, criou-se um escore de notas, considerando-se que a menor média obtida indica uma percepção negativa sobre a qualidade de vida na empresa e as melhores médias, indicam uma boa percepção sobre a qualidade de vida no trabalho na empresa. Adotou-se também um escore para as médias obtidas, onde a menor média obtida mostra pouca influência e a maior média obtida mostra maior influência da QVT na vida das pessoas. Finalmente, identificaram-se algumas variáveis ao perfil do pesquisado, sobre a qualidade de vida se é satisfatória ou não.

Ordem	Opção	Média	Referência
01	Nunca	1,0 a 1,9	A empresa precária cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são precárias. A imagem da empresa perante o empregado é sofrível. Apresenta péssimo clima organizacional.
02	Raramente	2,0 a 2,9	A empresa tem regular cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são regulares. A imagem da empresa perante o empregado é fraca. Apresenta insatisfatório clima organizacional.
03	Indiferente	3,0 a 3,9	A empresa razoável, cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são razoáveis. A imagem da empresa perante o empregado é quase boa. Apresenta. Um clima organizacional regular.
04	Quase sempre	4,0 a 4,9	A empresa tem boa cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são boas. A imagem da empresa perante o empregado é satisfatória. Apresenta um bom clima organizacional.
05	Sempre	5,0	A empresa forte cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são muito boas. A imagem da empresa perante o empregado é totalmente satisfatória. Apresenta um ótimo clima organizacional.

Quadro 4: Escore de notas para avaliação do questionário

Fonte: Elaborado pelo autor.

No quadro 04 constam os graus e as opções de escolha contidos nos questionários e os níveis e intervalos das pontuações médias obtidas em cada categoria ou questão, possibilitando, portanto, por meio da média obtida fazer a interpretação das políticas e condições presentes na imobiliária. Quanto menor a média obtida, mais precárias as condições, cultura, comunicação e conseqüentemente as condições ambientais. Quanto maiores as médias a situação se inverte, apontando boas condições ambientais, forte cultura, boas condições de acesso as informações e assim por diante.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa, a importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência na satisfação profissional dentro de uma organização. Neste estudo foi possível identificar a percepção dos empregados da Imobiliária Colmeia, através da análise de conteúdo e interpretação de dados, que foi possível observar com profundidade os fenômenos predominantes na organização.

4.1. O CASO DA IMOBILIÁRIA COLMEIA

A Imobiliária Colmeia foi fundada em 01/01/1976, na cidade de Dourados, no estado do Mato Grosso do Sul. Em 1980, o senhor Rui Barbosa adquiriu 12,5% das cotas da empresa juntamente com Benilo Alegretti, Almir Brizuela, Heitor Torraca de Almeida. Em meados de 1982 dois sócios saíram da empresa, ficando 50% das cotas para Rui Barbosa e 50% para Benilo, até que em 1986, Rui Barbosa, adquiriu a totalidade da empresa, que passou a ser uma empresa familiar. Neste mesmo ano, Rui Barbosa Junior, filho de Rui Barbosa, entrou como funcionário da imobiliária, onde em 1990 passou a ser sócio proprietário juntamente com sua irmã Christiane Barbosa.

Rui Barbosa continuou na administração da empresa até o ano de 2007, quando foi para capital Campo Grande - MS, empreender em outro ramo, passando administração da empresa para Rui Barbosa Junior, onde continua até hoje.

A empresa atua no ramo de locação e vendas, administração de imóveis de locação, também na cidade de Ponta Porã - MS. Não possui filial, administra por Dourados.

Em 2005, Rui Barbosa Junior empreendeu junto à sua esposa no ramo de limpeza, conservação de imóveis e administração de condomínio, fundando a empresa Facilita Conservação de Imóveis LTDA, considerada uma empresa irmã da Imobiliária Colmeia, por atender a demanda dos imóveis locados na empresa.

No ano de 2000 foi a primeira empresa a informatizar todo o processo de locação, fazendo o lançamento de site para busca de imóveis.

Em 2014 surgiu a oportunidade de adquirir uma empresa imobiliária na cidade de Campo Grande - MS, a Allegretti Imóveis, hoje com nome fantasia Imobiliária Formato LTDA.

O grande desafio da empresa foi à estagnação econômica da década de 80, com a alta inflação e pouca demanda. Mas a empresa soube administrar a dificuldade com trabalho e

ousadia, sendo a primeira empresa a comercializar edifícios verticais na cidade, de construtoras vindas de São Paulo.

Segundo proprietário, nos últimos 15 anos teve um crescimento de 300% no ramo de locação e um grande sucesso na área de vendas, com os lançamentos imobiliários, principalmente loteamentos.

Para os próximos anos a expectativa é saber lidar com a perda de velocidade no ramo imobiliário, com criatividade, estratégias de aprimoramento virtual do cliente, aumentando a carteira dos mesmos e de novos negócios.

Atualmente esta situada à Rua Dr Camilo Ermelindo da Silva, nº 910, no centro da cidade. Existem 38 funcionários registrados, e 12 corretores pela qual são autônomos, mas que fazem parte da equipe. Funciona de segunda à sexta-feira, das 07h15min às 11h30min e das 13h00min às 17h15min. A empresa oferece convênio médico para os funcionários registrados (UNIMED), férias coletivas ao final de cada ano.

4.2. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

Na tabela 1 será apresentado o perfil dos funcionários da Imobiliária Colmeia seguido das tabelas com os resultados obtidos na pesquisa.

Tabela 1: Perfil do pesquisado

Perfil	Frequência	
	N°	%
Gênero	Masculino	19 44,19
	Feminino	24 55,81
Faixa etária	Menos 18 anos	0 0
	18 a 23 anos	13 30,23
	24 a 29 anos	9 20,93
	30 a 35 anos	11 25,58
	36 a 41 anos	3 6,98
	42 a 47 anos	2 4,65
	48 a 54 anos	2 4,65
	Acima 55 anos	3 6,98
Escolaridade	Fundamental	2 4,65
	Médio incompleto	4 9,30
	Médio completo	9 20,93
	Superior incompleto	14 32,56
	Superior completo	14 32,56
Cargo	Administrativo	17 39,53
	Consultor	2 4,65
	Corretor	9 20,93
	Financeiro	4 9,30
	Gerente	7 16,28
Tempo Serviço	Serviço externo	4 9,30
	Menos 1 ano	10 23,26
	1 ano a 1,9 anos	9 20,93
	2 anos a 2,9 anos	4 9,30
	3 anos a 3,9 anos	6 13,95
	4 anos a 4,9 anos	5 11,63
Acima 5 anos	9 20,93	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na imobiliária Colmeia, 55,81% dos funcionários que responderam o questionário são do sexo feminino,

Quanto a faixa etária dos pesquisados, os dados mostram que predomina com 30,23% os que possuem idade entre 18 a 23, seguida de 25,58% de pessoas com idade entre 30 a 35 anos. 20,93% das pessoas tem idade entre 24 a 29 anos, revelando desta forma um efetivo de pessoal em sua maioria de média idade na empresa. A pesquisa mostra também que 11,63% do efetivo da empresa têm acima de 50 anos.

Quanto à escolaridade a maior parte dos pesquisados (65,12%) tem curso superior incompleto ou completo, seguido de 20,93% dos que tem segundo grau completo. Dados estes que apontam que a empresa opera com um significativo efetivo de pessoal com formação acadêmica superior em diferentes áreas.

A maioria de 65,11% dos pesquisados exercem atividades e cargos administrativos e gerenciais. Predominando, porém 39,53% dos empregados que exercem cargos

administrativos. 20,93 dos empregados são corretores e 9,30% exercem atividades externas. Destaca-se também o predomínio de 16,28% dos que exerce funções gerenciais.

- 1 - Política de compensação (remuneração)

Tabela 2: Benefícios e remunerações

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1.1. A política da sua remuneração é clara e bem explicada pela imobiliária?	0	0,0	3	6,98	1	2,33	5	11,63	34	79,07	199,0	4,63
1.2. Você considera a sua remuneração total justa e compatível com o cargo que ocupa na e em relação ao praticado pelo mercado?	1	2,33	4	9,30	2	4,65	16	37,21	20	46,51	179,0	4,16
1.3. Em relação ao salário que recebe na imobiliária, pensa em deixar seu emprego atual para trabalhar em outra empresa pelo mesmo salário?	25	58,14	11	25,58	5	11,63	1	2,33	1	2,33	71,0	1,65
1.4. Os benefícios oferecidos pela imobiliária auxiliam para as suas necessidades pessoais?	1	2,33	1	2,33	1	2,33	13	30,23	27	62,79	193,0	4,49
Média Geral											3,73	

Fonte: Elaborado pelo autor

A categoria 01, política de compensação avalia a percepção do empregado sobre a renda adequada ao trabalho, por meio da equidade interna e externa da remuneração recebida pelos funcionários. Quanto à clareza sobre a política de remuneração dos pesquisados, pode-se observar que a maioria, (79,07%) dos pesquisados tem sua remuneração clara. Em média esta percepção totalizou 3,73 pontos, desse modo, a empresa apresenta uma razoável cultura de comunicação e condições de acesso dos empregados a tais informações. Sobre a remuneração justa e compatível ao cargo em coerência com o mercado de trabalho, mostra-se que (46,51 %), dos pesquisados está satisfeito com sua remuneração. Entretanto os dados revelam que (37,21%) destacou como “Quase Sempre”, visto que, mesmo assim, não houve um percentual baixo sob a insatisfação de suas respectivas funções e em conjunto ao mercado de trabalho.

Os funcionários estão bem decididos de suas escolhas, pois, (58,14 %) relataram que nunca sairiam do seu emprego, com isso, pode-se observar que a empresa se destaca além de

uma remuneração adequada as suas funções, os empregados têm o desejo, da qual foi destacado o percentual (25,58%), um percentual alto dando ênfase ao bem-estar do funcionário. Por fim, os dados revelam que (62,79%), responderam que a empresa avaliada por seus subordinados está sendo atendidos de forma positiva sob os benefícios que ajudam as necessidades pessoais, deste modo (30,23%) também responderam que quase sempre esses benefícios os ajudam, podendo constatar uma visão positiva de acordo com os dados revelados.

▪ 2 - Condições de Trabalho

Tabela 3: Condições de trabalho

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
2.1. As condições de trabalho (recursos, equipamentos) que lhe são oferecidas na imobiliária, estão de acordo com as suas necessidades?	0	0,00	2	4,65	0	0,00	11	25,58	30	69,77	198,0	4,60
2.2. Quando você solicita melhorias nos equipamentos, materiais e móveis a empresa atende com rapidez?	1	2,33	4	9,30	2	4,65	11	25,58	25	58,14	184,0	4,28
2.3. A imobiliária adquire novas tecnologias para melhorar suas condições de trabalho?	2	4,65	3	6,98	3	6,98	8	18,60	27	62,79	184,0	4,28
2.4. Considera seu trabalho perigoso? (Seu trabalho lhe expõe a perigos?).	17	39,53	16	37,2	2	4,65	4	9,30	4	9,30	91,0	2,12
2.5. Sente-se seguro com as estruturas de proteção individual e coletivas, disponibilizadas na imobiliária?	0	0,00	1	2,33	2	4,65	11	25,58	29	67,44	197,00	4,58

Continua

Continuação

2.6. Sente-se cansado diariamente com a atividade que exerce?	2	4,65	25	58,14	1	2,33	12	27,91	3	6,98	118,0	2,74
Média Geral												3,76

Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se analisar que os empregados têm condições e recursos para exercerem suas funções, que são fornecidos equipamentos para cada atividade, desse modo (69,77%) estão em um índice satisfatório sob esse requisito. Em relação à melhoria de equipamentos quando os funcionários solicitam, novamente houve êxito, pois (58,14%) dos dados revelados, mostram um percentual da qual a empresa responde rapidamente as solicitações. A maioria dos colaboradores não considera que estão em risco no seu trabalho, (39,53%) responderam que não se sentem em perigo ou lhe expõe a perigos. Visto que, (37,21%), afirmam em conjunto a esse requisito.

De acordo com a organização da empresa o empregado se sente seguro com as estruturas de proteção individual e coletiva disponibilizada pela imobiliária, sendo que (67,44%), afirmam sobre esse dado revelado no quadro acima. O quadro acima revela que (58,14%) estão raramente cansados das atividades que exercem na empresa, e quase sempre com o percentual de (27,91%), com isso, pode-se observar que a empresa não apresenta uma jornada cansativa de trabalho, tanto mental como físico. Porém, apenas (6,98%), dos colaboradores estão cansados da sua atividade que exerce.

▪ 3 - Uso e desenvolvimento de capacidade

Tabela 4: Oportunidades

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
3.1. Você considera que tem oportunidade e autonomia para tomar decisões no cargo em que ocupa?	2	4,65	6	13,95	0	0,00	22	51,16	13	30,23	167,0	3,88
3.2. Acredita que o trabalho que você faz é importante para a imobiliária?	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	13,95	37	86,05	209,0	4,86
3.3. Existe a possibilidade de desempenhar várias tarefas no seu setor?	0	0,00	7	16,28	1	2,33	13	30,23	22	51,16	179,0	4,16

Continua

Continuação

3.4. Você é avaliado por seu desempenho? (tanto bom quanto ruim)	4	9,30	1	2,33	0	0,00	18	41,86	20	46,51	178,0	4,14
3.5. Você se sente melhor quando é dada alguma responsabilidade para você no cargo que exerce?	0	0,00	0	0,00	8	18,60	14	32,56	21	48,84	185,0	4,30
Média Geral												4,27

Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante os números acima, os funcionários relatam que quase sempre (51,16%) estão preparados a tomar decisões em sua respectiva função, e sempre com (30,23%), tem autonomia a essa tomada de decisão. Uma vez que (13,95%), dos colaboradores se sentem um pouco inseguros em algumas tomadas de decisões e falta de autonomia.

Os dados revelam que os funcionários estão praticamente satisfeitos com o serviço que pratica na imobiliária, podendo observar o percentual obtido diante (86,05%), com isso, observa-se que os empregados inseridos nessa empresa estão tomando posicionamentos para o crescimento e como consequência visando lucros para a organização.

Em relação a vertente das possibilidades ao desempenho das tarefas no setor, constata-se que sempre há essa possibilidade de acordo com (51,16%), sendo que (16,28%) relataram que raramente existe essa probabilidade que é visto no quadro acima.

Já em termos de avaliações, a tabela 3 mostra que (46,51%), sempre e (41,86), quase sempre se sentem avaliados pelo seu desempenho. Assim sendo, ocorre um percentual fidedigno, uma vez que uma devolutiva ou *feedback* é algo positivo para o funcionário para estar ciente se o mesmo está exercendo sua função com excelência ou não, dado que, foi observado esse resultado satisfatório por meio dessa avaliação de desempenho que o quadro acima mostra.

Em relação ao funcionário se sentir melhor quando é dada alguma responsabilidade para ele no cargo que exerce é visto que, a tabulação acima está com alguns percentuais distintos, portanto com (48,84%), responderam que sempre, (32,56%), quase sempre, e o termo indiferente com (18,60%).

Em média somou 4,27 pontos, o que leva ao resultado de que a empresa tem boa cultura de comunicação e condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais são boas. A imagem da empresa perante o empregado é satisfatória. Apresenta um bom clima organizacional.

- 4 - Oportunidade de crescimento e segurança

Tabela 5: Crescimento e segurança

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
4.1. Em geral, quando existem vagas, a empresa busca preenchê-las com pessoas internas, dando oportunidade de crescimento às pessoas?	0	0,00	2	4,65	3	6,98	18	41,86	20	46,51	185,0	4,30
4.2. A imobiliária oferece treinamentos (internos ou externos) para o seu desenvolvimento e crescimento?	0	0,00	13	30,23	2	4,65	17	39,53	11	25,58	155	3,60
4.3. Você acredita que existem muitas demissões na imobiliária?	1	2,33	28	65,12	3	6,98	8	18,60	3	6,98	113,0	2,63
4.4. Sente-se incentivado pela empresa para estudar?	2	4,65	8	18,60	4	9,30	7	16,28	22	51,16	168,0	3,91
4.5. A exposição da sua foto em um quadro visível na imobiliária destacando seu desempenho positivo na empresa deixaria você mais motivado (a)?	6	13,95	5	11,63	16	37,21	8	18,60	8	18,60	136,0	3,16
Média Geral											185,0	3,52

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a tabela apresentado acima, em relação à oportunidade de crescimento na empresa 46,51% acreditam que existe uma chance de avanço na carreira profissional dentro da empresa onde trabalha, por outro lado 6,98% acreditam que não a essa credibilidade por parte do departamento de RH.

Quando se refere a de treinamentos oferecidos pela empresa para o crescimento profissional do funcionário, de acordo com o exposto 39,53% acreditam que geralmente á essa oferta de aprimoramento pessoal por parte da empresa, em contrapartida 4,65 está indiferente a essa questão.

A tabela apresentada nos mostra um levantamento sobre a quantidade de demissões da empresa em questão. Segundo funcionários da mesma há um número considerado baixo de demissões, pois (6,98%) disseram que sempre existem demissões, (18,60%) quase sempre tem demissões e (65,12%) afirmarão que raramente a demissões, o que mostra uma boa relação entre empregado e empregador.

Os dados acima nos apresentam o incentivo à qualificação profissional que a empresa presta a seus colaboradores, segundo os dados apresentados (18,60%) dos entrevistados dizem

que raramente há um apoio por meia da empresa em questão, mas (51,16%) desses colaboradores afirmam receber esse incentivo por parte da empresa.

O esboço nos trás a questão levantada entre os funcionários em relação à exposição no mural de funcionários da empresa, de acordo com a pesquisa, isso se torna indiferente entre os funcionários e não alteram sua produtividade, pois, (37,21%) diz ser indiferente a esse fato e (11,63%) raramente interfere em seu rendimento diante do que lhe fora pedido.

- 5 - Integração social na organização

Tabela 6: Relacionamentos

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
5.1. Você se sente realizado exercendo seu cargo na empresa e gostaria de continuar exercendo-a por mais tempo?	1	2,33	6	13,95	0	0,00	8	18,60	28	65,12	185,0	4,30
5.2. Você considera que existe a cooperação entre a equipe do seu setor para realização do seu trabalho?	2	4,65	4	9,30	1	2,33	17	39,53	19	44,19	176,0	4,09
5.3. Tem um bom relacionamento com seu supervisor e colegas de trabalho?	1	2,33	0	0,00	0	0,00	11	25,58	31	72,09	200,0	4,65
5.4. Acredita que seu supervisor sabe distribuir tarefas adequadamente?	1	2,33	4	9,30	2	4,65	20	46,51	16	37,21	175,0	4,07
5.5. Seu supervisor tem agilidade nas respostas às dúvidas e decisões solicitadas pela equipe?	1	2,33	5	11,63	1	2,33	20	46,51	16	37,21	174,0	4,05
5.6. Sente-se valorizado pela empresa quando dá ideias e sugestões?	1	2,33	3	6,98	1	2,33	22	51,16	16	37,21	178,0	4,14
5.7. A imobiliária comemora ocasiões e eventos especiais (alcance dos resultados, aniversários dos empregados)?	3	6,98	6	13,95	0	0,00	13	30,23	21	48,84	172,00	4,00
Média Geral											4,18	

Fonte: Elaborado pelo autor

Quando se trata da satisfação dos colaboradores mediante a suas respectivas funções desenvolvidas, (65,12%), dizem estar sempre realizado, (18,60%) estão quase sempre realizados com suas atividades e apenas (2,33%) alegam estar insatisfeitos com as funções.

Pode-se verificar na tabela 6 em questão a relação da colaboração entre cada setor, a grande maioria se encontra satisfeita com esse fator, pois (44,19%) afirma que sempre há ajuda entre os servidores e (39,53%) e quase sempre conta com a cooperação do grupo onde exerce seu trabalho.

A pesquisa revela que quando se diz respeito à convivência com seus subordinadores, apenas uma pequena parte representa não ter um bom relacionamento (2,33%), porém, a maioria (72,09%), diz estar sempre satisfeito com sua liderança. Ainda se referindo a liderança, sobre distribuição de tarefas por meio de seu supervisor constata-se que a maioria dos colaboradores encontra-se exercendo suas funções com satisfação, pois, (46,51%) dizem que quase sempre seu supervisor distribui as tarefas adequadamente e (37,21%) diz que sempre o mesmo faz com êxito. Uma pequena parcela dos colaboradores representando (2,33%) disseram que as tarefas da empresa nunca são passadas adequadamente.

Com os resultados apresentados na tabela acima, observa-se que há uma grande probabilidade de os empregados estarem satisfeitos com a agilidade de seus supervisores em resolver questões e dúvidas apresentadas por sua equipe, e (11,63%) raramente há essa falha por parte do supervisor.

Em relação ao reconhecimento da parte da empresa, as ideias e sugestões de funcionários (2,33%) dizem não ter suas opiniões reconhecidas pela mesma e (51,16%) encontram-se satisfeitos com o reconhecimento recebido. Segundo a colocação dos colaboradores na pesquisa, a grande maioria (48,84%), acredita que existe um reconhecimento por parte da empresa, e (30,23%), disseram quase sempre, ou seja, a empresa visa essa importância para seus funcionários.

- 6 - Constitucionalismo (normas e legislação)

Tabela 7: Direitos

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
6.1. Você está satisfeito com a imobiliária em relação o respeito com os direitos do trabalhador?	1	2,33	0	0,00	0	0,00	10	23,26	32	74,42	201,0	4,67
6.2. Possui liberdade de expressão na imobiliária? Pode expor suas ideias?	1	2,33	3	6,98	0	0,00	12	27,91	27	62,79	190,0	4,42

Continua

Continuação

6.3. As normas e regras de trabalho predominante na empresa estão claras?	1	2,33	2	4,65	1	2,33	11	25,58	28	65,12	192,0	4,47
Média Geral												4,52

Fonte: Elaborado pelo autor

A tabela acima revela a questão da relação de respeito patrão e empregado (74,42%) dos funcionários mostram que sempre tem um bom relacionamento com seus superiores, apenas uma pequena parcela apresenta divergências, pois (2,33%), responderam que nunca possuem uma relação de respeito e direitos preservados, o que deve ser levado em conta pelo departamento pessoal.

Quanto à liberdade de expressão dentro da empresa, o índice nos revela que a maioria (62,79%), tem a liberdade de expressão e exposição de ideias. Desse quadro total de funcionários apenas (2,33%) que nunca possui liberdade para expressão e (6,98%), raramente conseguem expor suas opiniões.

Segundo os dados revelados (65,12%), mostrou que as normas da empresa são claras e de fácil compreensão, para (25,58%) quase sempre essas regras podem ser compreendidas.

- 7- O trabalho e o espaço total da vida

Tabela 8: Influência do trabalho na vida

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
7.1. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular negativamente?	20	46,51	14	32,56	2	4,65	5	11,63	2	4,65	84,0	1,95
7.2. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular positivamente?	1	2,33	7	16,28	2	4,65	16	37,21	17	39,53	170,0	3,95
7.3. Você acha que seu trabalho prejudica seu lazer?	23	53,49	15	34,88	5	11,63	0	0,00	0	0,00	68,0	1,58
7.4. Você acredita que seu horário de descanso é suficiente?	1	2,33	2	4,65	3	6,9	11	25,58	26	60,47	188,0	4,37
7.5. Suas particularidades e características individuais são respeitadas?	0	0,00	3	6,98	0	0,00	8	18,60	32	74,42	198,0	4,60
Média Geral												3,29

Fonte: Elaborado pelo autor

Como mostra o percentual acima, a rotina de trabalho na maioria dos casos não tem prejudicado a vida pessoal de seus funcionários, mostrando que (46,51%), revelam que não sofre algum tipo de interferência negativa na vida pessoal, (32,56%), raramente acontece e apenas (4,65%) dos entrevistados sofrem negativamente com a interferência da vida profissional na imobiliária na vida profissional. Sobre o questionamento de como a imobiliária pode afetar a vida pessoal de seus funcionários segundo o trabalho que realiza, fica confirmado que a empresa consegue causar uma boa influência para seus colaboradores na vida pessoal e na área que cada um exerce, pois (39,53%) sempre tem essa interferência assertiva e (37,21%) quase sempre a imobiliária os influencia na vida particular de forma benéfica. Observar-se que houve um alto percentual de funcionários que afirmam não sofrer interferência em seu lazer, como mostra os dados acima (53,49%) afirmam que nunca sofreram influência em seu lazer e (34,88%) apontam que raramente a rotina da empresa interfere.

Em relação ao horário de descanso dos funcionários da empresa em questão. Mostra-se que a grande maioria dos funcionários (60,47%) está satisfeitos com seus respectivos horários de trabalho e apenas (2,33%) que não é suficiente, ocorrendo uma insatisfação.

As particularidades e características de cada indivíduo são respeitadas pela empresa, (74,42%) afirmaram isso, apenas (6,98%), responderam que a empresa não respeita suas particularidades ou características individuais.

- 8 - Relevância social do trabalho na vida

Tabela 9: Desempenho e reconhecimento

Questão	Nunca (1,0)		Raramente (2,0)		Indiferente (3,0)		Quase Sempre (4,0)		Sempre (5,0)		Pontos	Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
8.1. Você considera que a permanência de um funcionário na empresa baseia-se principalmente pelo desempenho dele?	0	0,00	1	2,33	0	0,00	12	27,91	30	69,77	200,0	4,65
8.2. Tem orgulho do trabalho que realiza na empresa?	0	0,00	1	2,33	0	0,00	6	13,95	36	83,72	206,0	4,79
8.3. Você está feliz com a imagem que a empresa tem perante a sociedade?	1	2,33	1	2,33	0	0,00	9	20,93	32	74,42	199,0	4,63
8.4. Você se sente satisfeito pela qualidade dos serviços prestados pela empresa?	1	2,33	1	2,33	0	0,00	24	55,81	17	39,53	184,0	4,28

Continua

Continuação

8.5.	Você considera que recebe o reconhecimento devido aos resultados favoráveis apresentados, mesmo que não sejam financeiros?	3	6,98	4	9,30	1	2,33	17	39,53	18	41,86	172,0	4,0
Média Geral												4,47	

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a tabela acima, (69,77%) dos funcionários da empresa em questão acreditam que seu desempenho é um fator fundamental para sua permanência no quadro de funcionários, o que os levam a um esforço e dedicação maior na função em que exerce. Por outro lado (27,91%) disseram que seu rendimento não interfere nas demissões da empresa, podendo leva-lo a não cumprir suas funções designadas com excelência.

Em relação ao nível de satisfação junto à imagem da imobiliária perante a sociedade é de (74,42%) está feliz ou satisfeito com a imagem que a empresa tem passado ao público, e (20,93%) quase sempre satisfeitos perante a representação que a mesma transmite ao público. Ainda sobre a satisfação por parte dos colaboradores em relação à qualidade dos serviços prestados pela empresa revelam que (55,81%) quase sempre esses serviços os deixam satisfeitos e (2,33%) não se sente realizados com suas incumbências. Entretanto (39,53%) acreditam que os serviços oferecidos pela imobiliária são de qualidade.

Por fim, o reconhecimento por parte da empresa em questão ao colaborador, obteve um resultado de (41%) sempre teve o reconhecimento por parte da empresa, e (39,53%) admitiram que quase sempre seu resultado positivo tem reconhecimentos por parte de seus superiores, somente (6,98%) não tem o reconhecimento merecido.

Verifica-se, portanto que em relação a análise da categoria 08, a média geral obtida entre os fenômenos analisados foi de 4,47, constante na tabela 9 o que mostra que a empresa mais uma vez vem agradando a grande maioria dos funcionários em termos da cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. Boas condições ambientais, e tornando a imagem da empresa perante o empregado satisfatória apresentando um bom clima organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de vida no ambiente de trabalho tornou-se um meio para alcance de resultados organizacionais e também a manutenção do empregado. A QVT compreende duas posições adversas: a primeira é a exigência dos trabalhadores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e a segunda se destaca pela importância das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade. Assim, a QVT é caracterizada pelo equilíbrio da satisfação pessoal e profissional, ocorrendo uma estabilidade da vida emocional controlada, acarretando a autoestima, entre o trabalho e lazer (CHIAVENATO, 2005).

É importante que as organizações se atentem ao bem estar, cultura, vida do funcionário e mudanças, também precisam se adequar as melhores ações de QVT para os empregados e para a própria empresa e que saibam investir em QVT para ter resultados positivos no negócio.

Diante disto, este trabalho teve como objetivo apresentar alguns indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Os resultados mostram que o nível da qualidade de vida no trabalho tem sua influência na satisfação profissional dos empregados, foram constatados esses resultados por meio da aplicação de um questionário com base no modelo e critérios de Walton, em uma imobiliária na cidade de Dourados. A empresa obteve uma média final de 3,97 pontos, considerando a escala de Likert, o que a deixa com uma imagem razoável em termos de cultura de comunicação, condições de acesso dos empregados as informações. As condições ambientais também são razoáveis. A imagem da empresa perante o empregado é quase boa. Apresenta um clima organizacional regular.

Alguns fatores sofrem influência direta na satisfação e qualidade de vida no trabalho, dentre estes se destacam: Significado da tarefa, qual a importância desse trabalho a ser desempenhado pelo indivíduo; Feedback, o dialogo entre superiores e suas equipes é fundamental para o aperfeiçoamento constante dos trabalhadores; Autonomia, é nesse momento que o indivíduo passa a se sentir parte importante da organização e que sente-se valorizado; Igualdade de oportunidade, desenvolver políticas claras de crescimento profissional, conforme o cargo desempenhado. Compensação justa e adequada, salários compatíveis com as funções exercidas; Integração social na organização, indiferença por cargos e pessoas, todos devem ser tratados de forma igualitária sem distinção de raça, credo e cor; O trabalho e o espaço total de vida. Diante disto, verifica-se a importância de haver uma atenção voltada para a QVT dentro da organização, mesmo que ela esteja apresentando graus

satisfatórios como no caso estudado. Quanto maior o investimento em qualidade de vida maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e financeiramente para a organização.

Uma das limitações encontradas na pesquisa foi na entrega do questionário para as pessoas responderem, alguns se apresentaram desconfiados, com medo de ser verdadeiras e se comprometerem em seu emprego. Além disso, outra dificuldade encontrada foi à falta de trabalhos específicos no ramo imobiliário sobre o respectivo tema estudado. Desta forma, pode-se considerar a importância da QVT e sua influência na produtividade da pessoa para a organização, alterando a sua satisfação, motivação e o bem-estar biopsicossocial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABCI. **Associação Brasileira de Defesa dos Corretores de Imóveis**. Disponível em: Acesso em: 18 março 2016.

AMARO, A; PÓVOA, A; MACEDO, L; **A arte de fazer questionários**. 2004.

ANDRADE, M. de M. **Introdução à Metodologia do trabalho científico**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

ANHANGUERA; **Problema e Hipótese**. Disponível em: <http://www.anhanguera.com/bibliotecas/normas_bibliograficas/Arquivos/14_2_problema_hipotese_justificativa.htm>, 2014. Acesso em 15/04/2016.

ARAÚJO, Cidália et al. **Estudo de Caso. Métodos de Investigação em Educação**. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, 2008. Disponível em <http://grupo4te.com.sapo.pt/estudo_caso.pdf>. Acesso em 25 Nov 2015.

BAUK, D. A.; **Stress. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. N.50, v.13, abril-junho, 1985

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia: um guia para a iniciação científica**. São Paulo: McGraw-Hill, 1986.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAVASSANI A.P; CAVASSANI E.B; BIAZIN C.C. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP. Bauru, SP, 2006.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. Ed. /. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Administração**. 3. ed. SÃO PAULO: Makron-Books, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. RIO DE JANEIRO: Campus, 2005.

CLT, **Consolidações das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 20/04/2016.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CRESWELL, J. W. **Projeto De Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo E Misto**; Tradução Magda Lopes. – 3 Ed. – Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRUZEIRO, M. D. **Prazer no Trabalho: saúde e progresso versus Sofrimento no trabalho: depressão e estresse. O Trabalho e sua forma de compreensão**, 2013.

DE LUCCA NETO. **QVT: uma questão humana**. Revista T&D, São Paulo, Abr. 1999.

- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ªed. São Paulo: Cortez-Oboré. 1992.
- DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, L. N. **Utilidades, Qalys e medição da qualidade de vida**. Coimbra, 2000.
- FRANÇA, A. C. L. **Treinamento e qualidade de vida**. São Paulo: SP/Departamento de Administração, 2005.
- GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T.; **Organizadores. Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, J. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.
- GRESSLER, Lori Alice. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2004.
- HARRIS, R. B. **Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework**. *Advances in Nursing Science*. v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989.
- HERZBERG, Frederick I. 1968. “**One more time: how do you motivate employees?**” *Harvard Business Review*, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, Jan./Fev. 1968.
- IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. 10. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- KERLINGER, F. N. **Fundamentos da pesquisa comportamental**. Fort Worth, TX: Holt, Rinehart e Winston, 1986.
- KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; TAKAYANAGUI, A. M. M. **Qualidade De Vida – Aspectos Conceituais**, 2007.
- LAKATOS, E. M. de A.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIKERT, R; **A Technique for the Measurement of Attitudes**, *Archives of Psychology*. 1932.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.
- LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARQUES, J. R.; **Teorias da Motivação.** Disponível em <<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/>>. Acesso em 15 Abr 2016.

MARX, K.; ENGELS, F. **O manifesto comunista.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

McCLELLAND, D.C.; BURHAM, D. H. **O poder é o grande motivador.** In: VROOM, V.H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal.* Rio de Janeiro: Campus, 1997

MILITÃO, A. Ga. **A influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam,** 2001.

MÔNACO, F. F; GUIMARÃES, V. N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios.** Revista de administração contemporânea. Curitiba, 2000.

NICOLETTI, A.; BARZOTTO, C. L.; SILVA, da. L.; **O que é um questionário?** Disponível em: <<http://metodologiaturmas7e8.pbworks.com/w/page/20818299/nteca%C3%A7ador>>, 2007. Acesso em 24 Mai 2014.

OLIVEIRA, A. S. S. **Qualidade de vida e fatores de risco cardiovascular modificáveis em enfermeiros da Estratégia Saúde da Família** Fortaleza, 2011.

OLIVEIRA, C. M.; DIAS, D. H.; MARTINS, L. O.; VALIM, N. C.; **Teorias Motivacionais.** 2000.

OLIVEIRA, E. A. *et al.* **Qualidade de vida no trabalho do profissional de enfermagem.** Cadernos de estudos e pesquisas, v. 15, n. 33, jun. 2011.

OMS. **Promoción de la salud. Glosario.** Genebra: OMS, 1998.

PAIS-RIBEIRO, J. **Quality of life is a primary end-point in clinical settings,** 2004.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, S. P. (1999). *Comportamento organizacional.* São Paulo: Prentice Hall <http://psicologiaufersa.blogspot.com.br/2011/06/satisfacao-no-trabalho.html>

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 9ª ed. São Paulo, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VROOM, V. H. (Org.). **Gestão de pessoas, não de pessoal**. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**.USA, 1973.

WEISS, D. **Motivação e resultados: como obter de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 2001.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA

UFGD - CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

QUESTIONÁRIO

Nível da qualidade de vida no: o caso de uma imobiliária na cidade de Dourados-MS

Este questionário é parte integrante de uma pesquisa acadêmica sobre a qualidade de vida no trabalho e a influência na satisfação dos colaboradores considerando-se as variáveis em relação às políticas de remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento, crescimento, relacionamento, normas, que conseqüentemente afetam a produtividade.

Os dados coletados nessa pesquisa serão tabulados e será parte de uma monografia exigida para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Perfil do Pesquisado	
Gênero: () Feminino () Masculino	
Idade: () Menos 18 anos () 18 a 23 anos () 24 a 29 anos () 30 a 35 anos () 36 a 41 anos () 42 a 47 anos () 48 a 54 anos () Acima de 55 anos	Escolaridade: () Ensino fundamental () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo () Ensino superior incompleto () Ensino superior Completo
Cargo: () Administrativo () Financeiro () Consultor () Gerente () Corretor () Serviço externo	
Setor em que está lotado na Imobiliária:	Carga horária:
Tempo de serviço na empresa: () Menos de 1 ano () 3 anos a 3,9 anos () 1 ano a 1,9 anos () 4 anos a 4,9 anos () 2 anos a 2,9 anos () Acima de 5 anos	

LEIA COM ATENÇÃO AS QUESTÕES E ASSINALE APENAS UMA ALTERNATIVA:

1. POLÍTICA DE COMPENSAÇÃO (REMUNERAÇÃO)

1.1. A política da sua remuneração é clara e bem explicada pela imobiliária?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

1.2. Você considera a sua remuneração total justa e compatível com o cargo que ocupa na e em relação ao praticado pelo mercado?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

1.3. Em relação ao salário que recebe na imobiliária, pensa em deixar seu emprego atual para trabalhar em outra empresa pelo mesmo salário?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

1.4. Os benefícios oferecidos pela imobiliária auxiliam para as suas necessidades pessoais?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

2.1. As condições de trabalho (recursos, equipamentos) que lhe são oferecidas na imobiliária, estão de acordo com as suas necessidades?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2.2. Quando você solicita melhorias nos equipamentos, materiais e móveis a empresa atende com rapidez?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2.3. A imobiliária adquire novas tecnologias para melhorar suas condições de trabalho?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2.4. Considera seu trabalho perigoso? (Seu trabalho lhe expõe a perigos?).

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2.5. Sente-se seguro com as estruturas de proteção individual e coletivas, disponibilizadas pela imobiliária?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

2.6. Sente-se cansado diariamente com a atividade que exerce?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE:

3.1. Você considera que tem oportunidade e autonomia para tomar decisões no cargo em que ocupa?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

3.2. Acredita que o trabalho que você faz é importante para a imobiliária?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

3.3. Existe a possibilidade de desempenhar várias tarefas no seu setor?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

3.4. Você é avaliado por seu desempenho? (tanto bom quanto ruim)

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

3.5. Você se sente melhor quando é dada alguma responsabilidade para você no cargo que exerce?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA:

4.1. Em geral, quando existem vagas, a empresa busca preenchê-las com pessoas internas, dando oportunidade de crescimento às pessoas?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

4.2. A imobiliária oferece treinamentos (internos ou externos) para o seu desenvolvimento e crescimento?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

4.3. Você acredita que existem muitas demissões na imobiliária?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

4.4. Sente-se incentivado pela empresa para estudar?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

4.5. A exposição da sua foto em um quadro visível na imobiliária destacando seu desempenho positivo na empresa deixaria você mais motivado (a)?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO:

5.1. Você se sente realizado exercendo seu cargo na empresa e gostaria de continuar exercendo-a por mais tempo?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.2. Você considera que existe a cooperação entre a equipe do seu setor para realização do seu trabalho?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.3. Tem um bom relacionamento com seu supervisor e colegas de trabalho?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.4. Acredita que seu supervisor sabe distribuir tarefas adequadamente?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.5. Seu supervisor tem agilidade nas respostas às dúvidas e decisões solicitadas pela equipe?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.6. Sente-se valorizado pela empresa quando dá ideias e sugestões?

nunca raramente indiferente
 quase sempre sempre

5.7. A imobiliária comemora ocasiões e eventos especiais (alcance de resultados, aniversários dos empregados)?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

6. CONSTITUCIONALISMO (NORMAS E LEGISLAÇÃO):

6.1. Você está satisfeito com a imobiliária em relação o respeito com os direitos do trabalhador?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

6.2. Possui liberdade de expressão na imobiliária? Pode expor suas ideias?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

6.3. As normas e regras de trabalho predominante na empresa estão claras?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DA VIDA:

7.1. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular negativamente?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

7.2. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular positivamente?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

7.3. Você acha que seu trabalho prejudica seu lazer?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

7.4. Você acredita que seu horário de

descanso é suficiente?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

7.5. Suas particularidades e características individuais são respeitadas?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA:

8.1. Você considera que a permanência de um funcionário na empresa baseia-se principalmente pelo desempenho dele?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

8.2. Tem orgulho do trabalho que realiza na empresa?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

8.3. Você está feliz com a imagem que a empresa tem perante a sociedade?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

8.4. Você se sente satisfeito pela qualidade dos serviços prestados pela empresa?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

8.5. Você considera que recebe o reconhecimento devido aos resultados favoráveis apresentados, mesmo que não sejam financeiros?

() nunca () raramente () indiferente
() quase sempre () sempre

ANEXO B

Os cálculos dos pontos do questionário foram feitos da seguinte forma: Frequência de respostas multiplicada pelo escore de pontos, o resultado de cada somado, resulta no total de pontos, é dividido pelo número total da amostra.

$$\text{Fr} \times \text{Escore} = \text{Pontos}$$

$$\text{Pontos}/\text{Amostra} = \text{Média de pontos}$$

1.1. A política da sua remuneração é clara e bem explicada pela imobiliária?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	3	6,98	6,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	5	11,63	20,00
Sempre (5,0)	34	79,07	170,00
Total	43	100,00	199,00
Media			4,63

Fonte: Elaborado pelo autor

1.2. Você considera a sua remuneração total justa e compatível com o cargo que ocupa na e em relação ao praticado pelo mercado?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	4	9,30	8,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	16	37,21	64,00
Sempre (5,0)	20	46,51	100,00
Total	43	100,00	179,00
Media			4,16

Fonte: Elaborado pelo autor

1.3. Em relação ao salário que recebe na imobiliária, pensa em deixar seu emprego atual para trabalhar em outra empresa pelo mesmo salário?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	25	58,14	25,00
Raramente (2,0)	11	25,58	22,00
Indiferente (3,0)	5	11,63	15,00
Quase Sempre (4,0)	1	2,33	4,00
Sempre (5,0)	1	2,33	5,00
Total	43	100,00	71,00
Media			1,65

Fonte: Elaborado pelo autor

1.4. Os benefícios oferecidos pela imobiliária auxiliam para as suas necessidades pessoais?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	13	30,23	52,00
Sempre (5,0)	27	62,79	135,00
Total	43	100,00	193,00
Media			4,49

Fonte: Elaborado pelo autor

2.1. As condições de trabalho (recursos, equipamentos) que	Fr	%	Pontos
--	----	---	--------

Ihe são oferecidas na imobiliária, estão de acordo com as suas necessidades?			
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	2	4,65	4,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	30	69,77	150,00
Total	43	100,00	198,00
Media			4,60

Fonte: Elaborado pelo autor

2.2. Quando você solicita melhorias nos equipamentos, materiais e móveis a empresa atende com rapidez?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	4	9,30	8,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	25	58,14	125,00
Total	43	100,00	184,00
Media			4,28

Fonte: Elaborado pelo autor

2.3. A imobiliária adquire novas tecnologias para melhorar suas condições de trabalho?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	2	4,65	2,00
Raramente (2,0)	3	6,98	6,00
Indiferente (3,0)	3	6,98	9,00
Quase Sempre (4,0)	8	18,60	32,00
Sempre (5,0)	27	62,79	135,00
Total	43	100,00	184,00
Media			4,28

Fonte: Elaborado pelo autor

2.4. Considera seu trabalho perigoso? (Seu trabalho lhe expõe a perigos?).	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	17	39,53	17,00
Raramente (2,0)	16	37,21	32,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	4	9,30	16,00
Sempre (5,0)	4	9,30	20,00
Total	43	100,00	91,00
Media			2,12

Fonte: Elaborado pelo autor

2.5. Sente-se seguro com as estruturas de proteção individual e coletivas, disponibilizadas pela imobiliária?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	29	67,44	145,00
Total	43	100,00	197,00
Media			4,58

Fonte: Elaborado pelo autor

2.6. Sente-se cansado diariamente com a atividade que exerce?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	2	4,65	2,00
Raramente (2,0)	25	58,14	50,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	12	27,91	48,00

Sempre (5,0)	3	6,98	15,00
Total	43	100,00	118,00
Media			2,74

Fonte: Elaborado pelo autor

3.1. Você considera que tem oportunidade e autonomia	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	2	4,65	2,00
Raramente (2,0)	6	13,95	12,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	22	51,16	88,00
Sempre (5,0)	13	30,23	65,00
Total	43	100,00	167,00
Media			3,88

Fonte: Elaborado pelo autor

3.2. Acredita que o trabalho que você faz é importante para a imobiliária?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	0	0,00	0,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	6	13,95	24,00
Sempre (5,0)	37	86,05	185,00
Total	43	100,00	209,00
Media			4,86

Fonte: Elaborado pelo autor

3.3. Existe a possibilidade de desempenhar várias tarefas no seu setor?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	7	16,28	14,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	13	30,23	52,00
Sempre (5,0)	22	51,16	110,00
Total	43	100,00	179,00
Media			4,16

Fonte: Elaborado pelo autor

3.4. Você é avaliado por seu desempenho? (tanto bom quanto ruim)	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	4	9,30	4,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	18	41,86	72,00
Sempre (5,0)	20	46,51	100,00
Total	43	100,00	178,00
Media			4,14

Fonte: Elaborado pelo autor

3.5. Você se sente melhor quando é dada alguma responsabilidade para você no cargo que exerce?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	0	0,00	0,00
Indiferente (3,0)	8	18,60	24,00
Quase Sempre (4,0)	14	32,56	56,00
Sempre (5,0)	21	48,84	105,00
Total	43	100,00	185,00
Media			4,30

Fonte: Elaborado pelo autor

4.1. Em geral, quando existem vagas, a empresa busca preenchê-las com pessoas internas, dando oportunidade de	Fr	%	Pontos
---	----	---	--------

crescimento às pessoas?			
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	2	4,65	4,00
Indiferente (3,0)	3	6,98	9,00
Quase Sempre (4,0)	18	41,86	72,00
Sempre (5,0)	20	46,51	100,00
Total	43	100,00	185,00
Media			4,30

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2. A imobiliária oferece treinamentos (internos ou externos) para o seu desenvolvimento e crescimento?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	13	30,23	26,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	17	39,53	68,00
Sempre (5,0)	11	25,58	55,00
Total	43	100,00	155,00
Media			3,60

Fonte: Elaborado pelo autor

4.3. Você acredita que existem muitas demissões na imobiliária?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	28	65,12	56,00
Indiferente (3,0)	3	6,98	9,00
Quase Sempre (4,0)	8	18,60	32,00
Sempre (5,0)	3	6,98	15,00
Total	43	100,00	113,00
Media			2,63

Fonte: Elaborado pelo autor

4.4. Sente-se incentivado pela empresa para estudar?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	2	4,65	2,00
Raramente (2,0)	8	18,60	16,00
Indiferente (3,0)	4	9,30	12,00
Quase Sempre (4,0)	7	16,28	28,00
Sempre (5,0)	22	51,16	110,00
Total	43	100,00	168,00
Media			3,91

Fonte: Elaborado pelo autor

4.5. A exposição da sua foto em um quadro visível na imobiliária destacando seu desempenho positivo na empresa deixaria você mais motivado (a)?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	6	13,95	6,00
Raramente (2,0)	5	11,63	10,00
Indiferente (3,0)	16	37,21	48,00
Quase Sempre (4,0)	8	18,60	32,00
Sempre (5,0)	8	18,60	40,00
Total	43	100,00	136,00
Media			3,16

Fonte: Elaborado pelo autor

5.1. Você se sente realizado exercendo seu cargo na empresa e gostaria de continuar exercendo-a por mais tempo?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	6	13,95	12,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	8	18,60	32,00
Sempre (5,0)	28	65,12	140,00

Total	43	100,00	185,00
Media			4,30

Fonte: Elaborado pelo autor

5.2. Você considera que existe a cooperação entre a equipe do seu setor para realização do seu trabalho?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	2	4,65	2,00
Raramente (2,0)	4	9,30	8,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	17	39,53	68,00
Sempre (5,0)	19	44,19	95,00
Total	43	100,00	176,00
Media			4,09

Fonte: Elaborado pelo autor

5.3. Tem um bom relacionamento com seu supervisor e colegas de trabalho?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	0	0,00	0,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	31	72,09	155,00
Total	43	100,00	200,00
Media			4,65

Fonte: Elaborado pelo autor

5.4. Acredita que seu supervisor sabe distribuir tarefas adequadamente?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	4	9,30	8,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	20	46,51	80,00
Sempre (5,0)	16	37,21	80,00
Total	43	100,00	175,00
Media			4,07

Fonte: Elaborado pelo autor

5.5. Seu supervisor tem agilidade nas respostas às dúvidas e decisões solicitadas pela equipe?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	5	11,63	10,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	20	46,51	80,00
Sempre (5,0)	16	37,21	80,00
Total	43	100,00	174,00
Media			4,05

Fonte: Elaborado pelo autor

5.6. Sente-se valorizado pela empresa quando dá ideias e sugestões?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	3	6,98	6,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	22	51,16	88,00
Sempre (5,0)	16	37,21	80,00
Total	43	100,00	178,00
Media			4,14

Fonte: Elaborado pelo autor

5.7. A imobiliária comemora ocasiões e eventos especiais (alcance de resultados, aniversários dos empregados)?	Fr	%	Pontos
--	----	---	--------

Nunca (1,0)	3	6,98	3,00
Raramente (2,0)	6	13,95	12,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	13	30,23	52,00
Sempre (5,0)	21	48,84	105,00
Total	43	100,00	172,00
Media			4,00

Fonte: Elaborado pelo autor

6.1. Você está satisfeito com a imobiliária em relação o respeito com os direitos do trabalhador?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	0	0,00	0,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	10	23,26	40,00
Sempre (5,0)	32	74,42	160,00
Total	43	100,00	201,00
Media			4,67

Fonte: Elaborado pelo autor

6.2. Possui liberdade de expressão na imobiliária? Pode expor suas ideias?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	3	6,98	6,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	12	27,91	48,00
Sempre (5,0)	27	62,79	135,00
Total	43	100,00	190,00
Media			4,42

Fonte: Elaborado pelo autor

6.3. As normas e regras de trabalho predominante na empresa estão claras?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	2	4,65	4,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	28	65,12	140,00
Total	43	100,00	192,00
Media			4,47

Fonte: Elaborado pelo autor

7.1. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular negativamente?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	20	46,51	20,00
Raramente (2,0)	14	32,56	28,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	5	11,63	20,00
Sempre (5,0)	2	4,65	10,00
Total	43	100,00	84,00
Media			1,95

Fonte: Elaborado pelo autor

7.2. O trabalho que realiza na imobiliária influência na sua vida particular positivamente?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	7	16,28	14,00
Indiferente (3,0)	2	4,65	6,00
Quase Sempre (4,0)	16	37,21	64,00
Sempre (5,0)	17	39,53	85,00

Total	43	100,00	170,00
Media			3,95

Fonte: Elaborado pelo autor

7.3. Você acha que seu trabalho prejudica seu lazer?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	23	53,49	23,00
Raramente (2,0)	15	34,88	30,00
Indiferente (3,0)	5	11,63	15,00
Quase Sempre (4,0)	0	0,00	0,00
Sempre (5,0)	0	0,00	0,00
Total	43	100,00	68,00
Media			1,58

Fonte: Elaborado pelo autor

7.4. Você acredita que seu horário de descanso é suficiente?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	2	4,65	4,00
Indiferente (3,0)	3	6,98	9,00
Quase Sempre (4,0)	11	25,58	44,00
Sempre (5,0)	26	60,47	130,00
Total	43	100,00	188,00
Media			4,37

Fonte: Elaborado pelo autor

7.5. Suas particularidades e características individuais são respeitadas?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	3	6,98	6,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	8	18,60	32,00
Sempre (5,0)	32	74,42	160,00
Total	43	100,00	198,00
Media			4,60

Fonte: Elaborado pelo autor

8.1. Você considera que a permanência de um funcionário na empresa baseia-se principalmente pelo desempenho dele?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	12	27,91	48,00
Sempre (5,0)	30	69,77	150,00
Total	43	100,00	200,00
Media			4,65

Fonte: Elaborado pelo autor

8.2. Tem orgulho do trabalho que realiza na empresa?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	0	0,00	0,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	6	13,95	24,00
Sempre (5,0)	36	83,72	180,00
Total	43	100,00	206,00
Media			4,79

Fonte: Elaborado pelo autor

8.3. Você está feliz com a imagem que a empresa tem perante a sociedade?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00

Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	9	20,93	36,00
Sempre (5,0)	32	74,42	160,00
Total	43	100,00	199,00
Media			4,63

Fonte: Elaborado pelo autor

8.4. Você se sente satisfeito pela qualidade dos serviços prestados pela empresa?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	1	2,33	1,00
Raramente (2,0)	1	2,33	2,00
Indiferente (3,0)	0	0,00	0,00
Quase Sempre (4,0)	24	55,81	96,00
Sempre (5,0)	17	39,53	85,00
Total	43	100,00	184,00
Media			4,28

Fonte: Elaborado pelo autor

8.5. Você considera que recebe o reconhecimento devido aos resultados favoráveis apresentados, mesmo que não sejam financeiros?	Fr	%	Pontos
Nunca (1,0)	3	6,98	3,00
Raramente (2,0)	4	9,30	8,00
Indiferente (3,0)	1	2,33	3,00
Quase Sempre (4,0)	17	39,53	68,00
Sempre (5,0)	18	41,86	90,00
Total	43	100,00	172,00
Media			4,00

Fonte: Elaborado pelo autor

Média geral de pontos:

Categoria	Pontos (Média)	Média geral = total pontos/numero de categorias
1.	3,73	3,97
2.	3,76	
3.	4,27	
4.	3,52	
5.	4,18	
6.	4,52	
7.	3,29	
8.	4,47	
Total de pontos:	31,74	

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICES

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

APÊNDICE A – PROTOCOLO DE PESQUISA

Prezado (a) Senhor (a),

Convidamos vossa senhoria a participar na execução de uma pesquisa, conforme dados abaixo. Por gentileza, leia o texto que segue.

Se o (a) senhor (a) aceitar participar da pesquisa, o entrevistador/pesquisador conservará consigo uma cópia original deste formulário, e após assinaturas lhe enviará uma cópia.

Título da pesquisa:

Qualidade de vida no trabalho e sua influência na satisfação profissional na organização.

Descrição da Pesquisa e objetivos:

Esta pesquisa terá abordagem quantitativa. Para Gerhardt; Silveira (2009, p. 33) ”A pesquisa Quantitativa enfatiza o raciocínio dedutivo, as regras de lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana, apresentando determinadas características e etapas específicas, para sua realização”. O procedimento utilizado para o desenvolvimento deste trabalho é a pesquisa exploratória descritiva, numa imobiliária da cidade de Dourados-MS.

A coleta de dados será realizada pelo próprio pesquisador, através de questionários aplicados.

Agradecemos desde já a sua disposição na coleta de informações que contribuiram para o estudo desta pesquisa científica.

Pesquisador

Camila Moreira Meireles Vilhalba, acadêmico do curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados.

Telefone: (67) 9609-7138 E-mail: camilamoreira@msn.com

Orientador

Professor Narciso Bastos Gomes, Dr, Universidade Federal da Grande Dourados.

Telefones: (67) 9961-7744 e (67) 3410-2056 (Trabalho - UFGD) e-mail: narcisogomes@ufgd.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO****APÊNDICE B - AUTORIZAÇÃO DE CITAÇÃO DO NOME DA EMPRESA**

Autorizo a pesquisadora, Camila Moreira Meireles Vilhalba a revelar/citar o nome da empresa na monografia ou artigos, que redigirá a partir da pesquisa da qual se trata este termo de consentimento.

Nome da organização: Imobiliária Colmeia LTDA

Nome do Responsável pela empresa: Eni Santos

Função/cargo do responsável pela empresa: Gerente Recursos Humanos.

Dourados, 28 de Março de 2016.

Assinatura do responsável

APÊNDICE C
FICHA DE AVALIAÇÃO DE TG-II – FACE/UGD

Título do Trabalho: Nível da qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Imobiliária em Dourados-MS

Nome do Aluno: Camila Moreira Meireles Vilhalba

Orientador: Dr. Narciso Bastos Gomes

Avaliador (a):

Itens a serem avaliados	Crterios de Avaliao
Conteúdo do Trabalho. Caráter analítico da monografia. Consistência das conclusões com o corpo do trabalho. Nível e qualidade do referencial teórico.	() Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom
Desenvolvimento lógico do tema (Introdução, desenvolvimento, conclusão). Metodologia adequada aos objetivos estabelecidos.	() Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom
Posicionamento crítico em relação ao tema desenvolvido.	() Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom
Clareza e correção na linguagem. Cumprimento das normas do Regulamento.	() Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom
Apresentação e defesa oral: domínio do conteúdo, utilização de linguagem específica, argumentação, concisão e precisão nas respostas.	() Ausente () Incompleto () Satisfatório () Bom

Legenda: Ausente: Não existe tal aspecto no trabalho apresentado.

Incompleto: O item analisado se apresenta com diversas falhas e faltas.

Satisfatório: O item analisado está satisfatório, porém necessita de melhorias.

Bom: O item analisado atendeu aos requisitos exigidos.

Avaliador:			
Conceito:	() Reprovado	() Aprovado com Ressalvas	() Aprovado
Observações:			() A () B

Legenda: Reprovado: O trabalho não apresenta requisitos mínimos de aprovação, pois, os aspectos analisados estão, em sua maioria, “Ausentes” ou “Incompletos”.

Aprovado com Ressalvas: O trabalho apresenta algumas falhas, aspectos incompletos e, com a devida correção, apresenta condições de aprovação.

Aprovado: **(A)** O trabalho, na maioria dos aspectos analisados, , avalia-se como “Bom”

(B) O trabalho necessita de correções de formatação, de ortografia, de sugestões e ajustes conforme apontamentos no texto, porém não compromete os resultados. Predominam os aspectos analisados como “Satisfatórios”.

Dourados, _____ de _____ de 2016.

Orientador

Membro

Membro

**APÊNDICE D - TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E AUTORIZAÇÃO
PARA INSERÇÃO DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO NOS MEIOS
ELETRÔNICOS DE DIVULGAÇÃO DISPONIBILIZADOS E UTILIZADOS PELA
UFGD**

Eu, Camila Moreira Meireles Vilhalba, casada, auxiliar administrativo, moradora na Rua Albertina de Matos, 999, Vila Guarani, Apto 203, nesta cidade, inscrita no RG 001.773.019, CPF 038.714.901-56, aluna do Curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados, matriculado sob número 2010000138, venho, por meio do presente, **AUTORIZAR** a inserção do meu Trabalho Final de Graduação, Aprovado em banca, intitulado “Qualidade de vida no trabalho e sua influência na satisfação profissional na organização” nos meios eletrônicos de divulgação disponibilizados e utilizados pela universidade, bem como em qualquer outro meio eletrônico de divulgação utilizado pela Instituição, para os específicos fins educativos, técnicos e culturais de divulgação institucional e não-comerciais.

DECLARO, dessa forma, que **cedo, em caráter gratuito e por tempo indeterminado**, o inteiro teor do meu Trabalho de Graduação acima identificado, cuja cópia, por mim rubricada e firmada, segue em anexo, **para que possa ser divulgada através do(s) meio(s) acima referido(s)**.

DECLARO, ainda, que sou **autor e único e exclusivo responsável** pelo conteúdo do mencionado Trabalho de Graduação.

AUTORIZO, ainda, a Universidade a **remover** o referido Trabalho do(s) local(is) acima referido(s), a **qualquer tempo e independentemente de motivo e/ou notificação prévia** à minha pessoa.

Em Dourados, 25 de Abril de 2016.