

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
IFPB - CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

RODRIGO MENDONÇA GUALBERTO

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CLIMA
ORGANIZACIONAL DO DGDP**

João Pessoa

2016

RODRIGO MENDONÇA GUALBERTO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**



Relatório Final do Estágio Obrigatório/Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB, Curso Superior de Bacharelado em Administração, como parte das atividades para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

João Pessoa
2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha –IFPB, *Campus* João Pessoa

G899i

Gualberto, Rodrigo Mendonça.

A influência da qualidade de vida no trabalho no clima organizacional do DGDP / Rodrigo Mendonça Gualberto . – 2016.

70 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG.

Orientadora: Profª. Me. Rachel Costa Ramalho Vasconcelos.

1. Administração. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Clima organizacional. 4. Modelo Walton. I. Título.

CDU 005.32

RODRIGO MENDONÇA GUALBERTO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CLIMA
ORGANIZACIONAL DO DGDP**

Rodrigo Mendonça Gualberto

Relatório aprovado em ____ de Setembro de 2016

Prof. Ms. Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, (IFPB)
Orientador

Prof. Maria Luíza da Costa Santos, (IFPB)
Examinadora

Prof. Glauco Barbosa, (IFPB)
Examinador

Dedico esse trabalho a meus pais e minha esposa que me ajudaram nessa caminhada e na busca de minha felicidade, sempre contribuindo para o alcance de meus objetivos, sempre presentes em meus dias e torcendo pelo um futuro de realizações.

AGRADECIMENTOS

A meu Deus, por ter me proporcionado a saúde e a força necessária para continuar e concluir o meu curso.

A minha mãe Martha Miryam e ao meu pai Francisco Bezerra por terem sido os principais responsáveis pela conclusão do meu curso.

A minha esposa, Adriana Sales que sempre esteve presente na minha batalha pela busca de meus objetivos dando apoio nos momentos mais difíceis da minha vida.

A minha orientadora Rachel Costa Ramalho Vasconcelos que me guiou no meu TCC, sempre paciente, compreensiva, com uma importante contribuição para conclusão desse trabalho que custou um grande tempo e muitos dias, e por dividir seu conhecimento e sua sabedoria para a conclusão do meu TCC.

Aos meus amigos acadêmicos, Cláudio Júnior, Fabrício Almeida, Antônio Álvaro e Marcos Paulo, que sempre estiveram presentes no meu percurso e deram o apoio necessário para as conclusões de nossas atividades no andamento do curso de Bacharelado em Administração.

Aos professores, mestres e doutores da instituição que participaram da minha atuação acadêmica e contribuíram para o meu aprendizado e meu desenvolvimento como Administrador, sempre presentes no meu dia tirando dúvidas e repassando seus conhecimentos adquiridos em suas vidas.

Ao DGGP que me acolheu como estagiário e ensinou a exercer meu papel como Administrador, através do chefe do setor Alessandro Monteiro Kramer, Carlos André Neves Sampaio, Carla Sales de Lima Mendonça, Jéssica, Deise, Hosana, Fabio, Iolivalda, Jarbas e Adriana, todos me acolheram com muito carinho e repassaram suas experiências para o aprimoramento dos meus conhecimentos como Administrador.

O IFPB, por ter me acolhido por todos estes anos acadêmicos, sempre com perfeição, mantendo o cuidado de cumprir a sua missão, e entregando as ferramentas necessárias para a execução do meu curso, sendo o meu principal vetor para o meu desenvolvimento profissional.

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CLIMA ORGANIZACIONAL DO DGDP

Rodrigo Mendonça Gualberto 1

Orientadora: Prof.^a Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, Mestra 2

Resumo

O presente trabalho de conclusão de curso foi realizado no IFPB – Campus João Pessoa no Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, o estudo buscou analisar de que forma a Qualidade de Vida no Trabalho influencia o clima organizacional no DGDP. A metodologia que foi utilizada é de natureza aplicada, quanto aos objetivos é descritiva, teve uma abordagem quali-quantitativa, os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa Bibliográfica e de Campo, o método de estudo foi indutivo, o instrumento de coleta de dados foi um questionário contendo quinze questões, e a análise desses dados foram feitas através do uso do Excel. A pesquisa constatou que tanto na QVT quanto no clima organizacional foram identificados alguns problemas que precisam ser melhorados, como a proporcionalidade na relação do salário com a responsabilidade do cargo, atividades laborais afetando as relações familiares, conflitos entre os departamentos, desperdício de material, programas de sugestões malsucedidos e a falta de comprometimento das pessoas com a organização tendo como resultado o absenteísmo, também apareceram pontos favoráveis como, as boas condições de segurança e bem-estar, risco mínimo de doenças e danos físicos, o uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de carreira, identidade com a função e equipamentos em bom estado de conservação. A QVT influencia no clima organizacional tanto nos aspectos positivos quanto nos aspectos negativos, e esses aspectos afetam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, resultando com que o DGDP proporcione uma maior atenção aos colaboradores e procure possíveis soluções para os problemas encontrados para melhorar a qualidade de vida e o clima organizacional dos mesmos.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho; Modelo de QVT; Clima organizacional, Indicadores do clima organizacional.

1 Concluinte do Curso de Bacharelado em Administração. IFPB – Campus João Pessoa. E-mail: menberto@gmail.com

2 Professora Mestra. IFPB Campus João Pessoa. Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios. E-mail: rachelcramalho@gmail.com

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAP	Coordenação de Administração de Pessoal
CEFET-PB	Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba
CCS	Coordenação de Comunicação Social
CDP	Coordenação de Desenvolvimento Profissional
CPQV	Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida
DGDP	Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
DOU	Diário Oficial da União
DTI	Departamento de Tecnologia e Informação
EAA	Escola de Aprendizes Artífices na Paraíba
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
ETF-PB	Escola Técnica Federal da Paraíba
IESP	Instituto de Educação de Superior da Paraíba
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
RH	Recursos Humanos
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNIPÊ	Centro Universitário de João Pessoa ou Universidade IPÊ
SIAPE	Sistema integrado de administração de recursos humanos
SUAP	O Sistema Unificado de Administração Pública

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras

Figura 1: Organograma do Instituto IFPB Campus João Pessoa	16
Figura 2: Organograma do Departamento de Gestão de Pessoas.....	26
Figura3: Fluxograma da atividade, carimbo e grampeio dos protocolos	28
Figura 4: Fluxograma da atividade, digitalizar documentos para dentro do Pen Drive	29
Figura 5: Fluxograma da atividade Ressarcimento do plano de saúde.....	29
Figura 6: Fluxograma da atividade Pendência no Sistema de Ressarcimento do Plano de Saúde	30
Figura 7: QVT e o projeto de cargo Modelo de Westley e Davis	43

Quadros

Quadro 1: Fatores que envolvem a QVT.....	38
Quadro 2: Fatores que influenciam a QVT	39
Quadro 3: Propriedade do trabalho.....	40
Quadro 4: Modelo de Walton	40
Quadro 5: Modelo de Hackman e Oldhan.....	42
Quadro 6: Indicadores do clima organizacional.....	46

Gráficos

Gráfico 1: Ambiente de trabalho oferece condições de segurança e bem-estar	48
Gráfico 2: Condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo os riscos de doenças e danos físicos.....	49
Gráfico 3: Proporcionalidade do salário com a responsabilidade do cargo	50
Gráfico 4: Desenvolvimento de capacidades na atuação profissional.....	51
Gráfico 5: Oportunidade de carreira na atuação profissional	52

Gráfico 6: Identidade com a função	53
Gráfico 7: Atividades afetam as relações familiares	54
Gráfico 8: Conflito entre departamentos	55
Gráfico 9: Quebra frequentes de equipamentos	56
Gráfico 10: Desperdício de material na atuação profissional.....	57
Gráfico 11: Programas de sugestões são bem sucedidos.....	58
Gráfico 12: Baixo índice de Absenteísmo	59
Gráfico 13: Grau de identidade com a função contribui com o comprometimento com a empresa.....	60
Gráfico 14: Oportunidade de carreira favorece o desempenho profissional	61
Gráfico 15: Uso e desenvolvimento de capacidades trazem satisfação.....	62

SUMÁRIO

CAPÍTULO I.....	12
A Organização.....	12
1.1 Identificação do Estagiário e da Organização.....	13
1.2 Histórico da Empresa.....	13
1.3 Organograma Geral da Organização.....	15
1.4 Setor Econômico de Atuação e Segmento de Mercado.....	17
1.5 Descrição da Concorrência.....	17
1.6 Organização e Principais Fornecedores.....	18
1.7 Relacionamento organização-clientes.....	18
1.8 Procedimentos Administrativos e suas Divisões.....	19
1.8.1 Área de Recursos Humanos.....	19
1.8.2 Área de Marketing.....	20
1.8.3 Área de Finanças.....	20
1.8.4 Área de Produção.....	21
1.8.5 Área de Materiais e Patrimônio.....	22
1.8.6 Área de Sistemas de Informação.....	22
CAPÍTULO II.....	24
A Área de Realização do Estágio.....	24
2.1 Caracterização da Área de Realização do Estágio.....	25
2.2 Aspectos Estratégicos da Organização.....	27
2.3 Atividades Desempenhadas – fluxograma de atividades.....	27
2.3.1 Atividade A - Carimbar e grampear os protocolos e guardá-los em suas respectivas pastas.....	28
2.3.2 Atividade B – Digitalizar documentos para dentro do Pen Drive.....	28
2.3.3 Atividade C – Ressarcimento do Plano de saúde.....	29
2.3.4 Atividade D – Pendência no Sistema de Ressarcimento do Plano de saúde.....	30
2.4 Relacionamento da Área de Estágio com outras Áreas da Empresa.....	31
CAPÍTULO III.....	32
Levantamento Diagnóstico.....	32
3.1 Identificação de Problemas na Área de Estágio.....	33
3.2 Problema de Estudo.....	33
3.3 Características do Problema de Estudo.....	33
CAPÍTULO IV.....	34
Proposta de Trabalho.....	34
4.1 Objetivos.....	35
4.1.1 Objetivo geral.....	35
4.1.2 Objetivos específicos.....	35
4.2 Justificativa.....	35
CAPÍTULO V.....	36
Desenvolvimento da Proposta de Trabalho.....	36
5.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	37
5.1.1 Fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho.....	38
5.1.2 Modelos de QVT.....	39
5.1.3 Modelo de Emery e Trist.....	40
5.1.4 Modelo de Walton.....	40
5.1.5 Modelo de Hackman e Oldham.....	41

5.1.6	Modelo de Westley.....	42
5.1.7	Modelo de Westley e Davis.....	43
5.1.8	Modelo de Nadler e Lawler.....	44
5.2	Clima Organizacional.....	44
5.2.1	Variáveis utilizadas para medir o clima organizacional.....	45
5.2.2	Indicadores do clima organizacional.....	46
5.3	Aspectos Metodológicos.....	46
5.4	Análise de Dados e Interpretação de Resultados.....	48
5.5	Aspectos Conclusivos.....	63
5.6	Contribuição do Estágio para a Vida Acadêmica.....	65
	REFERÊNCIAS.....	66
	APÊNDICE.....	68

CAPÍTULO I

A Organização

1.1 Identificação do Estagiário e da Organização

Rodrigo Mendonça Gualberto, natural de João Pessoa-Paraíba, inscrito no Curso Superior de Bacharelado em Administração sob a matrícula nº 20111460535 no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB, Campus João Pessoa, desenvolveu atividades profissionais no DGDP (Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), o ambiente é dividido em três setores Coordenação de Administração Pessoal, Coordenação de Desenvolvimento Profissional, e Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida, sob a relação de trabalho de Estágio Supervisionado Obrigatório na organização IFPB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, situado na Avenida Primeiro de Maio, nº 720, Bairro Jaguaribe, na cidade de João Pessoa, Estado PB. A sua atividade fim é Auxiliar Administrativo e, tem como responsável Carlos André Neves Sampaio.

1.2 Histórico da Empresa

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), órgão de Ensino do Estado da Paraíba IFPB, nasceu a partir da junção de duas instituições: o Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (CEFET-PB) e a Escola Agrotécnica Federal de Sousa (EAF Sousa).

Antes conhecido como CEFET-PB originou-se da Escola Técnica Federal da Paraíba, antes denominada Escola Técnica Industrial, por sua vez, oriunda do Liceu Industrial e este, da Escola de Aprendizes Artífice, que pertenceu a um grupo de dezenove instituições criadas, por meio do Decreto nº 7.566 em 23 de setembro de 1909, durante o governo do Presidente Nilo Peçanha. Elas tinham por finalidade ofertar um ensino profissional para atender gratuitamente aqueles que necessitavam de uma profissão e não podiam pagar pelo ensino.

A EAA (Escola de Aprendizes Artífices na Paraíba) começou o seu funcionamento com os cursos que na época que eram de Sapataria, Serralharia, Alfaiataria, Marcenaria, Encadernação eram realizados junto com o curso Primário. Situada em João Pessoa, no começo no Quartel do Batalhão da Polícia Militar, com o seu funcionamento até

1929, posteriormente foi transferido para um prédio na Av. João da Mata, no bairro de Jaguaribe.

Em 1937, por força da Lei nº 378, a Escola transformou em Liceu Industrial, que teve como principal atividade ao Ensino Profissional, essa foi a primeira lei que trata especialmente de Ensino Técnico, Profissional e Industrial. Houve uma na era de Getúlio Vargas, conhecida como a Reforma Capanema (1941) que implantou importantes mudanças para a Educação Brasileira, aliás, no ensino profissional. Foi constituído um Decreto de nº 4.127/42 que transformou o Liceu Industrial em Escola Industrial de João Pessoa, também conhecida com uma denominação de Escola Industrial Federal da Paraíba, que permaneceu até 1959.

Na década de 60, a Escola Técnica Federal da Paraíba (ETF-PB) foi transferida da Rua João da Mata para outro prédio que foi construído na Av. Primeiro de Maio, 720, que atualmente é o Campus de João Pessoa, onde foi implantado Cursos Técnicos em Pontes e Estradas e o de Construção de Máquinas e Motores, foram um dos primeiros cursos em nível 2º Grau para atender a demanda da época. No ano de 1964 com a necessidade de incluir outros cursos e com a decrescente demanda de outros, foram extintas as oficinas de Artes em Couro e Alfaiataria, e foram criados as Oficinas de Artes Industriais e Eletricidade. Com a inclusão cada vez mais da mulher no mercado de trabalho em 1965 foi permitido pela primeira vez a entrada de mulher no seu corpo discente da ETF-PB.

O início dos anos 80 a Rede Federal de Educação Tecnológica foram ofertados dois cursos técnicos especiais, hoje denominados de cursos técnicos subsequentes, foram implantados computadores para propósitos acadêmicos e administrativos. No mesmo período ainda foi ofertado cursos técnicos especiais de educação à distância, ministrados pela ETF-PB.

Em 1994, o Presidente que se encontrava no poder, Itamar Franco, oficializou a Lei nº 8.948, de 8 de dezembro, iniciando gradualmente à instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica.

A Escola Técnica Federal da Paraíba tornou-se o Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba em 1999, que ficou com este nome até o final de 2008. Esta modificação faz parte de um processo maior de transformação de Escolas Agrotécnicas e Técnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica. O crescimento dos CEFETs permitiu a expansão da sua atuação da Rede Federal de Educação Tecnológica na educação superior tecnológica e na educação profissional com uma grande diversidade de cursos e mais áreas profissionais contempladas.

No ano de 2007, o Ministério da Educação publicou o Plano de Desenvolvimento de Educação Pública (PDE), expondo as metas e as concepções a respeito da educação nacional, por meio do Decreto nº 6.095, onde estabeleceu as normas dos processos para a integração de instituições federais de educação tecnológica enxergando à constituição de uma rede de institutos federais.

No fim do ano de 2008, a Lei nº 11.892 determinou que a Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, implantassem o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), que atualmente está em funcionamento o campus de João Pessoa, Sousa, Cajazeiras, Campina Grande, Cabedelo, Monteiro, Patos, Picuí e Princesa Isabel, ofertando Educação Profissional e Tecnológica de qualidade a toda Paraíba.

1.3 Organograma Geral da Organização

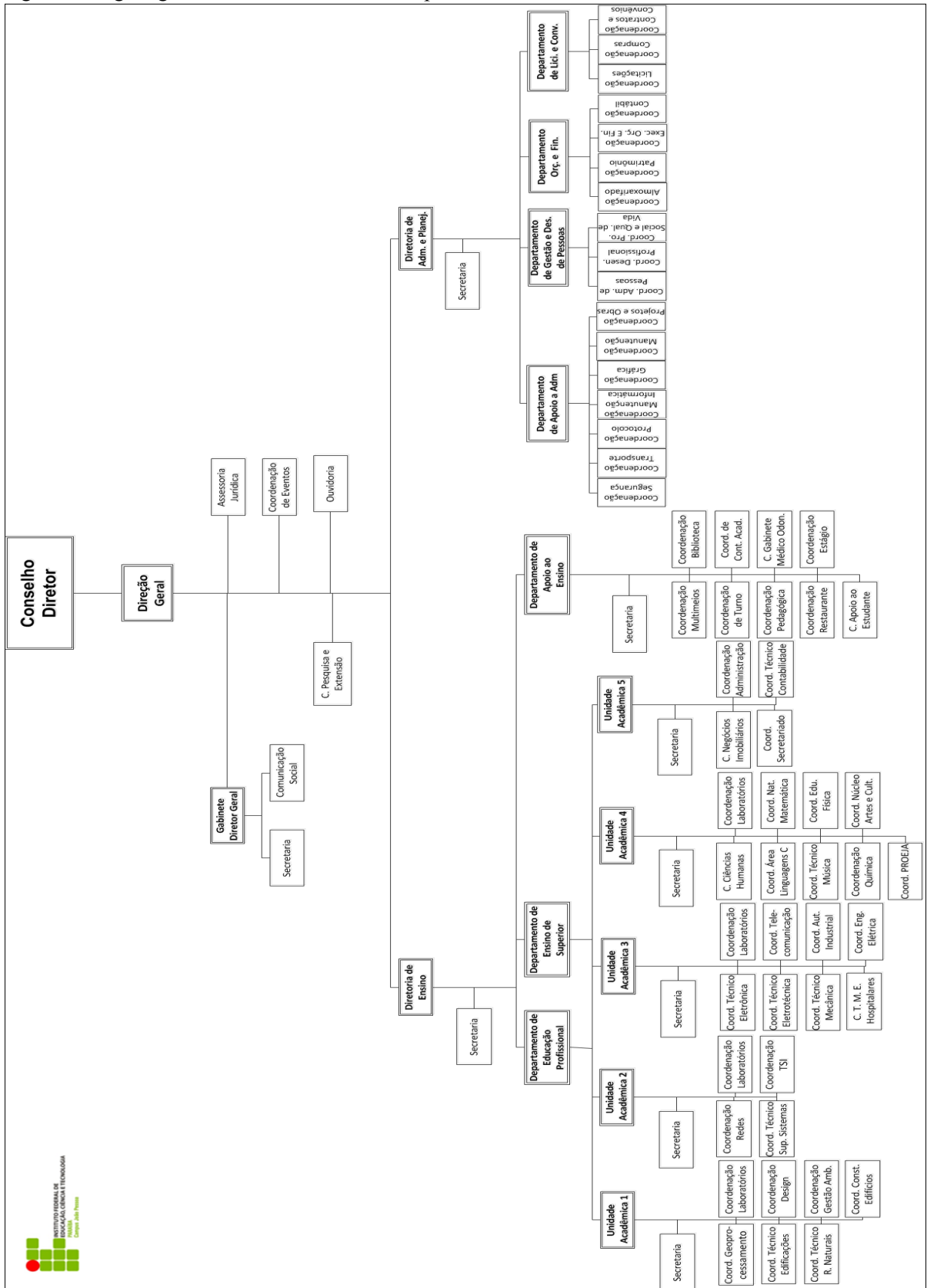
O organograma identifica uma estrutura em níveis hierárquicos de uma empresa. Segundo Ballesterro-Alvarez, (2010, p.107) “É o instrumento usado para configurar e estabelecer a estrutura formal de uma empresa ou de uma de suas partes em um determinado momento; é uma forma estática de configurar a empresa ou uma de suas partes.”

De acordo com Cury (2009, p.219) “O organograma é conceituado como a representação Gráfica e abreviada da estrutura da organização”. Toda organização necessita de um organograma para que suas estruturas fiquem bem determinadas, e seus setores bem distribuídos.

O organograma do IFPB apresenta uma estrutura formal de forma bem organizada com os fluxos e as funções bem distribuída com as suas devidas diretorias e coordenações.

Possui em sua estrutura primeiramente o Conselho Diretor seguindo com a Direção Geral apresentando Ouvidorias, Coordenações, Assessoria, Secretaria, Diretorias de Administração e de Ensino, dentro das mesmas algumas Coordenações e Departamentos que são responsáveis pelo o bom funcionamento da instituição de Ensino

Figura 1: Organograma do Instituto IFPB Campus João Pessoa



Fonte: Medeiros, 2014 (2014 p.15)

1.4 Setor Econômico de Atuação e Segmento de Mercado

De acordo com Kotler e Keller (2006, p. 237) “um segmento de mercado consiste em um grande grupo de consumidores que possuem as mesmas preferências”. Ou seja, pessoas que necessitem de um determinado produto ou serviço e que para isso um determinado setor do mercado tenta atender a essa necessidade.

Os setores existentes no mercado são o primário, o secundário e o terciário, onde o setor primário tem em destaque os recursos da natureza; o secundário é o setor de produção de bens transformado a matéria prima que vem do setor primário em produtos; o terciário é o setor do mercado que tem como objetivo a prestação de serviço.

O IFPB está inserido no setor terciário, pois é um prestador de serviço por não possuir fins lucrativos, pois apresenta na sua atividade fim um compromisso com a área de educação como uma instituição de ensino público que oferece cursos gratuitos.

O seu segmento de mercado no caso Educação tem como finalidade oferecer ensino de qualidade para os alunos fornecendo ensino médio integrado ao técnico e superior.

1.5 Descrição da Concorrência

Atualmente o mercado força as empresas a serem as melhores no que fazem e logo surgem concorrentes que tentam superar as expectativas de seus rivais, para Kotler e Keller (2006, p. 24) “concorrência inclui todas as ofertas e os substitutos rivais, reais e potenciais que um comprador possa considerar”.

Os principais concorrentes encontrados do IFPB são a Universidade Federal da Paraíba - UFPB e a Universidade Estadual da Paraíba - UEPB por serem instituições públicas de ensino gratuito.

A UFPB tem como atuação ministrar cursos superiores que contribuem para a formação de profissionais para o mercado, nas áreas de humanas, exatas, saúde, desde 02 de dezembro de 1955.

A UEPB também ministra cursos superiores, que surgiu em 1966 com o nome de Universidade regional do Nordeste oferecendo uma grande gama de cursos.

Ainda existem instituições da rede privada como o UNIPÊ que oferece cursos de graduação, pós-graduação e mestrado, também a IESP, a Faculdade Mauricio de Nassau, todas elas oferecem excelentes cursos e um bom reconhecimento no mercado.

Mesmo com todas essas concorrências o IFPB se encontra entre os melhores centros de ensino do Nordeste, por possuir ótimos cursos na parte de Tecnologia e outros cursos superiores de excelente qualidade e com reconhecimento e bons méritos pelo Ministério da Educação.

1.6 Organização e Principais Fornecedores

Segundo Robbins (2000, p.91) “As organizações dependem de matérias-primas, trabalho e capital para operar.” Os fornecedores são os responsáveis para que as empresas sejam públicas ou privadas tenham insumos necessários para o funcionamento das mesmas.

Os principais Fornecedores do IFPB João Pessoa são os que atendem as necessidades Básicas do instituto como os fornecedores de material de limpeza, de escritório, de manutenção e empréstimo de equipamentos, de produtos alimentícios, de construção, de prestação de serviços.

Para conseguir concorrer para fornecer para o IFPB, é necessário que o instituto lance um edital para que haja uma concorrência entre as empresas, a que vencer fornece o produto ou serviço necessário para o funcionamento da instituição. O setor de Coordenação de Compras e Licitação é o responsável pelos processos de licitação e compras do IFPB.

1.7 Relacionamento organização-clientes

A organização IFPB tem uma responsabilidade muito grande para alcançar o seu propósito que é atender as necessidades de seus clientes. Conforme Robbins (2000, p.31) “Uma organização é um arranjo sistemático de duas ou mais pessoas que cumprem papéis formais e compartilham um propósito comum.”

Os principais clientes do IFPB são os alunos, ou seja, em especial os que se concentram no Estado da Paraíba, a organização também atende as pessoas do Brasil, para ingressar é necessário fazer um exame de classificação que acontece todos os anos (ENEM) e ser aprovado para conseguir ingressar na instituição.

De acordo com Araújo (2010, p.143) “Lutar sempre para atender a expectativas e necessidades de clientes constitui parte indissociável dos objetivos da gestão pela qualidade total.”

A relação como os clientes no caso os estudantes é ótima, a instituição é muito organizada e preza pela qualidade do serviço que repassa para os estudantes, o atendimento é feito através de telefones ou através do sistema on-line seja pelo site do IFPB, com a biblioteca virtual, no Q-acadêmico que resolve as pendências, históricos e matrículas dos alunos, ou mesmo pessoalmente no atendimento nos departamentos que existem na instituição, sempre encontrando soluções nos problemas que aparecem para resolver.

1.8 Procedimentos Administrativos e suas Divisões

De acordo com Freeman & Stoner (2012, p.5) “A administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos.”

Atualmente o IFPB tem Vários setores administrativos como os setores de:

As unidades que compõem o nível estratégico são as direções que são divididas como: Direção geral, Gabinete do Diretor Geral, Diretoria de Administração e Diretoria de Ensino;

Já no que diz respeito ao nível tático da organização estão englobados os departamentos que são: Departamento de Educação Profissional, Departamento de Licitações, Departamento de Ensino de Graduação, Departamento de apoio a Administração, Departamento de Apoio ao Ensino, Departamento Orçamentário e Financeiro;

Pode-se destacar o nível operacional da organização, que são os outros demais setores que ficam responsáveis pela execução das atividades do Instituto.

1.8.1 Área de Recursos Humanos

Segundo Chiavenato (2008, p.9) “Gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas - no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização.”

De acordo com Freeman & Stoner (2012, p.276), “Administração de Recursos Humanos (ARH) Função da administração que lida com recrutamento, colocação, treinamento e desenvolvimento dos membros da organização.”

Meu estágio aconteceu nessa área, foi realizado no DGDP (Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), o setor de RH do instituto promove as seguintes atribuições. Desenvolver as ações na área de Promoção Social e Qualidade de vida no Trabalho, prezando pelo bem estar físico e mental, e um ambiente de trabalho saudável e humanizado. Ainda é responsável por avaliar os funcionários do IFPB como o desempenho dos técnicos administrativos e dos docentes verificando suas devidas promoções, analisando se o seu trabalho está sendo executado conforme os requerimentos da instituição e incentivando todos a se capacitarem, realizam cadastro e registro funcional, à folha de pagamento e tudo dentro da aplicação da legislação.

1.8.2 Área de Marketing

Toda empresa necessita de um Marketing, seja conscientemente ou inconscientemente, pois todas tendem a atender as necessidades das pessoas para que assim alcancem a satisfação de seus clientes.

Para Kotler e Keller (2012, p. 3) “o marketing envolve a identificação e a satisfação das necessidades humanas e sociais. Uma das mais sucintas e melhores definições de marketing é a de suprir as necessidades gerando lucro.”

De acordo com Cocco et al. (2010, p.5) “O conceito de marketing pode ser delimitado como entender e atender as necessidades e anseios do público-alvo de uma organização.”

No campus de João Pessoa não possui um setor que seja encarregado pela área de marketing, ficando com essa responsabilidade a Coordenação de Comunicação Social (CCS) que tem algumas tarefas relacionadas ao marketing da instituição como: o cuidado com o marketing interno, a gerência da marca IFPB, projetos na área gráfica e jornalística para os meios de comunicação.

1.8.3 Área de Finanças

A parte de finanças é uma área que está presente nas organizações, pois a necessidade de gerir seu dinheiro, saber quanto vai sair e onde investir.

De acordo com Gitman (2004, p.4) defini “finanças como a arte e a ciência da gestão do dinheiro.” Nessa mesma linha de pensamento Groppelli & Nikbakht (2010, p.3), completa que, “Finanças são aplicações de uma série de princípios econômicos e financeiros para maximizar a riqueza e o valor total de um negócio.”

“A administração financeira é um campo de estudo teórico e prático que objetiva, essencialmente, assegurar um melhor e mais eficiente processo empresarial de captação e alocação de recursos de capital.” (ASSAF NETO, 2009, p.6)

Para a empresa a importância saber onde colocar e investir o capital traz uma saúde financeira muito grande, investimentos bem feitos fazem com que o retorno seja certo e com uma maior maximização dos lucros. No caso do IFPB, não tem fins lucrativos, mas necessita de um controle das finanças.

O departamento financeiro do IFPB é responsável por toda parte financeira que compreende o IFPB.

O Departamento de Orçamento e Finanças do IFPB é responsável por examinar processos na área financeira, analisar a estrutura de capital da empresa, controla os pagamentos dos colaboradores, fornecedores, analisam a contabilidade, analisa todos os gastos e entrada de recursos que venham a existir dentro da instituição.

1.8.4 Área de Produção

A produção de insumos e serviços de uma empresa é a que garante uma vitalidade para a empresa, é ela que traz o objetivo principal que é a razão de existir.

De acordo com Chambers; Johnston & Slack (2009, p.4) “A administração da produção é a atividade de gerenciar recursos destinados à produção e disponibilização de bens e serviços.”

Já para Silva (2000, p.54) “Produção é o fenômeno econômico que cria bens e serviços para a troca ou permuta.”

Como o IFPB é uma instituição de ensino a sua área de produção está diretamente relacionada ao ensino dos alunos, então, a Diretoria de Ensino é a que fica responsável por administrar todo esse processo, tendo em vista que o seu principal produto é o alunado que se encontra dentro da instituição.

1.8.5 Área de Materiais e Patrimônio

Segundo Gonçalves (2010, p.2) “A administração de materiais tem como objetivo de conciliar os interesses entre as necessidades de suprimentos e a otimização dos recursos financeiros e operacionais das empresas.”

A administração dos recursos materiais engloba a sequência de operações que tem seu início na identificação do fornecedor, na compra do bem, em seu recebimento, transporte interno e acondicionamento, em seu transporte durante o processo produtivo, em sua armazenagem com o produto acabado e, finalmente, em sua distribuição ao consumidor final. (ALT e MARTINS 2009, p.4)

Essa área é responsável por supervisionar, coordenar, e orientar à aquisição, distribuição, controle, e alienação de materiais, existem outras atribuições como elaborar, controlar e registrar os contratos, inventários, cuida do almoxarifado, coordenar, orienta no momento da elaboração dos editais de licitação.

A área de Materiais e Patrimônio no IFPB tem em suas atividades de vigilância e zelo dos bens, pelo cadastramento dos bens do patrimônio e tramitação de notas fiscais, e é dividida entre a Coordenação de Compras e Licitações, Coordenação de Almoxarifado e a Coordenação de Patrimônio.

1.8.6 Área de Sistemas de Informação

O SI nas empresas tem suma importância para que as informações fluam com mais facilidades através de mecanismos que serão utilizados por todos da instituição.

Um sistema de informação de acordo com Albertão (2005 p.67 *apud* Côrtez, 2008 p.24)

é uma série de elementos ou componentes inter-relacionados, numa ordem específica, que coletam (entrada), manipulam (processamento), disseminam (saída) dos dados e informações e fornecem um mecanismo de feedback (retroalimentação). Essas informações são então utilizadas pelos usuários para a tomada de decisão.

De acordo com Oliveira (2010, p.25) “Sistema de informações é o processo de transformação de dados em informações.”

O Campus João Pessoa dispõe de sistemas de informação que são sistemas utilizados pelos funcionários do instituto com o intuito de facilitar a vida dos mesmos em alguns serviços necessários como o suporte das redes de comunicação e os suportes tecnológicos necessários para as atividades, o responsável em gerenciar esses sistemas corporativos é o Departamento de Tecnologia e Informação (DTI)

O Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) é um bom exemplo do SI do IFPB começou a ser utilizado no campus João Pessoa no ano de 2012 com a função de informatizar os processos administrativos do instituto, está sendo utilizado em apenas três locais: o Patrimônio (onde se registra transferências patrimoniais); Protocolo (acompanhamento de processos internos); Almoxarifado (controlando o estoque dos almoxarifados);

CAPÍTULO II

A Área de Realização do Estágio

2.1 Caracterização da Área de Realização do Estágio

O meu estágio foi realizado no DGDP (Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas) o ambiente é dividido em três setores: Coordenação de Administração Pessoal, Coordenação de Desenvolvimento Profissional, e Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida.

Na coordenação de Administração de Pessoal (CAP), as suas atribuições são:

Atribuições do Núcleo de análise processual

1. Realizar análise de processos a luz da legislação aplicada à gestão de pessoas.
2. Produção de portarias relacionadas a servidores, exceto portarias relacionadas à comissões.
3. Acompanhamento das publicações no DOU.
4. Atender e orientar os servidores do Campus João Pessoa sobre informações e legislação de pessoal;
5. Prestar atendimento direto ao servidor nos assuntos relacionados ao núcleo.
6. Realizar averbações de tempo de serviço.

Atribuições do Núcleo de produção da folha de pagamento

1. Cadastrar, controlar e organizar informações e documentação funcionais e pessoais dos servidores ativos, inativos e pensionistas em seus respectivos assentamentos funcionais;
2. Acompanhar e atualizar o quadro de funções.
3. Registrar e controlar informações de servidores ativos do campus João Pessoa referente assuntos de pessoal no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE;
4. Prestar atendimento direto ao servidor nos assuntos relacionados ao núcleo.
5. Marcar os períodos de férias dos servidores.
6. Realizar atualizações de endereços e contas bancaria.
7. Efetuar lançamentos referentes a ressarcimento de planos de saúde e adicionais noturnos.

8. Analisar processos de exercícios anteriores e encaminhar à Reitoria para emissão de parecer, reconhecimento da dívida e pagamento.
9. Prestar informações à Diretoria de Gestão de Pessoas e a procuradoria Federal junto ao IFPB sobre os assuntos da área de pessoal do Campus João Pessoa.
10. Realizar cadastro de dependentes para diferentes benefícios (assistência à saúde suplementar, auxílio creche, acompanhamento de pessoa da família, imposto de renda, entre outros).
11. Efetuar lançamento de pagamentos por substituição.
12. Controle de pagamento de pessoal, nos assuntos destinados a esta coordenação.
13. Lançamento de licenças, abonos de faltas e faltas.

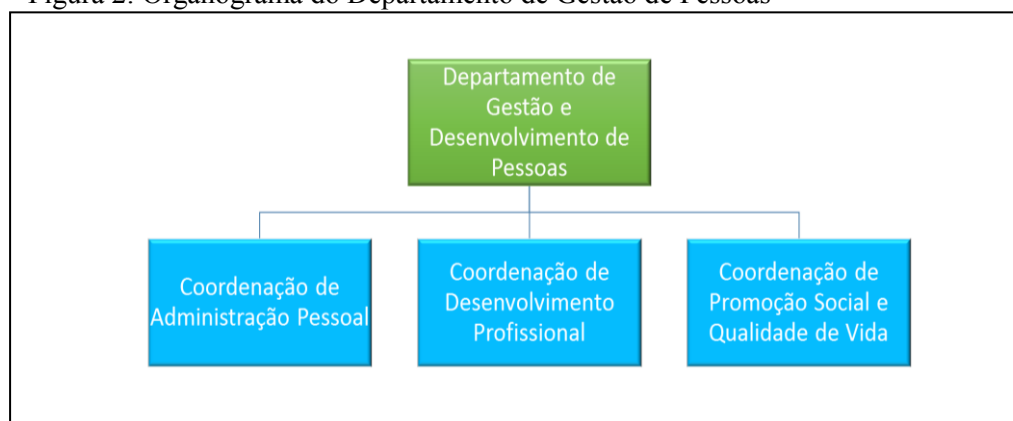
A Coordenação de Desenvolvimento Profissional (CDP)

A CDP é responsável por avaliar os funcionários do IFPB o desempenho dos técnicos administrativos e dos docentes, verificando suas promoções, analisando se o seu trabalho está sendo executado conforme os requerimentos da instituição, avaliando e incentivando todos a se capacitarem.

Por último a Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida (CPQV)

O objetivo é desenvolver as ações na área de Promoção Social e Qualidade de vida no Trabalho, de modo a proporcionar aos servidores, no que concerne ao aspecto biopsicossocial, bem estar físico e mental, bem como, contribuir para a constituição de um ambiente de trabalho saudável e humanizado.

Figura 2: Organograma do Departamento de Gestão de Pessoas



Fonte: Elaboração Própria 2016

2.2 Aspectos Estratégicos da Organização

A contribuição da área em que estagiei para a instituição tem como importância a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, as questões relacionadas a saúde mental, emocional e física e de segurança e conforto, buscando alcançar uma melhora as práticas administrativas e as rotinas de trabalho.

Missão

Preparar profissionais cidadãos com sólida formação humanística e tecnológica para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade sustentável, justa e solidária, integrando o ensino, a pesquisa e a extensão.

Visão

Ser uma instituição de excelência na promoção do desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico de forma ética e sustentável beneficiando a sociedade, alinhado às regionalidades em que está inserido.

Valores

- Ética
- Desenvolvimento Humano
- Inovação
- Qualidade e Excelência
- Autonomia dos Campi
- Transparência
- Respeito
- Compromisso Social

2.3 Atividades Desempenhadas – fluxograma de atividades

O fluxograma apresenta o fluxo das atribuições necessárias que deve seguir qualquer atividade, mostrando o início e o fim das mesmas, como devem ser executadas e como seguirá toda a sua etapa.

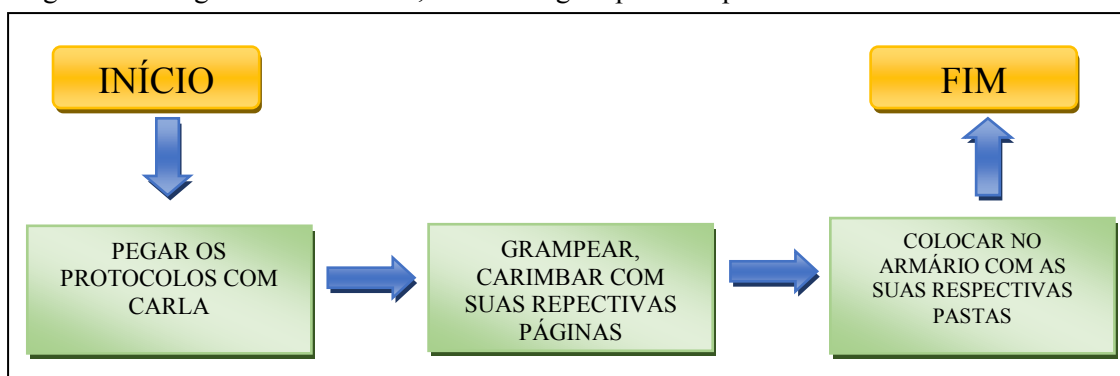
Segundo Cury (2009, p.340) “o fluxograma, um gráfico universal, que representa o fluxo ou a sequência normal de qualquer trabalho, produto ou documento.”

Segundo Ballesterro-Alvarez, (2010, p.228) “o objetivo principal do fluxograma é descrever o fluxo, seja manual ou mecanizado, especificando os suportes (documento, papel, disco, formulário ou qualquer outro) que sejam usados para os dados e informações.”

2.3.1 Atividade A - Carimbar e grampear os protocolos e guardá-los em suas respectivas pastas.

A importância de que as páginas estejam numeradas não pode ser ignorada, pois através dessas numerações a pessoa que vai avaliar esse protocolo saberá se falta alguma página no processo, se alguém a retirou, podendo haver cobranças de responsabilidades com a falta do mesmo, e quando os protocolos são guardados nas pastas, resulta na facilitação no momento da identificação do protocolo, se são dos docentes ou dos técnicos administrativos.

Figura3: Fluxograma da atividade, carimbo e grampeio dos protocolos



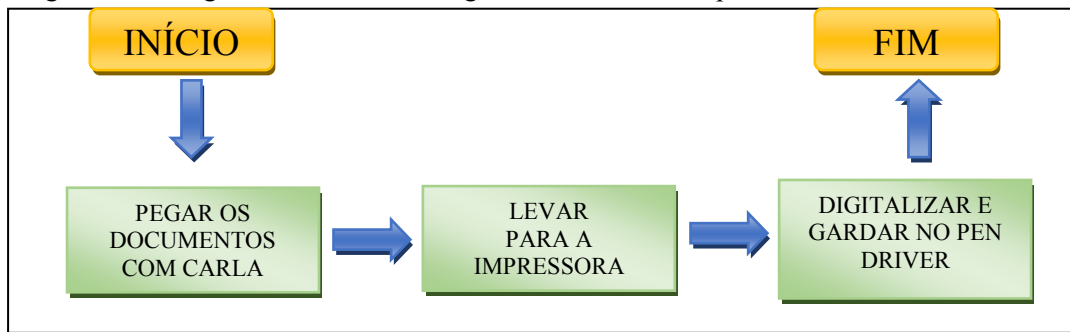
Fonte: Elaboração Própria 2016

Esta atividade é realizada para que os protocolos sejam enviados para as suas pastas de Origem, posteriormente para os departamentos destinados.

2.3.2 Atividade B – Digitalizar documentos para dentro do Pen Drive

A necessidade de digitalizar os documentos no DGDP é indiscutível, por existir uma demanda muito grande de processos, esses documentos que são digitalizados podem ser utilizados em qualquer momento, facilitando o trabalho dos funcionários quando precisar dos mesmos, sem a necessidade de pesquisar em papéis para encontrá-los.

Figura 4: Fluxograma da atividade, digitalizar documentos para dentro do Pen Drive



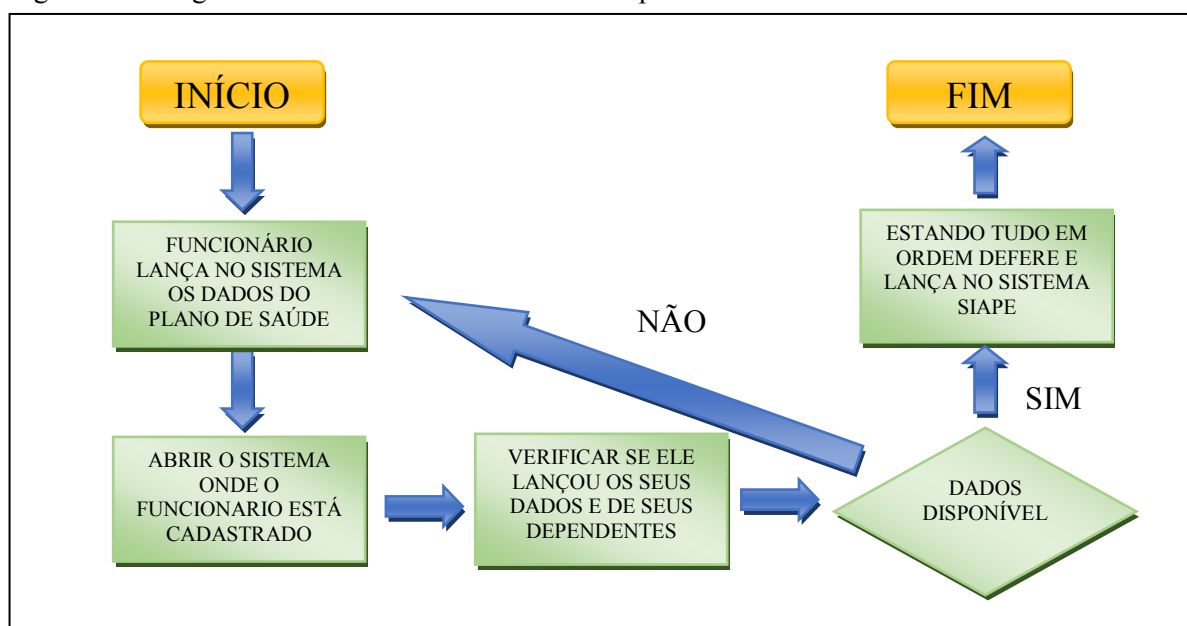
Fonte: Elaboração Própria 2016

É importante para a organização, pois esses documentos têm que ser enviados para os funcionários da instituição ou arquivados no Sistema de dados do DGDP.

2.3.3 Atividade C – Ressarcimento do Plano de saúde

Como os funcionários do Instituto recebem alguns benefícios que influenciam para uma boa qualidade de vida, o ressarcimento do plano de saúde é um desses, essa ajuda é bem vinda, pois reduz nos custos do plano de saúde para os colaboradores. Essa atividade foi supervisionada e orientada por meus superiores pela sua complexibilidade e por mexer na folha de pagamentos dos servidores, não podendo conter erros.

Figura 5: Fluxograma da atividade Ressarcimento do plano de saúde



Fonte: Elaboração Própria 2016

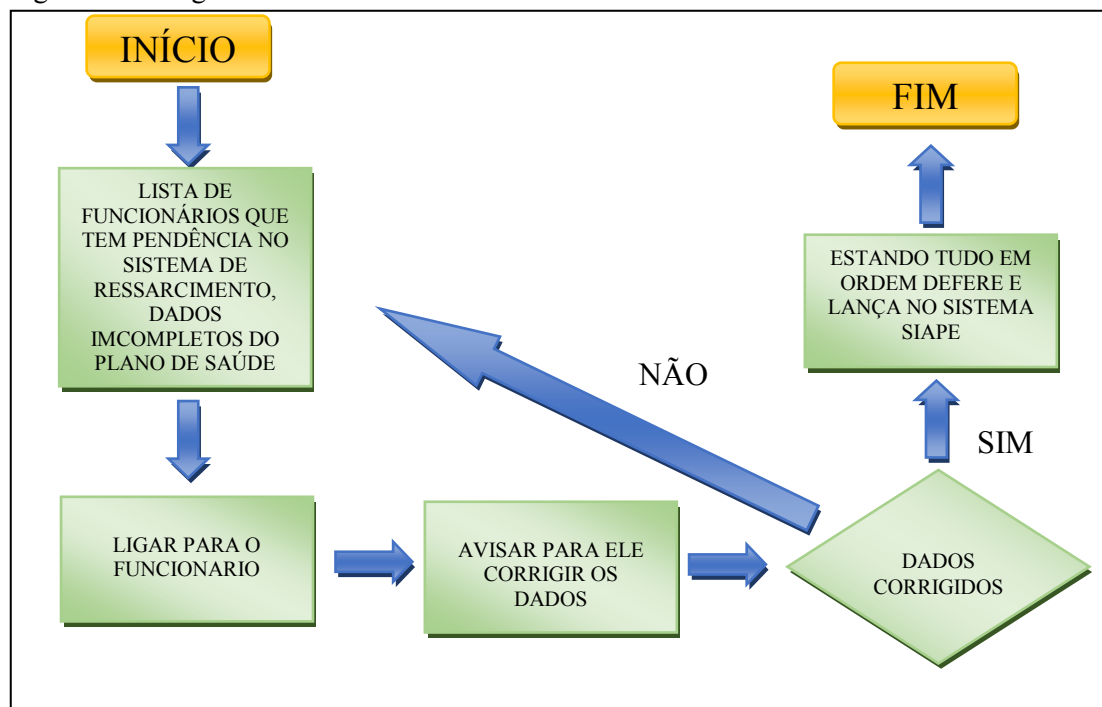
É elaborado mensalmente, no sistema de ressarcimento, analisar se os servidores enviaram os dados corretamente e de seus dependentes, verificando se os valores dos comprovantes de pagamento estão iguais aos dados repassados pelo funcionário, depois lança no SIAPE (sistema integrado de administração de recursos humanos) automaticamente vai para a folha de pagamento.

Essa atividade é importante para que os funcionários tenham ressarcimento de um determinado valor que segue uma tabela pré-determinada que é ressarcido para o funcionário dependendo da data de solicitação do servidor, que pode ser no mês atual ou no mês consecutivo dependendo do fechamento da folha.

2.3.4 Atividade D – Pendência no Sistema de Ressarcimento do Plano de saúde

Essa atividade tem seu em seu objetivo fazer a correção dos dados que são enviados pelos funcionários para o ressarcimento e a sua inclusão no sistema. Esses problemas acontecem por causa de esquecimento, por falta de atenção ou mesmo por algum problema no momento do envio dos dados por parte dos colaboradores.

Figura 6: Fluxograma da atividade Pendência no Sistema de Ressarcimento do Plano de Saúde



Fonte: Elaboração Própria 2016

Essa atividade é elaborada no sistema de ressarcimento, após analisar que o servidor tem Pendência no Sistema de Ressarcimento a CAP envia um e-mail para o colaborador, não havendo essa correção a CAP telefona para o funcionário, explicando a pendência e o mês que é necessário fazer a correção, após os dados corrigidos defere e lança no sistema SIAPE (sistema integrado de administração de recursos humanos) automaticamente vai para a folha de pagamento.

Essa atividade é importante para que os funcionários tenham o devido ressarcimento de um determinado valor que ele tem direito seguindo o mesmo pensamento do processo anterior de uma tabela pré-determinada onde um determinado valor é ressarcido para o funcionário dependendo da data de correção do servidor, que pode ser no mês atual ou no mês consecutivo dependendo do fechamento da folha de pagamento.

2.4 Relacionamento da Área de Estágio com outras Áreas da Empresa

Pode-se dizer que o DGDP é uma área muito importante para a instituição, está integrada a todas as áreas do IFPB, por ter a responsabilidade de cuidar da qualidade de vida das pessoas, bem como de fazer a avaliação dos funcionários, estando a par de quase todos os acontecimentos que envolvem as pessoas presentes dentro da instituição e ainda com atribuições na produção da folha de pagamento e da análise processual de todos os seus servidores.

CAPÍTULO III

Levantamento Diagnóstico

3.1 Identificação de Problemas na Área de Estágio

As principais problemáticas identificadas no setor são em relação à realização das atividades dos funcionários do DGDP, ficando sobrecarregados em determinados períodos, principalmente quando se encontra no período de fechamento da folha de pagamento dos funcionários, outro problema é o número insuficiente de funcionários em relação à quantidade de tarefas realizadas, pois se percebeu uma preocupação por parte dos funcionários do DGDP de manter os prazos para não haver atrasos, além de algumas atividades não puderem ser realizadas pela CPQV por falta de espaço físico dentro da instituição, destaca-se que tudo isso prejudica o trabalho exercido, podendo gerar um pouco de insatisfação.

3.2 Problema de Estudo

De que forma a Qualidade de Vida no Trabalho influencia o clima organizacional no DGDP?

3.3 Características do Problema de Estudo

Descrever as características do problema de estudo:

- a) Esse problema ocorre desde o início das atividades que são elaboradas, como resultado de um número insuficiente de funcionários na CAP para realizar as mesmas.
- b) As causas são variadas, desde a falta de um espaço físico apropriado para as realizações das atividades laborais desenvolvidas pela CPQV tendo que realizar essas atividades em alguns lugares inapropriados.
- c) Implica no trabalho de seus funcionários, pois as atividades que são elaboradas com o intuito da melhoria da qualidade de vida ficam prejudicadas atrapalhando a realização.
- d) Os funcionários da CPQV comentam muito sobre a desistência dos funcionários do IFPB das atividades que são elaboradas, por causa dos fatores que foram destacados acima.

CAPÍTULO IV

Proposta de Trabalho

4.1 Objetivos

O trabalho exposto está inserido na área do DGDP, a sua característica principal é fazer uma análise da organização levando em consideração os servidores do DGDP.

4.1.1 Objetivo geral

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos critérios propostos pelo Modelo de Walton (1973) e sua influencia no clima organizacional no DGDP

4.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar os fatores que afetam a QVT dos servidores do DGDP
- b) Apontar os indicadores do clima organizacional pelos pesquisados
- c) Estabelecer a relação entre QVT e Clima Organizacional

4.2 Justificativa

O presente estudo tem uma grande importância para a organização, pois traça os pontos da melhoria da qualidade de vida dos funcionários do DGDP do IFPB, fazendo com que esses dados possam ser utilizados pelo próprio pessoal da Gestão de Pessoas no entendimento e aperfeiçoamento dos trabalhos que também estão relacionados com o clima organizacional.

Esse trabalho mostrou uma nova perspectiva e uma grande importância para avaliar como o DGDP atua dentro da instituição e como a sua contribuição pode atuar positivamente na vida de seus colaboradores, fazendo com que seja observada com outros olhos a questão da Qualidade de Vida no Trabalho, e que essas ações proporcionem um ambiente saudável com melhorias nas condições vivenciadas por todos do DGDP.

CAPÍTULO V

Desenvolvimento da Proposta de Trabalho

Para explicar o estudo que foi elaborado, esse capítulo será utilizado para realizar um resumo teórico com o interesse de levantamento bibliográfico sobre a Qualidade de vida no trabalho, e clima organizacional, tudo relacionado ao DGDP.

5.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é um tema importante para as instituições, funcionários devem se sentir bem e motivados no trabalho, para que assim atinjam um alto padrão de qualidade, o ponto principal para se alcançar tudo isso é através do apreço pelas pessoas que se encontra integrado a organização. Assim para definir e esclarecer o conceito de QVT, Chiavenato (2008, p.487) afirma que:

O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

De acordo com Louis Davis (1970 *apud* Chiavenato, 2008 p.487) “conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.”

Segundo Fernandes e Gutierrez (1998 *apud* Limongi-França, 2010, p.34), “a Qualidade de Vida no Trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.”

“A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo ‘organização, trabalho e pessoas’, onde o bem-estar geral, a satisfação e a saúde dos servidores são os principais aspectos a serem alcançados e desenvolvidos para melhorar o desempenho das atividades.” (ANTLOGA, et al, 2013, p.19)

De acordo com Prestes Rosa (1998 *apud* Limongi-França, 2010, p.42) “Qualidade de vida é a busca continua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe.”

Lucca Neto (1999, p.32 *apud* Limongi-França, 2010, p.43) afirma que “os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências do tempo. Expressam um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos”.

De acordo com Ferreira (2011, p.173)

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Assim mostra que para alcançar o melhor das pessoas é necessário o alcance do bem-estar, e esta é a chave para alavancar na qualidade e na produtividade do indivíduo dentro da organização a qual o mesmo se encontra.

5.1.1 Fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho

Existem alguns fatores que influenciam para a qualidade de vida do trabalho, e são importantes para um bom bem-estar no ambiente de trabalho.

Quadro 1: Fatores que envolvem a QVT

Fatores que envolvem a QVT	
1	A satisfação com o trabalho executado
2	As possibilidades de futuro na organização
3	O reconhecimento pelos resultados alcançados
4	O salário percebido
5	Os benefícios auferidos
6	O relacionamento humano dentro da equipe e da organização
7	O ambiente psicológico e físico de trabalho
8	A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões
9	As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente

Fonte: Chiavenato (2008 p.487). Adaptado

Todos os fatores que envolvem a QVT destacados no quadro acima são importantes para uma boa qualidade de vida no trabalho, a satisfação é a palavra chave, sentir satisfeito para executar bem o seu trabalho é o sonho de muitos.

Quanto mais possibilidades de: um bom futuro, reconhecimento, bom salário, benefícios, o bom relacionamento, um ambiente físico e psicológico saudável, voz ativa dentro da organização, e uma boa participação fazem com que o bem-estar aconteça, e beneficie a todos e crie um ambiente de trabalho saudável.

Quadro 2: Fatores que influenciam para a QVT

Fatores que influenciam para a QVT	
1	Bom relacionamento com colegas
2	Bom relacionamento com superior hierárquico
3	Colocar em prática seus talentos e suas competências
4	Jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa
5	Condições adequadas do ambiente físico (iluminação, arejamento, etc.)
6	Receber informações claras sobre o que a empresa espera de você
7	Benefícios (plano de saúde, auxílio alimentação, transporte)
8	Ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa
9	Receber elogio pelo bom desempenho
10	Participar da tomada de decisões
11	Possibilidade concreta de promoção
12	Seriedade e compromisso da empresa com a segurança no trabalho
13	Bom relacionamento com funcionários de outros setores
14	Atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade
15	Renumeração acima da praticada por outras empresas.

Fonte: Antloga et al (2013, p.59). Adaptado

Esse quadro dos fatores que influenciam para QVT reforça o que foi observado no quadro anterior, a questão do bom relacionamento, o talento, uma justa jornada de trabalho, um ambiente físico favorável, benefícios, treinamentos, elogios, participação, promoções, segurança no trabalho, bom salário, só reforça o pensamento e amplia a visão que para se alcançar uma satisfação e chegar a um bem estar esses fatores são indispensáveis.

5.1.2 Modelos de QVT

Os modelos de QVT são importantes para que haja critérios na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

5.1.3 Modelo de Emery e Trist

Segundo Eric Trist (1950 *apud* Ferreira 2013, p. 137)

Em suas pesquisas, procurou compreender as condições que levam ao comprometimento com o trabalho e propôs a chamada abordagem sociotécnica, que visa organizar o trabalho de forma a estimular o comprometimento e melhorar o desempenho organizacional.

Quadro 3: Propriedades do trabalho

Propriedades do Trabalho	
Variedade e desafio	Deve conter sempre desafios e variedades de tarefas.
Aprendizagem contínua	Deve oferecer uma perspectiva de aprendizagem regular.
Margem de manobra e autonomia	Deve estimular a capacidade de decisão.
Reconhecimento e apoio	Deve ser reconhecido e apoiado pelos outros.
Contribuição social que faz sentido	Deve conter o prazer de contribuir para a sociedade.
Futuro desejável	Deve permitir vislumbrar um futuro desejável e atividades de aperfeiçoamento e orientação.

Fonte: Ferreira (2013, p.138)

Nesse modelo, observa-se que aparecem seis propriedades que incentiva o compromisso de quem executa o trabalho, a variedade e desafio, a aprendizagem contínua, a margem de manobra e autonomia, reconhecimento e apoio, contribuição social, futuro desejável, mostrando que essas propriedades do trabalho são muito importantes para a satisfação do trabalhador, melhorando assim o seu comprometimento com o trabalho.

5.1.4 Modelo de Walton

No modelo de Walton ele estabeleceu oito critérios que ele acredita que afetam na Qualidade de Vida no Trabalho

Quadro 4: Modelo de Walton.

Critérios	Significado
1. Condições de segurança e saúde no trabalho	Envolve o estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, e o estabelecimento de limites de idade quando o trabalho é prejudicial ao bem-estar de pessoa acima ou abaixo de certa faixa etária.
2. Compensação justa e	Relação do salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades

adequada	requeridas, com a experiência, com a responsabilidade do cargo, com o estabelecimento de uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensação na empresa (equipe interna) ou fora dela, considerando o mercado de trabalho (equidade externa).
3. Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	Nível de autonomia no trabalho, o quanto demanda a utilização de habilidades múltiplas, a existência de informações e de perspectivas, a complexidade de tarefas e a possibilidade de planejamento.
4. Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	Oportunidade de carreira e de crescimento contínuo, considerando as dificuldades do trabalhador em face das suas limitações, relacionadas, por exemplo, à educação formal, que impedem ou dificultam o crescimento.
5. Integração social na empresa	Natureza das relações interpessoais e o grau de identidade do trabalhador com a organização.
6. Constitucionalismo	Existência de normas que estabelecem direitos e deveres. Deve haver o direito à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo.
7. Trabalho e espaço total de vida	A experiência de trabalho pode afetar as demais esferas da vida do trabalhador, como as relações familiares. É importante considerar o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação familiar.
8. Relevância social da vida no trabalho	A forma irresponsável de agir de algumas empresas faz com que um número crescente de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a autoestima e sua produtividade

Fonte: Ferreira (2013, p.139). Adaptado

Nesse modelo de QVT, podemos observar que a qualidade de vida no trabalho abrange uma pluralidade de critérios que faz com as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas no seu trabalho com boas condições de segurança e saúde no trabalho, com compensação justa e adequada, utilizando oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de suas capacidades, com chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, com uma boa integração social na empresa, tratamento justo, um melhor trabalho e espaço total de vida que não atrapalhe as relações familiares e uma melhor relevância social da vida no trabalho, com todos esses critérios respeitados pode-se afirmar que o colaborador melhorará na auto estima ocasionando uma melhor produtividade para a organização.

5.1.5 Modelo de Hackman e Oldham

Segundo Chiavenato (2008, p.489) “Para eles, a dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT.”

De acordo com Ferreira (2013, p. 141) “os estados psicológicos são criados por meio de sete dimensões básicas do trabalho”

Quadro 5: Modelo de Hackman e Oldhan

Dimensões do cargo	Resultados
Variedade de Habilidades	O cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
Identidade da tarefa	O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
Significado da tarefa	A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
Autonomia	A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
Retroação do próprio trabalho	A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.
Retroação extrínseca	Deve haver o retorno proporcional pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
Inter-relacionamento	A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Fonte: Chiavenato (2008, p. 489). Adaptado

Segundo Chiavenato (2008, p.489) “as dimensões do cargo são determinantes da QVT por oferecerem recompensas intrínsecas que produzem satisfação no cargo e automotivam as pessoas para o trabalho.”

Esse modelo mostra como as dimensões do cargo influenciam na qualidade de vida no trabalho por causa de alguns estados psicológicos que são alcançados por meio de sete dimensões básicas, podendo resultar na satisfação do trabalho, na motivação, ocasionando qualidade do seu desempenho dentro da organização.

5.1.6 Modelo de Westley

Segundo Westley (1979 *apud* Ferreira, 2013, p. 144)

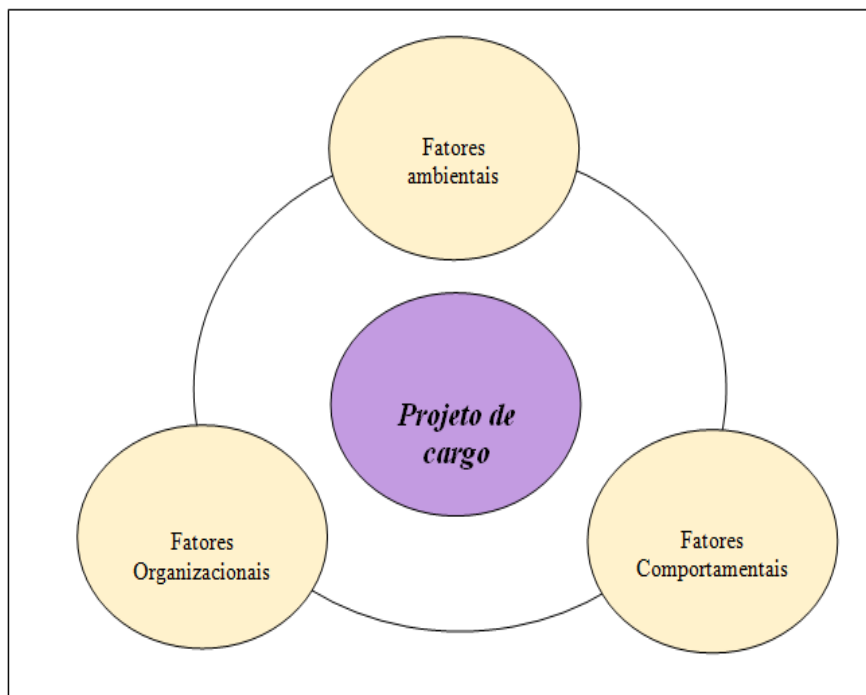
considera que a qualidade de vida no trabalho pode ser estudada por meio de quatro indicadores: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, que são causas de injustiça, insegurança, alienação e anomia (ausência de leis e regulamentos), respectivamente. Para tentar resolver estes quatro problemas fundamentais e melhorar a QVT, Westley propõe a realização de ações cooperativas com a participação dos trabalhadores nas decisões e na divisão dos lucros, a adoção de um trabalho autossupervisionado, o enriquecimento de tarefas e a aplicação dos princípios sociotécnicos.

Esse modelo simples destaca quatro indicadores, que apresentam quatro problemas como resultados, para ele o econômico traria a injustiça; o político a insegurança; o psicológico a alienação; e o sociológico a anomia, o criador sugeriu resolver esses impasses através de algumas ações com o intuito de melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores.

5.1.7 Modelo de Westley e Davis

Segundo Ferreira (2013) a QVT basea-se nesse modelo, onde como ponto principal encontra-se o projeto de cargo, com seus respectivos fatores que se dividem em três: os ambientais, que fala da complexibilidade do cargo, justificando que ele não seja tão complexo nem simples demais, para que assim não gere importação de trabalhadores e desconforto para os mesmos; os organizacionais, que tem como principal característica a diminuição do tempo e do esforço através de técnicas, assim, conservando o trabalhador; e por último os comportamentais, que influencia a pessoa ser mais responsável, fazendo com que se identifique com sua tarefa e assim gerando uma reflexão do seu trabalho, tendo como resultado a sua motivação.

Figura 7: QVT e o projeto de cargo, Modelo de Westley e Davis



Fonte: Ferreira (2013, p.145)

Nesse modelo encontra-se no centro o Projeto de cargo seguido de fatores que o autor considera de grande relevância e importância que são os fatores ambientais, os fatores organizacionais e os fatores comportamentais, todos com o intuito de uma melhora na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores das empresas.

5.1.8 Modelo de Nadler e Lawler

Para esses autores existem quatro aspectos importantes onde a QVT está baseada. (CHIAVENATO, 2008, p.489)

1. Participação dos colaboradores nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condição física e psicológicas, horário de trabalho etc.

A base desse modelo de QVT são os quatro aspectos que foram apontados, um dos pontos é a participação dos colaboradores, pois sem ela a empresa tende a ficar restrita em suas decisões a uma pequena cúpula de pessoas isso pode atrapalhar no desenvolvimento das atividades; na parte do trabalho a sua reestruturação se torna importante para reorganizar o trabalho; recompensas são indispensáveis, contribui para estimular os funcionários, assim influenciando o clima organizacional; as condições físicas e psicológicas têm um grande destaque considerável para a empresa, pois funcionários que encontram um ambiente físico e psicologicamente saudável adoecem menos e melhora na sua produção.

5.2 Clima Organizacional

Segundo Luz (1995 *apud* Ferreira, 2013, p. 47) “que define o clima como o resultado do estado de espírito ou de ânimo das pessoas, que predomina em um ambiente organizacional em um determinado período”.

“O clima organizacional é a percepção dos funcionários em relação a diversos fatores presentes nas organizações e se estes os satisfazem ou não.” (FERREIRA, 2013, p.47)

Ferreira (2013, p. 66) afirma que “O clima organizacional representa a forma como os empregados percebem o ambiente da organização; é um retrato do momento atual da empresa.”

De acordo com Andrade e Tachizawa (2006, p.234) “Entende-se por clima organizacional a qualidade ou propriedade do ambiente institucional que: a) é percebida ou experimentada pelos membros da organização; b) influencia o seu comportamento.”

O clima organizacional para Almeida, Matos e Matos (2007, p.269) “é o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros”

De acordo com Chiavenato (2006, p. 273) “O clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam o seu trabalho.”

“O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento.” (CHIAVENATO, 2007, p.306)

Então se entende que clima organizacional é uma atmosfera psicológica e uma condição de espírito em que se encontra o colaborador, de como ele percebe a qualidade do ambiente no momento em que desempenham as suas atividades, influenciando em seu comportamento pelos fatores que existem na organização, e estes fatores podem o satisfazer ou não satisfazer.

5.2.1 Variáveis utilizadas para medir o clima organizacional

Existem algumas variáveis responsáveis para medir o clima organizacional que são dez em sua totalidade:

Segundo Ferreira (2013, p. 48)

Muitas são as variáveis que têm sido utilizadas para medir o clima, sendo comumente citadas: o tipo de trabalho realizado, salários e benefícios, a integração entre os departamentos, a liderança, a comunicação, o treinamento, o progresso profissional, o relacionamento interpessoal, a estabilidade no emprego e a participação dos funcionários.

Com a importância de se medir o clima, essas variáveis têm uma relevância para uma instituição, pois é através das mesmas que são identificados o tipo de trabalho que está sendo realizado, como está o salário, a questão da integração, o treinamento, entre outras, de suma importância para a organização.

5.2.2 Indicadores do clima organizacional

De acordo com Ferreira (2013, p. 56) “É possível mensurar o clima organizacional por meio de indicadores, sinais que impactam a qualidade dos produtos / serviços da organização e que permitem saber se algo foge à situação esperada (Luz, 2003)”

Quadro 6: Indicadores do clima organizacional

Indicadores do clima organizacional	
Rotatividade de pessoal/Turnover	Quando elevado, pode indicar falta de comprometimento das pessoas com a empresa.
Absenteísmo (faltas)	Quando elevado, pode indicar falta de comprometimento com a empresa.
Programas de sugestões	Se malsucedidos, podem indicar falta de interesse e comprometimento.
Avaliação de desempenho	Desempenho ruim pode indicar que o clima também está ruim.
Conflitos interpessoais e interdepartamentais	Forma mais visível do clima. Se houver muitos conflitos entre pessoas ou departamentos, suscita um ponto de atenção.
Desperdícios de material	Uma das formas de reação contra a empresa é o desperdício de material, seu consumo exagerado e quebras frequentes de equipamento e instalações.

Fonte: Ferreira (2013, p. 57)

Os indicadores do clima organizacional têm uma suma importância para a empresa, pois identifica os pontos que necessitam de melhoramento em uma instituição por meio dos seus indicadores, podendo ter em seus resultados o grau de satisfação de seus funcionários e como está a sua relação com a empresa, o quanto isso pode afetar a organização facilitando as melhorias.

5.3 Aspectos Metodológicos

Na pesquisa serão abordados temas direcionados a QVT e ao Clima organizacional aos colaboradores do DGDP. Para Vergara (2009, p. 6) “Qualquer pesquisa, para ser bem

desenvolvida, necessita de um projeto, e bem-feito, que a oriente. Ele pode não garantir o sucesso da investigação, mas sua inadequação, ou sua ausência, certamente garante o insucesso”.

A pesquisa é de **natureza aplicada**, segundo Fialho & Otani (2011, p.36) “objetiva gerar conhecimentos para a aplicação prática e dirigida à solução de problemas específicos.” Faz uma procura por uma solução da problemática estabelecida.

Quanto aos **objetivos** a pesquisa é **descritiva**, segundo Gil (2002 *apud* Fialho & Otani 2011, p.36) “Envolve a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, questionário e observação sistemática. Em geral, assume a forma de levantamento.”

O trabalho apresentado terá uma **abordagem quali-quantitativa**, na pesquisa quantitativa Fialho & Otani (2011, p.37) “Considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.”, já na qualitativa os mesmos autores (2011, p.37) “Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.”

Ohira e Davok (2008, p. 45) afirmam que “usa-se concomitantemente métodos e técnicas qualitativas e quantitativas para a coleta, interpretação e análise dos dados. Entende-se que essas duas abordagens não são excludentes, porém complementares”.

Os **procedimentos técnicos** utilizados será uma pesquisa **Bibliográfica** que de acordo com Fialho & Otani (2011, p.38) “Consiste as obtenção de dados através de fontes secundárias, utiliza como fontes de coleta de dados materiais publicados como: livros, periódicos científicos, revistas, jornais, teses, dissertações, materiais cartográficos e meios audiovisuais, etc.” **Pesquisa de campo**, “é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicações de questionários, testes e observações participante ou não (VERGARA 2009, p.43)

O **Método do estudo é indutivo**, baseia na experiência, na realidade observada na organização, que teve restringido o universo da pesquisa uma totalidade de dez colaboradores, entre eles um chefe geral do setor, três coordenadores administrativos e seis funcionários da parte administrativa. Fialho e Otani (2011, p.24) “considera que no método indutivo o conhecimento é fundamentado na experiência, não levando em conta princípios preestabelecidos”.

Instrumento de coleta de dados foi elaborado e fundamentado a partir dos oito critérios do modelo de QVT de Walton e dos Indicadores do Clima organizacional através de

um questionário contendo quinze questões com uma **amostra** de dez colaboradores; o questionário servirá para a captação das informações e do entendimento da realidade, e através dos resultados pode-se analisar, organizar e fazer o diagnóstico das informações, a análise desses dados será feita através do uso do Excel 2007.

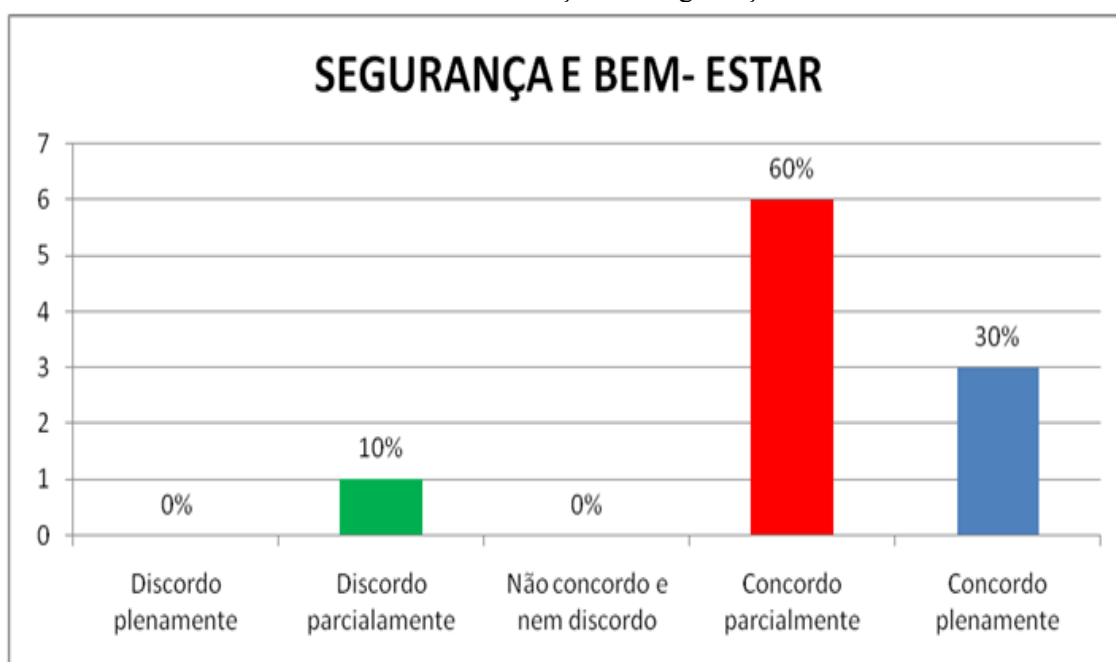
5.4 Análise de Dados e Interpretação de Resultados

Essa etapa do trabalho traz a perspectiva de analisar os dados que foram levantados através de um questionário de pesquisa que foi feito com dez pessoas que integram o DGDGP do IFPB, onde essas questões foram elaboradas levando em consideração a forma que a Qualidade de vida no trabalho influencia no clima organizacional dentro do DGDGP.

As sete primeiras questões do trabalho trazem uma abordagem ampla dos Critérios que são abordados na Qualidade de vida no trabalho utilizando o modelo de Walton (1973), da oitava até a décima segunda questão estão relacionadas aos indicadores do clima organizacional e as demais questões estão estabelecendo a relação de Qualidade de vida no trabalho e Clima organizacional.

A 1ª questão revela uma análise sobre segurança e bem-estar tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 1: Ambiente de trabalho oferece condições de segurança e bem-estar



Fonte: Pesquisa Direta, 2016

Na primeira questão foi abordado se o ambiente de trabalho oferecia condições de segurança e bem-estar, 10% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 60% concordam parcialmente, e 30% concordam plenamente. Verificou-se então que mais da metade dos entrevistados concordaram parcialmente.

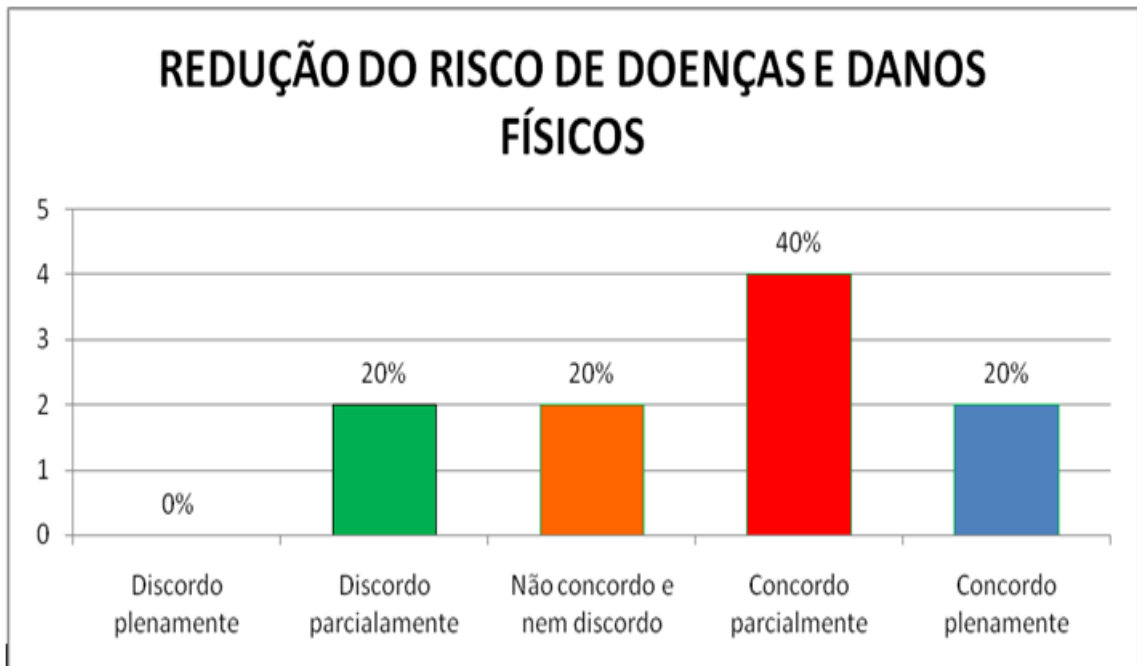
Pode-se levantar uma visão sobre a questão da segurança e bem-estar por parte dos funcionários que na sua maioria **concordam parcialmente** que no ambiente de trabalho as condições de segurança e bem-estar atende em parte as perspectivas que eles esperam.

De acordo com Ferreira (2013, p.139) “Condições de **segurança** e saúde no trabalho: Envolve o estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, e o estabelecimento de limites de idade quando o trabalho é prejudicial ao **bem-estar** de pessoa acima ou abaixo de certa faixa etária.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que o ambiente de trabalho oferece condições de segurança e bem-estar.

A 2ª questão analisa os riscos de doenças e danos físicos tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 2: Condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo os riscos de doenças e danos físicos



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na segunda questão foi abordado se as condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, 20% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 20% não concordam e nem discordam, 40% concordam parcialmente, e 20% concordam plenamente. Verificou-se então em maior número que 40% dos entrevistados concordam parcialmente.

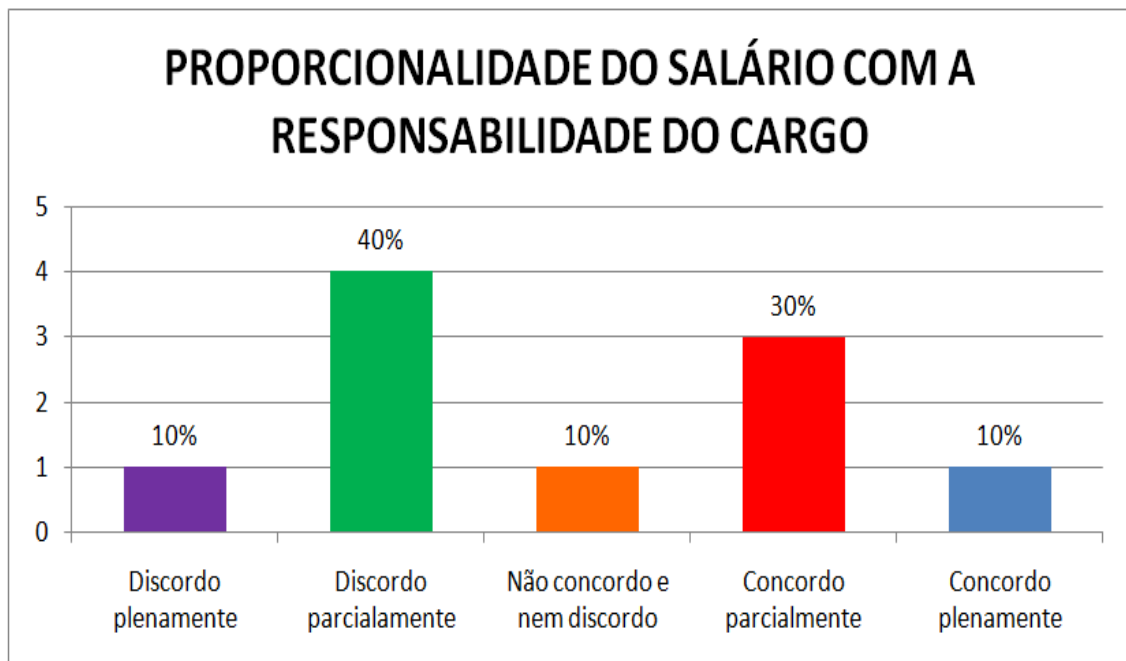
Pode-se observar sobre a questão dos riscos de doenças e danos físicos por parte dos funcionários que na sua maioria **concordam parcialmente** que no ambiente de trabalho as condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo o risco de doenças e danos físicos que ficou dentro da perspectivas deles.

De acordo com Ferreira (2013, p.139) “Envolve o estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo **o risco de doenças e danos físicos**, [...]”.

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que as condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, mostrando que o DGDP atende bem a esse critério.

A 3ª questão analisa sobre a proporcionalidade do salário com a responsabilidade do cargo tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 3: Proporcionalidade do Salário com a responsabilidade do cargo.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na terceira questão foi abordado se há uma proporcionalidade a relação do salário com a responsabilidade do cargo, 10% das pessoas responderam que discordam plenamente, 40% discordam parcialmente, 10% não concordam e nem discordam, 30% concordam parcialmente, e 10% concordam plenamente. Verificou-se então que a maior parte dos entrevistados os 40% Discordam parcialmente.

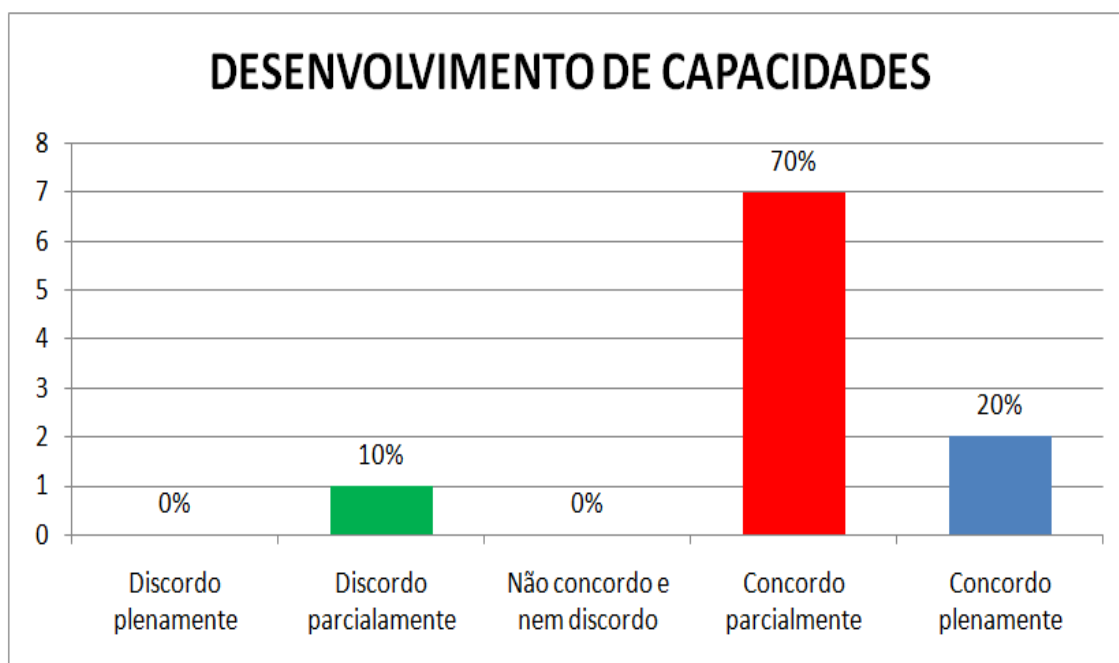
Pode-se dizer que a maioria dos funcionários sobre a questão da proporcionalidade do salário com a responsabilidade do cargo, **discordam parcialmente** dessa questão, não ficando dentro das perspectivas deles.

Ferreira (2013 p.139) afirma que “a Compensação Justa e Adequada: Relação do **salário** com o esforço físico ou mental, com as habilidades requeridas, com a experiência, com a **responsabilidade do cargo**, [...]”.

Assim a questão levantada não está de acordo com o que o autor fala, pois a maioria discordou parcialmente e assim pode haver melhorias na proporcionalidade na relação do salário com a responsabilidade do cargo, uma solução seria rever esses salários ou um trabalho justo que corresponda ao mesmo.

A 4ª questão revela uma análise sobre desenvolvimento de capacidades tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 4: Desenvolvimento de capacidades na atuação profissional



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na quarta questão foi abordado se na atuação profissional, há oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, 10% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 70% concordam parcialmente, 20% concordam plenamente. Verificou-se então que a maior parte dos entrevistados, os 70% concordam parcialmente.

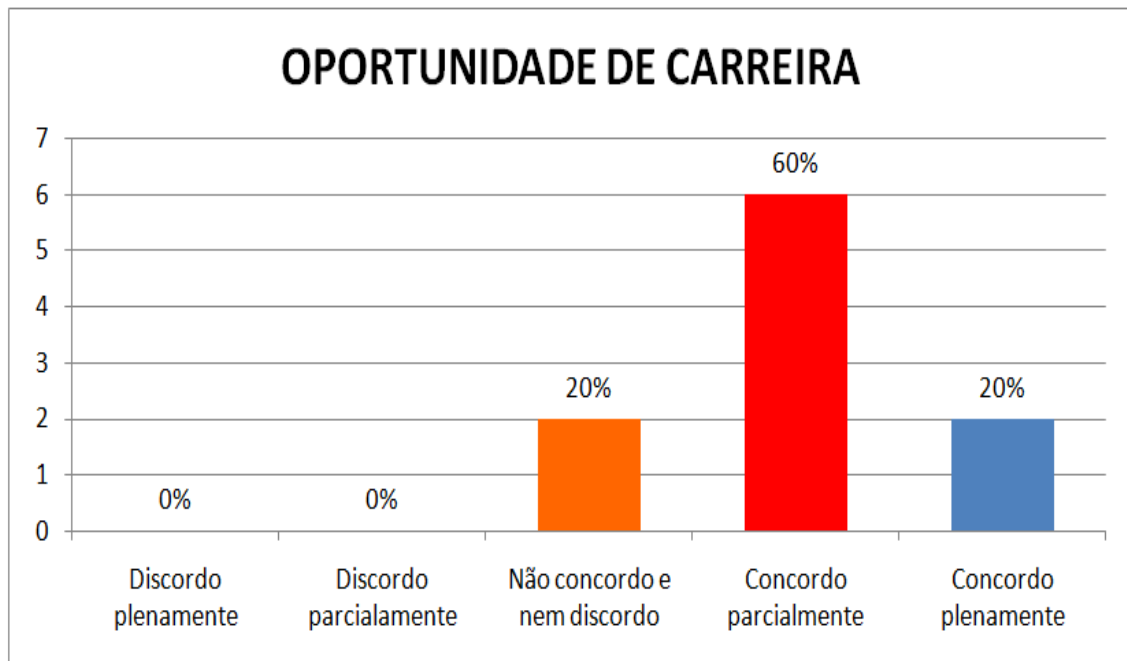
Pode-se observar sobre a questão a oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, que na sua maioria **concordam parcialmente** que na atuação profissional, há sim oportunidade de usos e desenvolvimento de capacidades que ficou dentro da perspectivas deles.

No **desenvolvimento de capacidades** de acordo com Ferreira (2013, p. 139) “Nível de autonomia no trabalho, o quanto demanda a utilização de habilidades múltiplas, a existência de informações e de perspectivas, a complexidade de tarefas e a possibilidade de planejamento.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que na atuação profissional, há oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades.

A 5ª questão revela uma análise sobre oportunidade de carreira tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 5: Oportunidade de carreira na atuação profissional.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na quinta questão foi abordado se existia oportunidade de carreira na atuação profissional, 20% das pessoas responderam que não concordam e nem discordam, 60%

concordam parcialmente, 20% concordam plenamente. Verificou-se então que mais da metade dos entrevistados concordaram parcialmente.

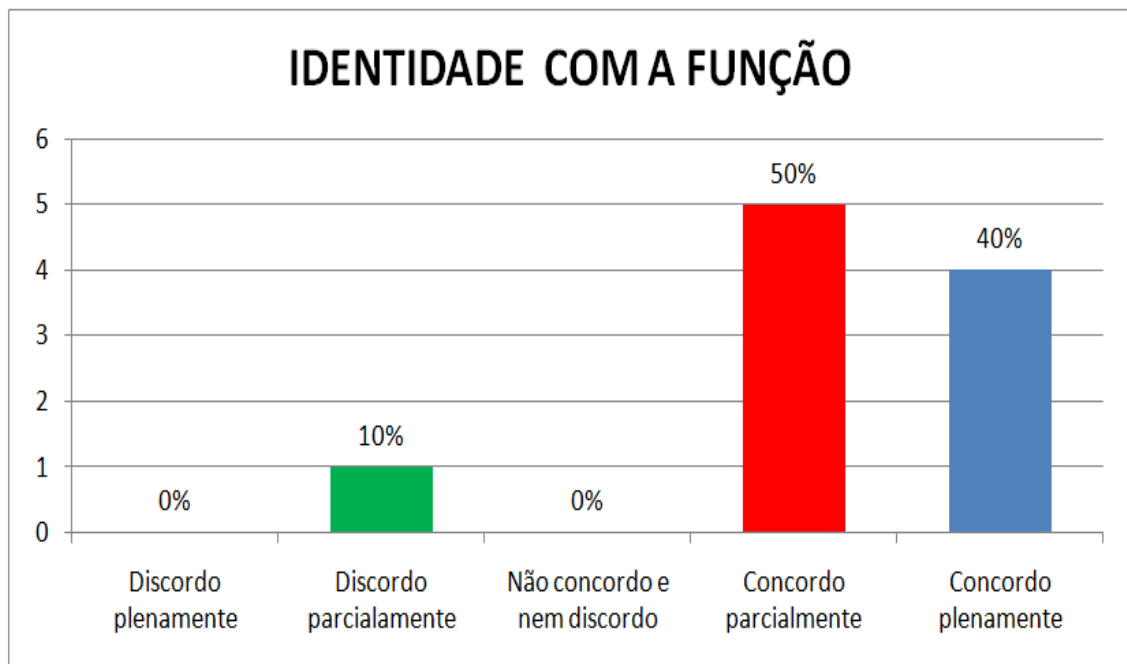
Pode-se levantar uma visão sobre a questão de oportunidade de carreira por parte dos funcionários, que na sua maioria **concordam parcialmente** que existe oportunidade de carreira na atuação profissional deles e assim atende as perspectivas que eles esperam.

Ferreira (2013, p. 139) afirma que “Chances de crescimento contínuo e desenvolvimento de capacidades: **Oportunidade de carreira** e de crescimento contínuo, considerando as dificuldades do trabalhador em face das suas limitações, relacionadas, por exemplo, à educação formal, que impedem ou dificultam o crescimento.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que existe oportunidade de carreira na atuação profissional.

A 6ª questão revela uma análise sobre Identidade tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 6: Identidade com a função .



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na sexta questão foi abordado se o funcionário possuía um alto grau de identidade com a sua função, 10% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 50% concordam parcialmente, e 40% concordam plenamente. Verificou-se então que a metade dos entrevistados concordaram parcialmente.

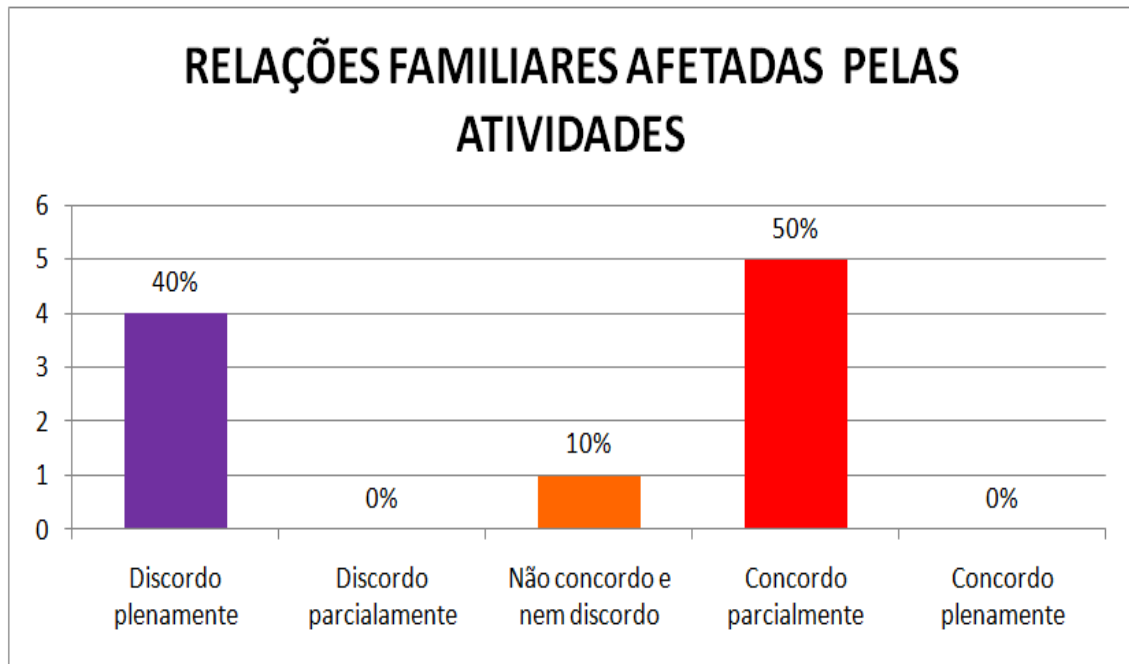
Pode-se levantar uma visão sobre a questão da identidade por parte dos funcionários que na sua maioria **concordam parcialmente** que no ambiente de trabalho as condições de identidade com a sua função atende as perspectivas que eles esperam.

Segundo Ferreira (2013, p.139) “Natureza das relações interpessoais e o grau de **identidade** do trabalhador com a organização.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente e para reforçar uma boa parte concordou plenamente mostrando que possuem um alto grau de identidade com a função.

A 7ª questão revela uma análise sobre relações familiares tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton.

Gráfico 7: Atividades afetam as relações familiares.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na sétima questão foi abordado se as atividades laborais costumam afetar as relações familiares, 40% das pessoas responderam que discordam plenamente, 10% não concorda e nem discorda, e 50% concordavam parcialmente. Verificou-se então que a metade dos entrevistados concordou parcialmente.

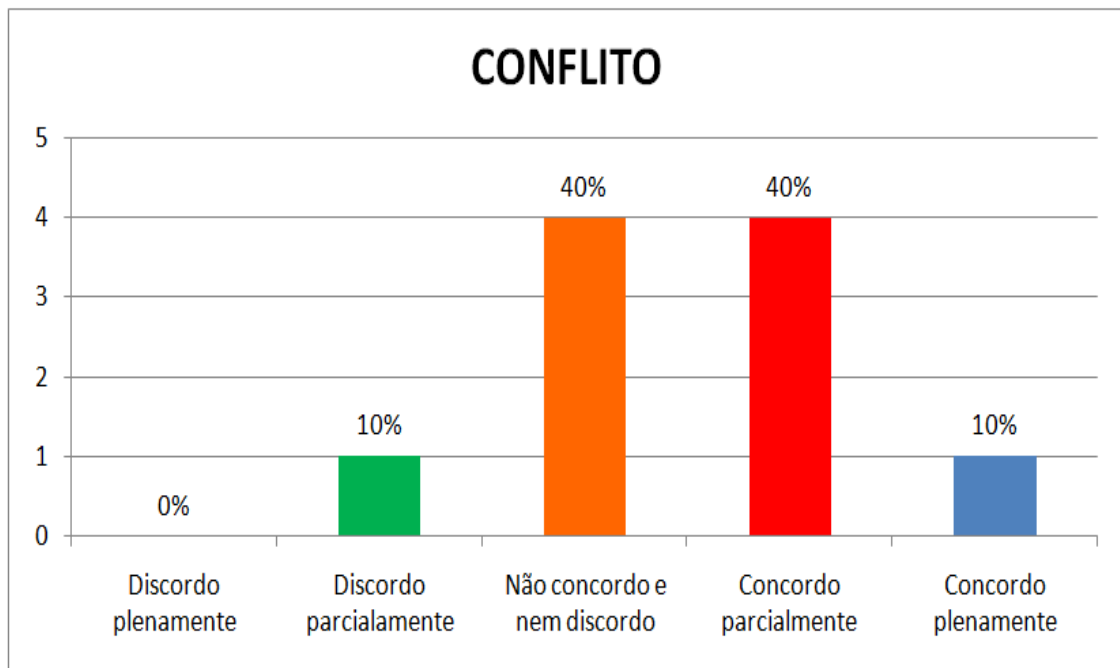
Pode-se levantar uma visão sobre a questão de que as atividades laborais afetam as relações familiares dos funcionários que na sua maioria **concordam parcialmente** e que isso pode atrapalhar em parte nas suas relações com os membros de sua família.

De acordo com Ferreira (2013, p. 139) “A experiência de trabalho pode afetar as demais esferas da vida do trabalhador, como as **relações familiares**. É importante considerar o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação familiar.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que as atividades laborais costumam afetar as relações dos funcionários com os familiares. Isso é ruim para a organização, pois pode diminuir a Qualidade de vida dos seus funcionários.

A 8ª questão revela uma análise sobre conflito tendo como base os indicadores do clima organizacional.

Gráfico 8: Conflitos entre os departamentos.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na oitava questão foi abordado se existem conflitos entre os diversos departamentos da organização, 10% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 40% não concordam e nem discordam, 40% concordam parcialmente, e 10% concordam plenamente. Verificou-se então que a maioria tanto concorda parcialmente como não concorda e nem discorda.

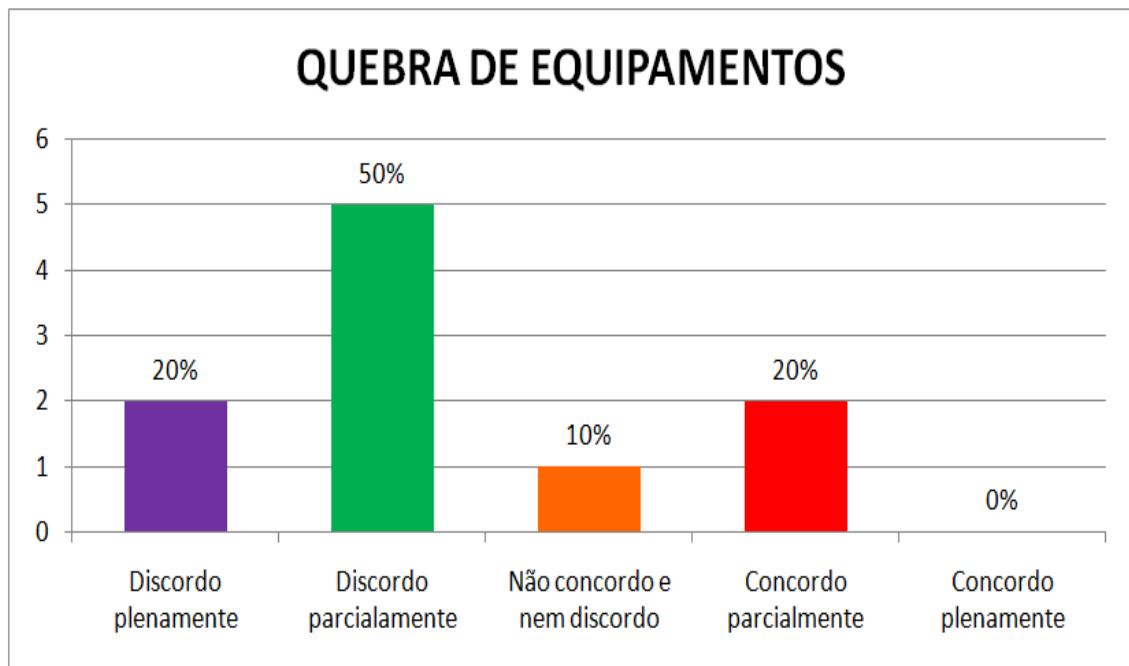
Pode-se levantar uma visão sobre a questão do conflito entre os departamentos por parte dos funcionários que na sua maioria deu empate entre duas opções **concordam parcialmente e não concordam e nem discordam** que no ambiente de trabalho essa perspectivas deixou um pouco a desejar.

Segundo Ferreira (2013, p.57) “[...]. Se houver muitos **conflitos** entre pessoas ou departamentos, suscita um ponto de atenção.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente mais ao mesmo tempo não concordou nem discordou, gerando assim uma dúvida, mais ao observar os outros resultados dá pra ver que na concordância existe uma maioria, e sim, existem conflitos entre os diversos departamentos da organização, isso gera uma necessidade de uma maior observação por parte do DGDP, especialmente pelo local funcionar a gestão de pessoas.

A 9ª questão revela uma análise sobre as quebras de equipamentos tendo como base os indicadores do clima organizacional.

Gráfico 9: Quebras frequentes de equipamentos.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na nona questão foi abordado se os equipamentos de trabalho costumam apresentar quebras frequentes, 20% das pessoas responderam que discordam plenamente, 50% discordam parcialmente, 10% não concordam nem discordam, e 20% das pessoas concordam parcialmente. Verificou-se então que a metade dos entrevistados discordam parcialmente.

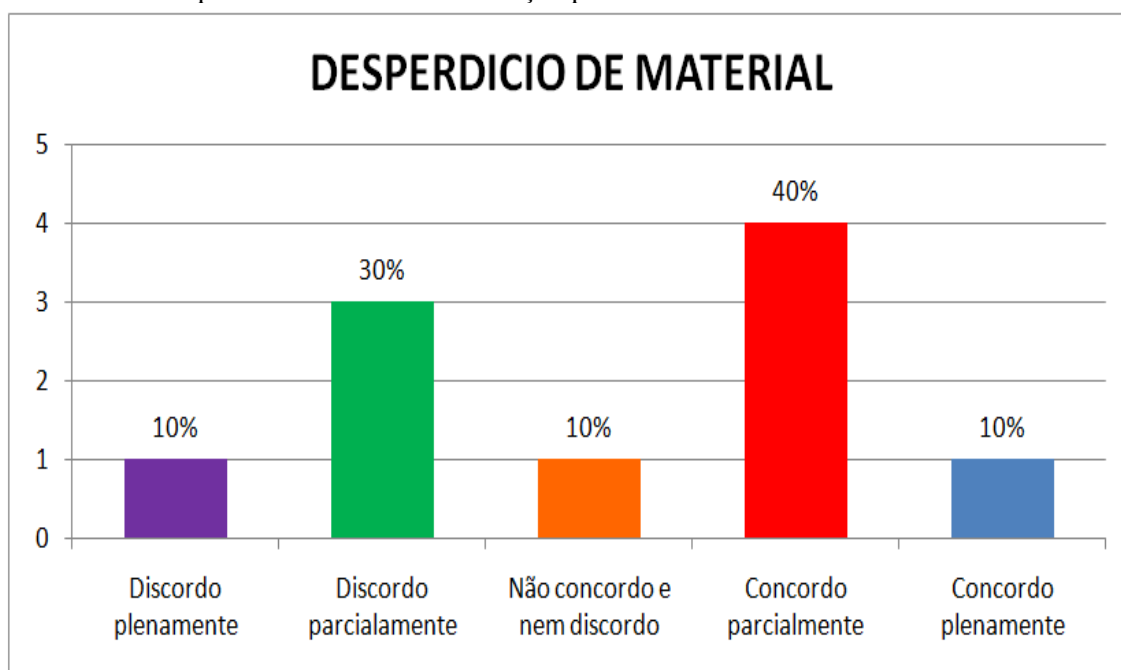
Pode-se levantar uma visão sobre a questão da quebra frequente de equipamentos de que na sua maioria **discordam parcialmente** que esta quebra ocorre e que atende as perspectivas que eles esperam.

Segundo Ferreira (2013, p.57) “Uma das formas de reação contra a empresa é o desperdício de material, seu consumo exagerado e **quebras** frequentes **de equipamento** e instalações.”

Assim a questão levantada não está de acordo com o autor, pois a maioria discordou parcialmente que os equipamentos de trabalho não costumam apresentar quebras tão frequentes, mostrando que os equipamentos passam por periódicas manutenções.

A 10ª questão revela uma análise sobre desperdício de material tendo como base os indicadores do clima organizacional.

Gráfico 10: Desperdício de material na atuação profissional.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima questão foi abordado se era percebido o desperdício de material na sua atuação profissional, 10% das pessoas responderam que discordam plenamente, 30% discordam parcialmente, 10% não concordam e nem discordam, 40% concordam parcialmente, e 10% concordam plenamente. Verificou-se então que a maior parte dos entrevistados, 40% concordaram parcialmente.

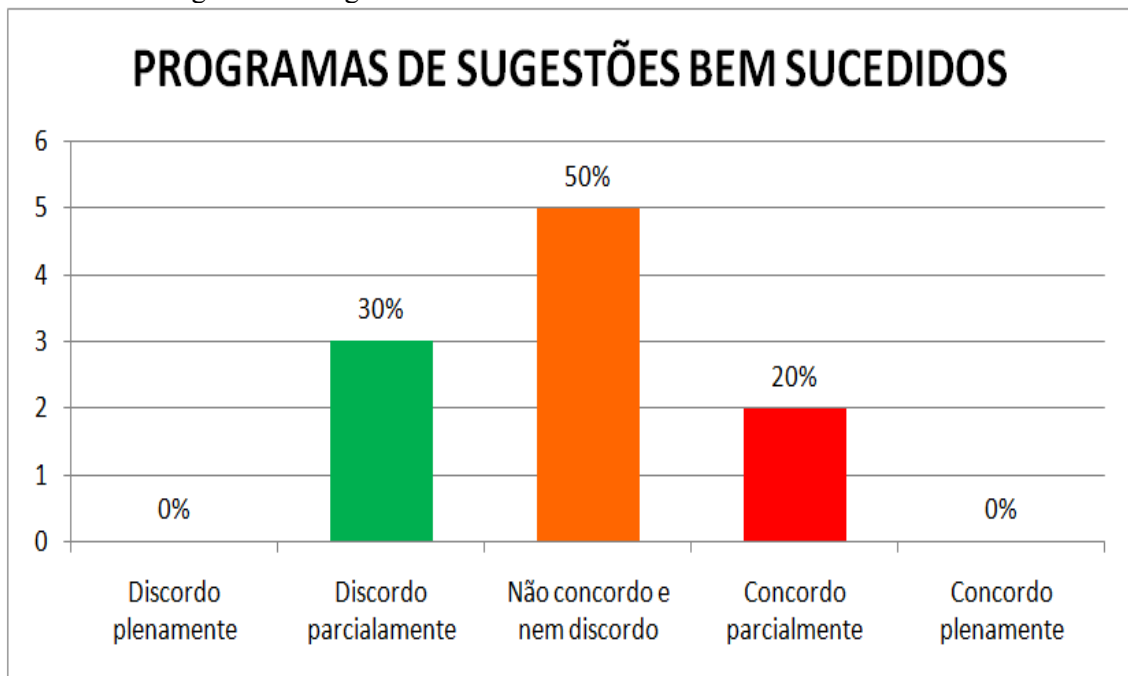
Pode-se levantar uma visão sobre a questão de desperdício de material na sua maioria **concordam parcialmente** que no ambiente de trabalho existe sim um desperdício e que eles já reconhecem esse problema.

Segundo Ferreira (2013, p.57) “Uma das formas de reação contra a empresa é o **desperdício de material**, seu consumo exagerado e quebras frequentes de equipamento e instalações.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que percebe um **desperdício de material** na sua atuação profissional. Isto é ruim para a organização, pois pode gerar despesas desnecessárias.

A 11ª questão revela uma análise sobre programa de sugestões tendo como base os indicadores do clima organizacional.

Gráfico 11: Programas de sugestões são bem sucedidos.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima primeira questão foi abordado se os programas de sugestões oferecidos pela organização costumam ser bem sucedidos, 30% das pessoas responderam que discordam parcialmente, 50% não concordam e nem discordam, e 20% concordam parcialmente. Verificou-se então que a metade dos entrevistados não concordam e nem discordam ficando assim um meio termo.

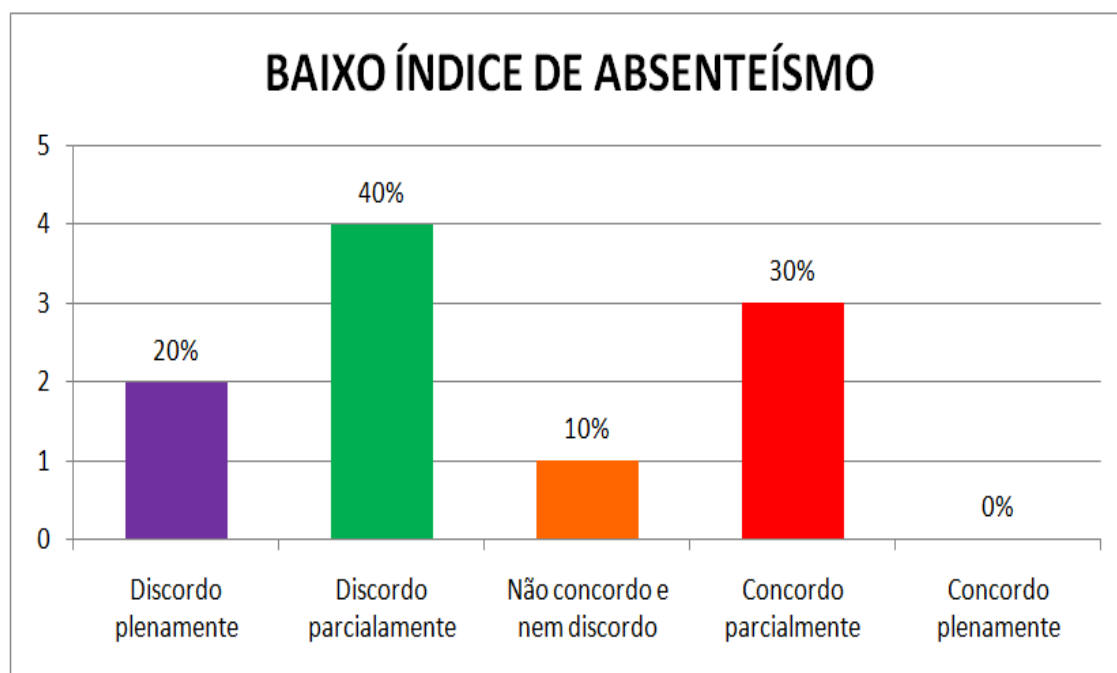
Pode-se levantar uma visão sobre a questão dos programas de sugestões que para os funcionários que na sua maioria não concordam e nem discordam os programas de sugestões, sendo necessária uma avaliação para que se chegue a uma melhoria.

Os **programas de sugestões** Segundo Ferreira (2013, p.57) “Se malsucedidos, podem indicar falta de interesse e comprometimento.”

Assim a questão levantada está em meio termo de acordo com o autor, pois a maioria não concorda e nem discorda, mais o segundo maior percentual é o discordo parcialmente, que os programas de sugestões oferecidos pela organização costumam ser bem sucedidos, isso é ruim, pode-se ser melhorado.

A 12ª questão revela uma análise sobre absentéismo tendo como base os indicadores do clima organizacional.

Gráfico 12: Baixo índice de absentéismo.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima segunda questão foi abordado se existe comprometimento das pessoas para com a organização, o que implica um baixo índice de absentéismo, 20% das pessoas responderam que discordam plenamente, 40% discordam parcialmente, 10% não concordam e nem discordam, 30% concordam parcialmente. Verificou-se então que a maior parte dos entrevistados, 40% discordam parcialmente.

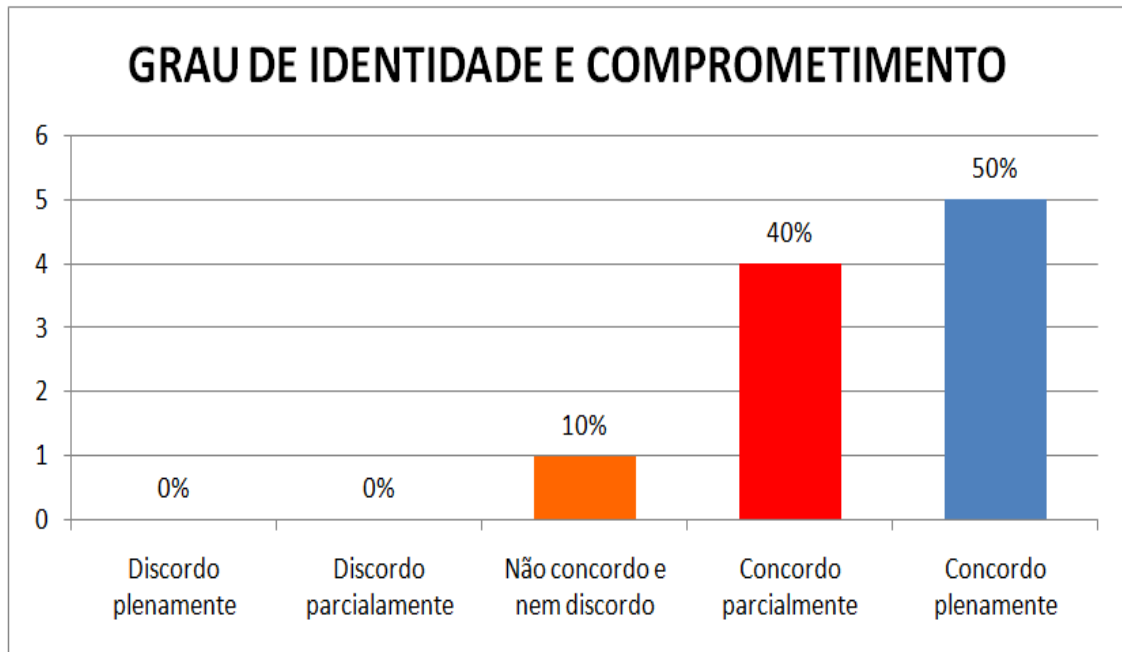
Pode-se levantar uma visão sobre a questão de comprometimento das pessoas com a organização, que na sua maioria **discorda parcialmente** e que isso gera certo grau de absentéismo.

O **absentéismo** de acordo com Ferreira (2013, p. 57) “Quando elevado, pode indicar falta de comprometimento das pessoas com a empresa.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria discorda parcialmente que existe elevado comprometimento das pessoas para com a organização, e assim implica certa quantidade de faltas dentro da organização.

A 13ª questão revela uma análise sobre grau de identidade e comprometimento tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton e clima organizacional.

Gráfico 13: Grau de identidade com a função contribui com o comprometimento com a empresa.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima terceira questão foi abordado se o alto grau de identidade com a minha função contribuem para o meu comprometimento com a empresa, 10% das pessoas responderam que não concordam e nem discordam, 40% concordam parcialmente, e 50% das concordam plenamente. Verificou-se então que mais da metade dos entrevistados concordaram parcialmente.

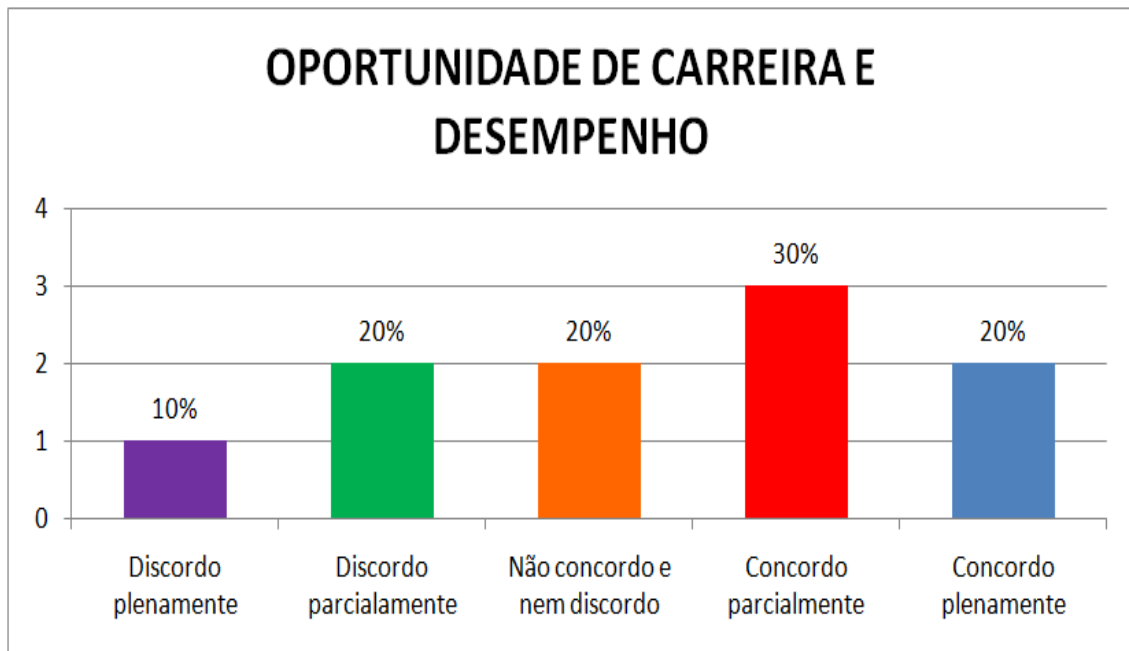
Pode-se levantar uma visão sobre a questão de que a sua maioria **concordam plenamente** que o grau de identidade, tem uma contribuição para o comprometimento com a empresa.

Segundo Ferreira (2013 p.139) “Integração social na empresa: Natureza das relações interpessoais e o **grau de identidade** do trabalhador com a organização.”, ainda segundo o mesmo autor que fala sobre o Absenteísmo (p. 57) “Quando elevado pode indicar falta de **comprometimento** das pessoas com a empresa”.

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou plenamente o quanto a sua identificação com a função, contribui para o comprometimento com a empresa.

A 14ª questão revela uma análise sobre a oportunidade de carreira e desempenho tendo como base o modelo de qualidade vida de Walton e clima organizacional.

Gráfico 14: Oportunidade de carreira favorece o desempenho profissional



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima quarta questão foi abordado se a oportunidade de carreira favorece meu desempenho profissional dentro da empresa, 10% das pessoas responderam que discordam plenamente, 20% discordam parcialmente, 20% não concordam nem discordam, 30% concordam parcialmente, e 20% concordam plenamente. Verificou-se então que a maior parte dos entrevistados, 30% concordaram parcialmente.

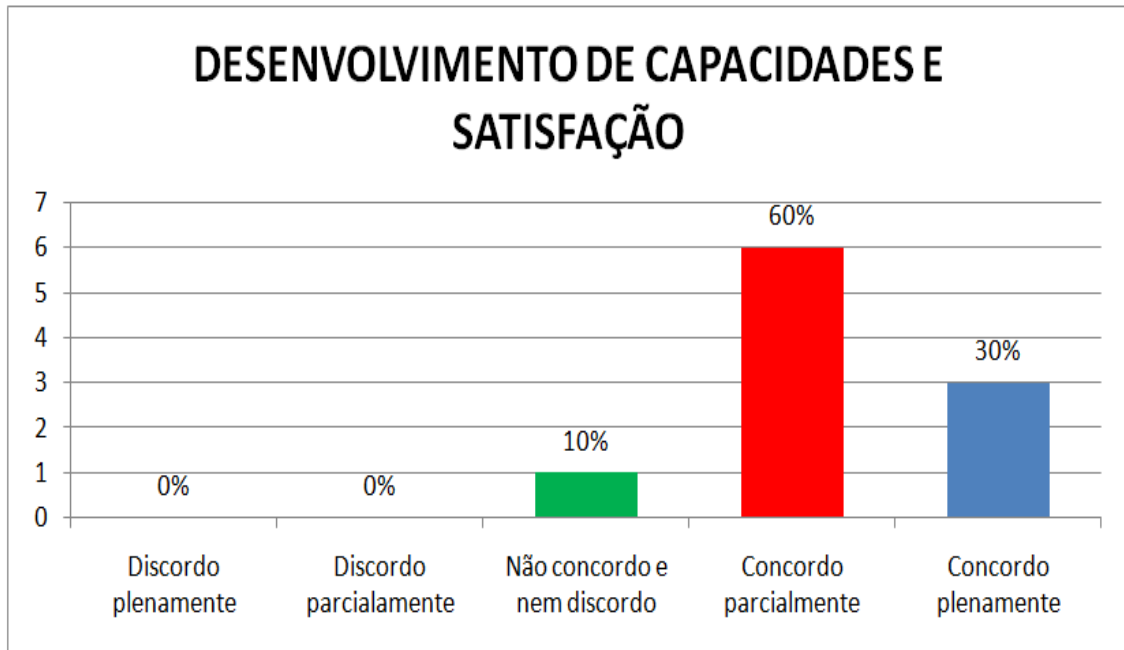
Pode-se levantar uma visão sobre a questão do desempenho por parte dos funcionários que na sua maioria **concordam parcialmente** que no local de trabalho a oportunidade de carreira favorece a um desempenho profissional podendo alcançar a perspectivas que eles esperam.

Segundo Ferreira (2013, p.139) “Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego: **Oportunidade de carreira** e de crescimento contínuo, [...]” E ainda segundo o mesmo autor (p.57) “**Desempenho** ruim pode indicar que o clima também está ruim.

Assim a questão levantada está de acordo com o a expectativa dos funcionários, pois a maioria concordou parcialmente que a oportunidade de carreira favoreça ao desempenho profissional dentro da empresa.

A 15ª questão revela uma análise sobre desenvolvimento de capacidades e satisfação tendo como base como base no modelo de qualidade vida de Walton e clima organizacional.

Gráfico 15: Uso e desenvolvimento de capacidades trazem satisfação.



Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Na décima quinta questão foi abordado se o uso e desenvolvimento de suas capacidades fazem com que eles se sintam mais satisfeitos com seu trabalho, 10% das pessoas responderam que não concordam e nem discordam, 60% concordam parcialmente, e 30% concordavam plenamente. Verificou-se então que mais da metade dos entrevistados concordaram parcialmente. Na sua maioria **concordam parcialmente** que no uso de suas capacidades eles encontrem um nível de satisfação com o seu trabalho e isso atende as perspectivas que eles esperam.

No **desenvolvimento de capacidades** de acordo com Ferreira (2013, p. 138) “Nível de autonomia no trabalho, o quanto demanda a utilização de habilidades múltiplas, a existência de informações e de perspectivas, a complexidade de tarefas e a possibilidade de planejamento.” Ainda segundo Ferreira (2013, p. 47) “o clima organizacional é a percepção dos funcionários em relação a diversos fatores presentes nas organizações e se estes os **satisfazem** ou não.”

Assim a questão levantada está de acordo com o autor, pois a maioria concordou parcialmente que no uso e desenvolvimento de suas capacidades faz com que o funcionário se sinta mais satisfeito com seu trabalho.

5.5 Aspectos Conclusivos

O presente tema que foi abordado nesse trabalho, a influência da qualidade de vida no trabalho no clima organizacional do DGDP, tem o objetivo de responder e analisar de que forma a qualidade de vida no trabalho influencia o clima organizacional no DGDP (Local de realização do estágio supervisionado obrigatório), traz informações que foram obtidas através dos funcionários do DGDP do IFPB.

Visando entender a temática, a pesquisa teve uma análise teórica, onde foram levantados fatores relacionados a QVT, os quais são: os modelos de QVT, Clima organizacional, suas variáveis e seus indicadores, com o intuito de enfatizar todo o conteúdo necessário da fundamentação com os fatores relacionados. Para reforçar o estudo, foi elaborado um questionário para a captação das opiniões dos servidores do DGDP.

Foram identificados na organização os fatores que afetam a QVT dos servidores do DGDP, os quais são: segurança e bem-estar, riscos doenças e danos físicos, proporcionalidade do salário com a responsabilidade do cargo, desenvolvimento de capacidades, oportunidade de carreira, identidade com a função, relações familiares, atendendo assim ao primeiro objetivo específico. De acordo com os critérios da QVT analisados foi constatado que a maioria dos entrevistados concordaram parcialmente que os fatores contribuem para uma boa qualidade de vida para os funcionários.

No segundo objetivo específico que está relacionado aos indicadores do clima organizacional, os quais são: conflito, quebra de equipamentos, desperdício de material, programas de sugestões e absenteísmo, foi constatado que uma parte discordou parcialmente e outra parte concordou parcialmente a respeito dos indicadores do clima organizacional, foram encontrados muitos problemas, deve-se ser sucinto de uma observação mais apurada para evitar uma insatisfação entre os colaboradores.

No ultimo objetivo específico foi estudado a relação entre QVT e clima organizacional, os quais são: grau de identidade e comprometimento, oportunidade de carreira e avaliação de desempenho, desenvolvimento de capacidades e satisfação, foi constatado que

a maioria dos entrevistados concordaram parcialmente ou concordaram plenamente que existe interações entre a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional.

O objetivo geral do trabalho foi respondido, podendo-se observar que houve toda análise necessária para que encontrasse resposta para QVT e o Clima organizacional na DGDP, apontando as condições de trabalho numa visão geral, com alguns aspectos negativos como (insatisfação salarial, problemas de relações e conflitos, desperdícios, escassez de sugestões e absenteísmo). Também foram identificados pontos positivos como (condições de segurança e bem-estar, risco mínimo de doenças e danos físicos, o uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de carreira, identificação com a função, equipamentos em bom estado de conservação).

Em resposta a questão problema, mesmo com alguns problemas detectados, foi constatada uma boa qualidade de vida, um bem-estar geral e um bom desempenho dos colaboradores da organização, resultando no ânimo dos funcionários do DGDP em realizar as suas funções dentro da organização com o apoio necessário por parte da empresa, mesmo verificando alguns problemas que geram uma pequena **insatisfação**, também foram constatados no DGDP alguns pontos positivos que geram uma boa **satisfação**, assim os critérios da QVT que foram analisados no trabalho influenciam o clima organizacional do DGDP, tanto nos aspectos positivos como nos negativos.

Enquanto a QVT busca a **melhora das condições de trabalho**, o clima **tenta compreender o colaborador**, assim QVT e o clima organizacional são importantes em uma organização, pois através deles fica possível medir o grau de **satisfação** entre os funcionários.

Através dos seis problemas que foram identificados no DGDP, como a proporcionalidade na relação de trabalho com a responsabilidade do cargo, atividades laborais afetando as relações familiares, conflitos entre os departamentos, desperdício de material, programas de sugestões malsucedidos, e a falta de comprometimento das pessoas com a organização tendo como resultado o absenteísmo. Sugiro que todos esses pontos sejam analisados cuidadosamente para que isso não se converta em um mal estar no ambiente de trabalho e não ocorra uma insatisfação de todos os membros da organização, e que o DGDP tente compreender o colaborador e ofereça uma melhoria nas condições de trabalho que eles enfrentam.

Assim conclui-se que o DGDP do IFPB, mesmo com os problemas que foram apresentados, procura soluções para realizar o seu trabalho com o intuito de melhoramento e atendimento das necessidades de seus funcionários, e sempre na busca por soluções.

5.6 Contribuição do Estágio para a Vida Acadêmica

O estágio não só contribuiu para a vida acadêmica como também para a minha vida pessoal, pois através dele coloquei em prática todo o aprendizado teórico que adquiri na minha vida acadêmica, e isso fez com que as portas do conhecimento fossem abertas e colocadas a prova, expandiu um leque de possibilidades de atuar na área da Administração.

O que mais marcou no estágio foi à experiência adquirida que carregarei para o resto de minha vida, as amizades que foram firmadas mesmo com o curto período que passei, e a possibilidade de um dia virar servidor de uma instituição de ensino como o IFPB, pois através do apoio dos amigos do meu estágio fiquei incentivado a fazer o concurso público para o IFPB, e um dia fazer parte dessa equipe que para mim é uma segunda família.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Josimar Ribeiro de; MATOS, José Gilvomar R.; MATOS, Rosa Maria B.. **Análise do ambiente corporativo: Do caos organizado ao planejamento estratégico das organizações.** Rio de Janeiro: E-papers, 2007.
- ALT, Paulo Renato Campos; MARTINS, Petrônio Garcia. **Administração de materiais e recursos patrimoniais.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; TACHIZAWA, Takeshhy. **Gestão de instituição de ensino.** 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- ANTLOGA, Carla; FERREIRA, Mário César; FERREIRA, Rodrigo F.; PASCHOAL Tatiane. **Qualidade de vida no Trabalho: Questões Fundamentais e perspectivas de análise e intervenção.** Brasília: Paralelo 15, 2013.
- ARAÚJO, Luis César G.de. **Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- ASSAF NETO, Alexandre. **Finanças corporativas e valor.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BALLESTERO-ALVAREZ, Maria Esmeralda. **Manual de Organização Sistemas Métodos.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert; SLACK, Nigel. **Administração da Produção.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria processo e prática.** 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- COCCO, Luciano; GIOIA, Ricardo Marcelo; ROCHA, Thelma; STREHLAU, Vivian Iara. **Fundamentos de marketing: conceitos básicos.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CÔRTEZ, Pedro Luíz. **Administração de Sistemas de informação.** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- CURY, Antonio. **Organização e Métodos: Uma visão Holística.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- FIALHO, Francisco Antonio Pereira; OTANI, Nilo. **TCC: métodos e técnicas.** 2.ed. Florianópolis: Visual Books, 2011.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: LPA, 2011.

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

FREEMAN, R. Edward; STONER, James A. F. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

GONÇALVES, Paulo Sergio. **Administração de materiais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GITMAN, Lawrence Jeffrey. **Princípios de Administração Financeira**. 10. ed. São Paulo: Pearson Addison Wesley, 2004.

GROPPELLI, A. A; NKBAKHT, Ehsan. **Administração Financeira**. São Paulo: Saraiva, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. **Institucional**. Disponível em: <<http://ifpb.edu.br/institucional/regimento-geral/anexos>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de Marketing: a bíblia do marketing**. 12. ed. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2006.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing**. 14. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MEDEIROS, Alexsandro Dantas de. **Resultados sob a ótica da gestão de processo**. 2014. 78f. TCC. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB. João Pessoa – PB, 2014.

OHIRA, Maria Lourdes Blatt; DAVOK, Delsi Fries. **Caminhos do TCC: roteiro para elaboração de projeto de pesquisa**. Florianópolis: UDESC, 2008.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, organizações e métodos: uma abordagem gerencial**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SILVA, Adelphino Teixeira da. **Iniciação a Economia** São Paulo: Atlas 2000.

VERGARA, Constant Sylvia. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CLIMA ORGANIZACIONAL DO DGDP

Critérios da QVT

- 1) Meu ambiente de trabalho oferece condições de segurança e bem -estar.
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 2) As condições físicas do trabalho reduzem ao mínimo o risco de doenças e danos físicos.
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 3) Há uma proporcionalidade na relação do salário com a responsabilidade do cargo.
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 4) Na minha atuação profissional, há oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades.
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 5) Existe oportunidade de carreira na minha atuação profissional
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 6) Possuo um alto grau de identidade com a minha função
()Discordo plenamente ()Discordo parcialmente ()Não concordo e nem discordo
()Concordo parcialmente ()Concordo plenamente

- 7) Minhas atividades laborais costumam afetar as minhas relações familiares

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

Indicadores do clima organizacional

8) Existem conflitos entre os diversos departamentos da organização?

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

9) Os equipamentos de trabalho costumam apresentar quebras freqüentes?

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

10) Você percebe desperdício de material na sua atuação profissional?

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

11) Os programas de sugestões oferecidos pela organização costumam ser bem sucedidos?

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

12) Existe elevado comprometimento das pessoas para com a organização, o que implica um baixo índice de absenteísmo?

- Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo
Concordo parcialmente Concordo plenamente

Relacionar QVT e Clima

13) O alto grau de identidade com a minha função, contribui para o meu comprometimento com a empresa.

Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo

Concordo parcialmente Concordo plenamente

14) A oportunidade de carreira favorece meu desempenho profissional dentro da empresa.

Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo

Concordo parcialmente Concordo plenamente

15) O uso e desenvolvimento de minhas capacidades faz com que me sinta mais satisfeito com meu trabalho

Discordo plenamente Discordo parcialmente Não concordo e nem discordo

Concordo parcialmente Concordo plenamente