

VICTOR HUGO VELLOZO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NO PONTO DE VISTA DO COLABORADOR**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de especialista em Gestão de Negócios.

Prof. Orientador: MSc. Leszek Celinski

CURITIBA

2010

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus pela oportunidade de conseguir terminar mais uma etapa da minha vida.

A minha esposa Eliane pela paciência e incentivo para o término deste curso.

Ao professor Dr. Vicente Pacheco, pelo apoio moral e estímulo que me permitiu levar até ao fim este curso.

Por último ao orientador e Prof. Leszek Celinski pela orientação e confiança depositada.

PENSAMENTOS

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado.”

(Roberto Shinyashiki).

“O insucesso é apenas uma oportunidade para recomeçar de novo com mais inteligência.”

(Henry Ford).

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	V
LISTA DE GRÁFICOS.....	VI
1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Problema.....	2
1.2 Justificativa.....	3
1.3 OBJETIVO.....	4
1.3.1 Objetivo geral.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	6
2.1 Trabalho.....	6
2.2 Qualidade de vida.....	6
2.3 Qualidade de vida no trabalho.....	8
2.3.1 As escolas do pensamento: escolas sócias econômica, organizacionais e condição humana no Trabalho.....	9
2.3.2 Definições evolutivas da qualidade de vida no trabalho.....	11
2.3.3 Modelos para avaliação da qualidade de vida.....	12
2.3.3.1 O modelo de Walton.....	13
2.3.3.2 O modelo de Westley.....	16
2.3.3.3 o modelo de Davis & Werther.....	17
2.3.3.4 O modelo de Hackman & Oldman.....	18
3 METODOLOGIA.....	21
4 DADOS DA PESQUISA.....	23
4.1 Análise do Questionário.....	23
5 CONCLUSÃO.....	33
6 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....	37
ANEXOS.....	39

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Concepções Evolutivas da QVT.....	12
TABELA 2 – O modelo de Westley.....	16

LISTA DE GRÁFICOS

Gráf. 1	Colaboradores que responderam ao questionário.....	23
Graf. 2	Sexo dos colaboradores.....	23
Graf. 3	Tempo de empresa.....	24
Graf. 4	Nível de Instrução Escolar.....	24
Graf. 5	Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta organização?.....	25
Graf. 6	Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:.....	25
Graf. 7	Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?.....	26
Graf. 8	Como você classificaria os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de sua função?.....	26
Graf. 9	Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?.....	27
Graf. 10	O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?.....	27
Graf. 11	Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?.....	28
Graf. 12	Há investimento em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós graduação ou outros cursos de especialização?.....	28
Graf. 13	O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?.....	29
Graf. 14	A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa lhe humilhação ou outros transtornos perante colegas de trabalho?.....	29
Graf. 15	No seu ponto de vista, o tratamento para com os funcionários, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igual e sem preconceitos?.....	30
Graf. 16	Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?.....	30
Graf. 17	A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e familiares?.....	31
Graf. 18	Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?.....	31
Graf. 19	Você sente orgulho de dizer onde trabalha?.....	32
Graf. 20	Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local?.....	32

RESUMO

VELLOZO, V. H. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO PONTO DE VISTA DO COLABORADOR. Este projeto pretende mostrar numa dimensão pouco explorada que enfoca a visão do colaborador na qualidade de vida dentro da empresa, como percebem e se sentem em relação à empresa. Para tanto, foi fundamental identificar diversas definições de teorias de autores especialistas na área, comparando as, coletando dados nas empresas situadas em Curitiba-PR e região metropolitana e apresentar os fatores indicadores de satisfação dos colaboradores sobre a QVT. No estudo foi utilizada a proposta de Walton (1973). A pesquisa é de levantamentos amostral de um instrumento não disfarçado: o questionário. Os resultados da pesquisa apontam índices de satisfação dos colaboradores referentes aos salários, benefícios, ambiente de trabalho, um bom tempo de empresa, independência e boa participação no trabalho e a baixa participação em projetos sociais oferecidos pelas empresas com a comunidade. Baseado no modelo de Walton, as respostas estão de acordo com a teoria proposta pelo autor entre as ações que buscam a QVT, como a satisfação com os salários, benefícios, reconhecimento profissional e tempo livre dos trabalhadores. Na prática pode se dizer que os empresários que tenham a preocupação com a QVT entre os objetivos organizacionais, devem prestar atenção para a qualidade de vida de seus colaboradores não só quando estes estão no trabalho, mas também, com a vida destes, além da porta das empresas.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Qualidade de vida no trabalho; Definições qualidade de vida no trabalho, Modelo de qualidade de vida no trabalho; Modelo de Walton.

1 INTRODUÇÃO

O diálogo numa sociedade em transformação e num momento animador para as organizações, a sociedade entende que a Qualidade de Vida são motivos importantes envolvendo questões físicas, intelectuais, emocionais, profissionais, espirituais e sociais. O uso de métodos impróprios no ambiente de trabalho gera impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados e na saúde financeira das empresas. A baixa motivação, a falta de atenção, redução de produtividade e elevada rotatividade, criam uma energia contrária que repercute na família, na sociedade e no sistema médico.

Um ambiente de trabalho com condições favoráveis à realização das atividades, ao relacionamento interpessoal e ao crescimento profissional produz um sentimento de satisfação e motivação para o trabalho, levando as pessoas a um maior envolvimento e comprometimento com a organização.

Este projeto pretende discutir aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, apresentar e discutir resultados de uma pesquisa realizada com colaboradores atuantes na cidade de Curitiba-PR. Para esse projeto, buscará uma revisão da literatura sobre o assunto e um estudo de campo, junto a esses profissionais.

Ultimamente as empresas têm de enfrentar vários desafios para permanecer no mercado e tem sido pressionada por todas as partes envolvidas no seu negócio para buscar uma postura mais responsável. Do ponto de vista de concorrência o colaborador tem sido valorizado fazendo com que as empresas se dediquem a investir recursos e esforços no sentido de atender cada vez mais as necessidades desse ativo intangível remetendo o assunto á questão da qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim, o fator humano passou a ser o principal fundamento das organizações. “A antiga Administração de Recursos Humanos (ARH) cedeu lugar a uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas (GP)”. (CHIAVENATO, 1999, p.31)

No caminho da responsabilidade social empresarial a questão da qualidade de vida no trabalho (QVT), tem sido uma das paradas obrigatórias das empresas. Pelo modelo mecanicista¹ e pela visão analítica a qualidade de vida seria uma etapa da busca da responsabilidade social. Tratando a isoladamente atingiríamos o objetivo.

Mas abordagem para esta questão será que a visão e atuação estratégica com responsabilidade social não trazem efeitos na qualidade de vida das pessoas. Será que ao buscar uma atuação mais integrada na sociedade a empresa não se realiza como tal conseguindo sua sustentabilidade e as pessoas que nela trabalham tem uma melhor qualidade de vida.

As organizações voltadas para o futuro estão sintonizadas com a globalização, no sentido de ampliar seu *benchmarking*, pensando globalmente e agindo localmente (CHIAVENATO, 1999, p.32)

Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social. Portanto, estudar as pessoas que atuam em empresas com programas de Responsabilidade Social em vários níveis de maturidade e compará-las para avaliar sua qualidade de vida pode ser interessante.

1.1 PROBLEMA

Na atualidade existe uma busca de melhorias das empresas, que cada vez mais buscam valorizar os seus colaboradores, na competitividade, na qualidade pessoal, auto estima e motivação, com isso resgatando as qualidades individuais e coletivas, criando uma autonomia nas decisões para se chegar num desempenho que permita ótimos resultados.

Este pensamento evidencia a necessidade de se proporcionar aos colaboradores às condições de se defrontar com situações dentro das empresas,

¹ O exemplo típico desses modelos seriam aquelas fábricas do começo do século, muito semelhantes a uma complexa e única máquina, onde a ordem é eficiência, produtividade, ritmo de trabalho controlado por mecanismos, para o funcionamento da organização, mas que sempre existem de modo espontâneo em qualquer agrupamento de pessoas.

geralmente proporcionada por várias situações do contexto profissional. Entende-se que a qualidade de vida na empresa pode aproximar colaboradores, mostrando a cada um não só a sua capacidade profissional, como também a possibilidade de uma vida social mais útil.

O possível entendimento de incapacidades nas empresas esbarra nas afirmações de WALTON (1973), que quando adequadamente um programa de qualidade de vida no trabalho é proposto tem como objetivo gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

As idéias apresentadas sustentam a necessidade de se desenvolver uma pesquisa que tenha como base a valorização e socialização do colaborador utilizando a qualidade de vida no trabalho (QVT), se levanta o seguinte problema:

Os colaboradores conseguem perceber as ações propostas pelas empresas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho?

1.2 JUSTIFICATIVA

Todo tipo de sinal que acomete um colaborador após algum tempo de empresa tem como causas problemas que dificultam não só o rendimento e motivação, como também geram problemas sociais relacionadas aos sinais que o colaborador acaba por precisar.

As descobertas que auxiliam a diminuir o problema sempre refletem de forma favorável e além de auxiliar na melhoria da qualidade de vida no trabalho, abre um novo campo de atendimento que favorece o desempenho do colaborador.

Neste caso em particular, a Qualidade de Vida no trabalho (QVT) se comprova, citando as pesquisas de FERNANDES (1996, p. 37), a aplicação conduz,

sem dúvida, a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita desperdícios, reduzindo os custos operacionais.

A partir do pressuposto de que anos de empresa pode ser um fator limitante na qualidade de vida no trabalho (QVT), o que leva a pensar numa proposta mais de aplicação motivacional e socialização para todos os colaboradores das empresas.

Analisando os aspectos que envolvem a problemática, tem se como base o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho (QVT). Entretanto é necessário determinar se estas práticas realmente proporcionam bem estar e confirmam com a melhoria do colaborador a ponto de favorecer sua participação mais ativa na empresa, independente de cargo e tempo de empresa.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Procura – se determinar, com clareza e objetividade, o propósito do estudante com a realização da pesquisa CERVO e BERVIAN (2002 p.83).

O presente trabalho tem como objetivo identificar quais as ações das empresas e qual a percepção dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas pesquisas aplicadas.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Definir os objetivos específicos significa aprofundar as intenções expressas nos objetivos gerais, CERVO e BERVIAN (2002 P.83).

1.3.2.1 Comparar as definições de diversos autores a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

1.3.2.2 Coletar dados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em duas empresas situadas na cidade de Curitiba-PR e região metropolitana.

1.3.2.3 Apresentar os fatores indicadores de satisfação dos colaboradores na parte da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas empresas pesquisadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TRABALHO

Desde os primórdios da humanidade até os dias atuais o conceito “trabalho” foi sofrendo modificações, preenchendo páginas da história com novos domínios e novos valores. Do Egito à Grécia e ao Império Romano, atravessando os séculos da Idade Média e do Renascimento, o trabalho foi considerado como um sinal de desonra, de desprezo, de inferioridade. Esta concepção atingia o estatuto jurídico e político dos trabalhadores, escravos e servos. Com a evolução das sociedades, os conceitos mudaram. O trabalho deu lugar à fonte de realização pessoal e social, e um meio de dignificação da pessoa.

Para Cattani (1997), o trabalho é a energia posta em movimento que resulta na transformação dos elementos em estado de natureza, ou a produção, modificação e manutenção de bens e serviços que são necessários à sobrevivência humana. Ainda de acordo com a autora, na sociedade capitalista o trabalho, se contínuo na mercadoria, possui duplo caráter: trabalho concreto e trabalho abstrato.

Segundo Marx (1982, p.27), “o trabalho é inerente ao homem, que realiza, por determinados meios ou instrumentos, uma atividade a fim de obter um produto”. O trabalho acaba na fase final do produto e esse produto passa a se ter um valor de uso. Para Dejours (1997, p.43), “trabalho é a atividade coordenada e desenvolvida pelo homem para realizar uma tarefa utilitária”.

2.2 QUALIDADE DE VIDA

O conceito de qualidade de vida conforme Wether e Davis (1983): “os cargos / postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida”.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera que a Qualidade de Vida (QV) engloba as seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambientes. Esse órgão define a Qualidade de Vida como:

“uma percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito de limites extensos e influenciados numa maneira complexa pela saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos sociais e suas relações com características relevantes do meio ambiente” (WHOQOL GROUP, 1995).

Sendo a qualidade de vida um termo tão subjetivo, as definições que lhe foram atribuídas também são várias. Um exemplo destas é a definição de PIRES G. L., MARTIELLO Jr, E., GONSALVES, A (1998), afirmou que “qualidade de vida significa muitas coisas. Diz respeito a como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano. Envolve, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões, situações extremamente variadas, como, anos de escolaridade, atendimento digno em casos de doenças e acidentes, conforto e pontualidade nas condições para se dirigir a diferentes locais, alimentação em quantidade suficiente e qualidade adequada e, até mesmo, posse de eletrodomésticos.”

O termo qualidade de vida foi utilizada pela primeira vez relacionada à economia por Lyndon Johnson (1964), no mesmo ano em que começou o seu mandato de presidente dos EUA. Ele afirmou que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”. Mais tarde surge outra idéia relativamente à qualidade de vida, por August Campbell (1976), que mencionou que a qualidade de vida é “uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é.”, é um termo que apesar de ser muito utilizado, é dificilmente compreendido pelas pessoas, conforme citados por PIRES G. L., MARTIELLO Jr, E., GONSALVES, A (1998).

Com o tempo a qualidade de vida passou a ser cada vez mais estudada e nos meados dos anos 80 esta começou a ser vista de uma perspectiva multidimensional: biológica, psicológica, econômica e cultural, uma vez que a qualidade de vida depende destes fatores e é subjetiva perante cada indivíduo.

GIL (1994), citou sobre este tema no âmbito da saúde, e concluiu que tanto a nível da definição do conceito de qualidade de vida, como o nível dos instrumentos de avaliação da mesma, existe pouca nitidez e consistência, isto apesar de cada vez existirem mais definições e instrumentos de avaliação,

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):

A procedência da qualidade de vida no trabalho começou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa centrado nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros. (BOWDITCH; BUONO, 1999).

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

A qualidade total teve bastante controle para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tal qual a Qualidade de Vida, é tratado sob inúmeros aspectos. As definições de QVT variam desde os cuidados estabelecidos pela legislação médica e a segurança do trabalho, até atividades de cunho voluntário que envolve empregados e empregadores em áreas como o lazer, a motivação, entre outras. A maioria discute as condições do trabalho, do bem-estar do indivíduo e de grupos. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para Limongi-França (2004), “a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa”. Por considerar a pluralidade de indicações e a diversidade de formas de discussão, a autora propõe agrupar as dimensões sobre o tema QVT em Escolas do Pensamento. As Escolas do Pensamento propostas são: Sócio econômico, Organizacional e Condição Humana no Trabalho.

2.3.1 AS ESCOLAS DO PENSAMENTO: ESCOLAS SÓCIAS ECONÔMICA, ORGANIZACIONAIS E CONDIÇÃO HUMANA NO TRABALHO.

Sobre a Escola Sócia econômica vale destacar a análise das relações de trabalho no mundo globalizado e seus paradoxos. A cidadania, responsabilidade

social, igualdade, preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável passam a fazer parte do contexto da empresa e em sua relação com o trabalho.

A Escola Organizacional é composta por um extenso conjunto de contribuições sob uma perspectiva organizacional referente à competência, estratégia, cultura e talento. Deste conjunto podem-se destacar as seguintes características: expansão de processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

Por último, a Escola Condição Humana no Trabalho mostra que a pessoa é um ente biopsicossocial, que tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais e que estes fatores “são fundamentais para a explicação da saúde e da doença da sociedade moderna” (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A visão biopsicossocial está assim fundamentada:

- Dimensão biológica: diz respeito às características físicas que o indivíduo herda ou adquire ao nascer e também durante toda vida. Inclui metabolismo, resistência e vulnerabilidade de seus órgãos e sistemas;

- Dimensão psicológica: esta dimensão “refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia”, e

- Dimensão social: “revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organizações sociais, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social”.

Lemongi-França (2004) cita que a idéia de criar as Escolas de Pensamento em QVT, as quais integraram e localizaram as demandas de qualidade de vida dentro das empresas, podem vir a ser um avanço importante em direção à consolidação de uma nova competência gerencial identificada em QVT. As dimensões socioeconômicas, organizacionais e de condições humanas no trabalho poderão possibilitar a definição de critérios, procedimentos metodológicos e novos esforços e práticas organizacionais que viabilizem a QVT nas empresas.

Para Pilatti e Bejarano consideram Walton, “como uma espécie de referência quase obrigatória nos estudos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” e escrevem o seguinte comentário:

“Para os autores, a idéia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional. O modelo teórico proposto por Walton possibilita abalizar o nível de QVT a partir de oito categorias conceituais, que incluem: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social e constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho”. (PILATTI e BEJARANO, 2005, p. 97).

WALTON *apud* RODRIGUES (1999, p.81), consideram que a “expressão Qualidade de vida tem sido usada com crescente freqüência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.”

2.3.2 DEFINIÇÕES EVOLUTIVAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):

De acordo com Fernandes (1996, p.46), pioneira nos estudos do tema no Brasil, a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser conceituada como um “Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas. Deve ser considerada como uma gestão dinâmica, no sentido de que as organizações e as pessoas mudam constantemente; e contingencial, visto que depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida”. Além disso, enfatiza a autora:

Pouco resolve atentar se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexo na produtividade e na satisfação dos trabalhadores.

Nadler e Lawler apud Fernandes (1996, p.42) apresentam uma tabela onde se pode aprender com mais clareza as diversas visões que envolvem a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho:

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
1. QVT como uma variável de (1959 – 1972)	As reações do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma variável de (1969 – 1975)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como uma variável de (1972 - 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como uma variável de (1975 – 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e s relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5. QVT como uma variável de (1979 – 1983)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como uma variável de (1983 – 2003)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER apud FERNANDES (1996, pág. 42).

2.3.3 MODELOS PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (QVT):

As ciências comportamentais, que trata especificamente, de aspectos ligados ao bem-estar das pessoas, em situação de trabalho, orienta-se por uma linha de pesquisa denominada Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bastante desenvolvida

por inúmeros pesquisadores, entre os quais: Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975) entre outros, em alguns países da Europa, Canadá e nos Estados Unidos (FERNANDES, 1996).

Como uma forma de verificação que se orienta em função “Detaylorisme” (Walton, 1974), no sentido de resgatar valores humanísticos e ambientais descuidados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico, vem ao encontro de tais preocupações, com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho.

2.3.2.1. O MODELO DE WALTON (1973)

Walton (1973) estabeleceu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes se dividem em oito categorias conceituais, assim descritas:

1 - **Compensação justa e adequada:** Justa, se o que é pago ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado. Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento. Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

2 - **Segurança e saúde nas condições de trabalho:** envolvem variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.

3 - Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana: Cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a auto-estima e mudanças no trabalho:

a) autonomia, quando o trabalho permite a autonomia e auto-controle das atividades);

b) habilidades múltiplas, quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades;

c) informação e perspectiva, estão relacionada à obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as conseqüências destas ações;

d) tarefas completas, se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta e,

e) planejamento, se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.

4 - Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados: Os aspectos observados referem-se à oportunidade de carreira no emprego, como:

a) desenvolvimento, intensidade com que as atividades atuais - atribuições de trabalho e atividades educacionais;

b) aplicação futura, a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos;

c) oportunidades de progresso, disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados e; segurança, emprego ou renda segura associada ao trabalho.

5 - Integração social na organização do trabalho: Segundo Walton (1973, p.15), "desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho". Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho:

- a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física);
- b) igualitarismo, ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de *status* traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme;
- c) mobilidade, mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados;
- d) grupos preliminares de apoio, grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo;
- e) senso comunitário, extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho e,
- f) abertura interpessoal, forma com que os membros da organização relatam entre si suas idéias e sentimentos.

6 - Constitucionalismo na organização do trabalho: está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho:

- a) privacidade, direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família;
- b) liberdade de expressão, direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias;
- c) eqüidade, direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego e,
- d) processo justo, uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações.

7 - O trabalho e o espaço total de vida: a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

8 - A relevância social do trabalho na vida: a auto-estima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

2.3.2.2. O MODELO DE WESTLEY (1979)

Segundo este modelo, os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. A Tabela 2 (abaixo) demonstra os fatores que caracterizam os problemas de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando os sintomas, indicadores, ações e propostas que têm como objetivo humanizar o trabalho.

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto-supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Valorização das tarefas - auto-realização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Métodos sócio-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações inter-pessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc).

Tabela 1 – Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho Fonte: Adaptado de Westley (1979)

2.3.2.3. O MODELO DE DAVIS & WERTHER (1983)

Segundo Rodrigues (1998), o modelo de Davis & Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos:

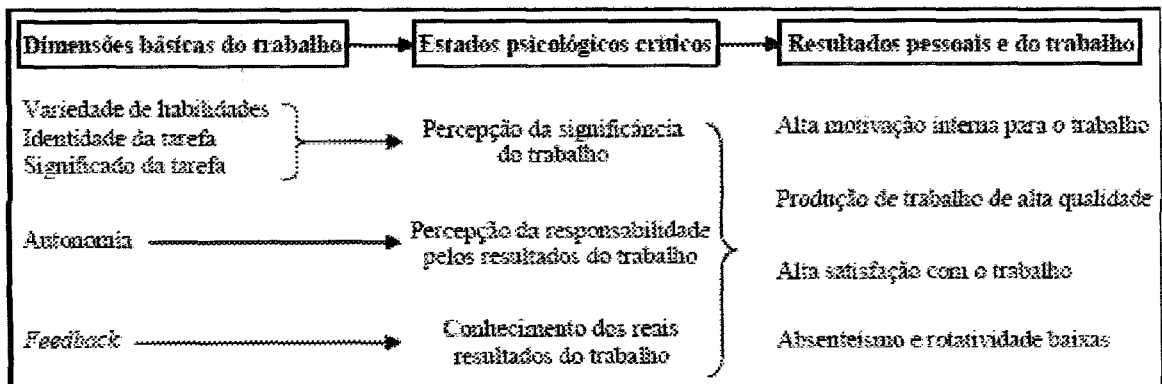
- Elementos organizacionais: referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.
- Elementos Ambientais: São as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.

- Elementos comportamentais: São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, feedback, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o feedback está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

Para *Davis & Werther* (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1998).

2.3.2.4. O MODELO DE HACKMAN & OLDDHAM (1975):

Este modelo citado por Hackman & Oldham (1975), propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, e baixo *turnover* e absenteísmo) são obtidos quando três estados psicológicos críticos” (percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho) estão presentes para um certo trabalhador. A figura 1 ilustra o modelo.



Quadro1 – Modelo das dimensões básicas da tarefa Fonte: Adaptado de Hackman & Oldham (1975)

Segundo o modelo de Hackman & Oldham (1975), os estados psicológicos críticos são criados pela presença de cinco dimensões “básicas” do trabalho, descritas da seguinte forma:

- **Variedade de Habilidades:** grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- **Identidade da Tarefa:** grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- **Significado da Tarefa:** grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
- **Autonomia:** grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados; e,
- **Feedback** do próprio trabalho (intrínseco): grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

Além das dimensões acima descritas, Hackman & Oldham (1975) também consideram duas dimensões suplementares que têm sido úteis no entendimento dos resultados das tarefas pelos trabalhadores. Tais dimensões são:

Feedback extrínseco: grau com que os trabalhadores recebem informações claras a respeito do seu desempenho nas atividades, segundo a opinião de supervisores e companheiros, e

Inter-relacionamento: grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades.

Hackman & Oldham (1975) também afirmam que o modelo não é capaz de captar os „resultados pessoais e do trabalho” segundo a percepção do trabalhador no que se refere à sua própria produtividade e aos índices de absenteísmo e *turnover*. Os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são:

Satisfação geral com o trabalho: é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa;

Motivação interna para o trabalho: grau com que o trabalhador sente-se feliz ao executar perfeitamente as tarefas (ou infeliz ao executar as tarefas erroneamente); e

Satisfação específica: busca captar a satisfação do trabalhador com:

- a) a segurança no emprego;
- b) pagamento e outras formas de compensação;
- c) companheiros de trabalho;
- d) supervisores; e,
- e) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Diante do referencial apresentado, considera-se que, com o intuito de contribuir para a continuidade e buscando compreender os fatores que afetam a QVT, propõe-se uma metodologia baseada no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e no emprego de um de seus modelos determinantes, de Richard Walton (1973).

3 METODOLOGIA

Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. A finalidade da ciência é tratar a realidade teórica e praticamente. Para atingirmos tal finalidade, colocam-se vários caminhos. (DEMO, 1987, p. 19).

Definindo as dimensões para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, nesta etapa constrói-se o instrumento de pesquisa. Por se tratar de um levantamento amostral, utilizou-se de um instrumento estruturado não disfarçado: o questionário. Mattar (1996) define como instrumento estruturado não disfarçado aquele que apresenta perguntas padronizadas, em mesma seqüência e mesmas opções de respostas a todos respondentes.

Para a escolha da amostra pesquisada, foi utilizado o critério de acessibilidade (GIL, 1999), através do qual, a amostra é escolhida em função do acesso a indivíduos.

A pesquisa foi realizada em duas empresas situadas na região da grande Curitiba-PR, totalizando 35 colaboradores, os quais apenas 32 se propuseram a responder as questões totalizando 92% conforme a *Gráfico 1*. Foi solicitado, que os colaboradores não se identificassem, para que não comprometesse nenhum deles e para que a pesquisa tivesse veracidade. Os dados coletados foram submetidos à análise. O questionário contém 18 perguntas, as quais foram perguntas fechadas e foram organizadas conforme os resultados com a interpretação feita.

A coleta de dados com base no modelo teórico de Qualidade de Vida (QVT) proposto por Walton, será realizada utilizando-se um questionário composto de 3 (três) partes:

PARTE 1 (Dados de Identificação): nesta parte são coletados dados não métricos. São estes:

- Sexo: utilizou-se a escala nominal (Feminino/Masculino).
- Tempo de empresa: corresponde ao tempo total, em anos, em que o avaliador trabalha na empresa. Este período foi dimensionado nas seguintes faixas temporais: menos de 1 ano; de 1 a 4 anos; de 5 a 9 anos; mais de 10 anos.
- Nível de instrução Escolar: corresponde ao nível de escolaridade de cada colaborador.

PARTE 2 - Com 6 questões, elaboradas com base nos indicadores do Modelo de Walton (1973), visando adaptar as características e aos objetivos da pesquisa a serem respondidas que corresponde as seguintes dimensões: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e desenvolvimento de Capacidades. Essas dimensões e respectivos indicadores, adaptados ao presente estudo, estão descritos no Quadro 1. Corresponde a uma avaliação de desempenho, recorreremos à escala de avaliação verbal : Muito Ruim, Ruim, Neutro, Bom, Muito Bom. Entende se por escala da avaliação verbal, por Mattar (1996), “a expressão das opções de respostas às pessoas, desde o extremo mais favorável até o extremo mais desfavorável, pela identificação e ordenação das categorias de expressões verbais.”

PARTE 3 - Está será composta por 10 questões, corresponde a uma avaliação de frequência, utilizando se a seguinte escala: Nunca, Raramente, Moderadamente, Frequentemente, Sempre. Nesta parte serão avaliadas 4 dimensões da teoria de Walton como as: Chances de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço Total de Vida e Relevância Social da Vida no Trabalho.

O modelo de Walton (1973) acima serve de base para orientar uma pesquisa, pelo alcance que suas idéias podem chegar nos seus critérios, podendo ainda ser enriquecido com outras idéias, levando-se em consideração característica da empresa ou do ramo de atividade.

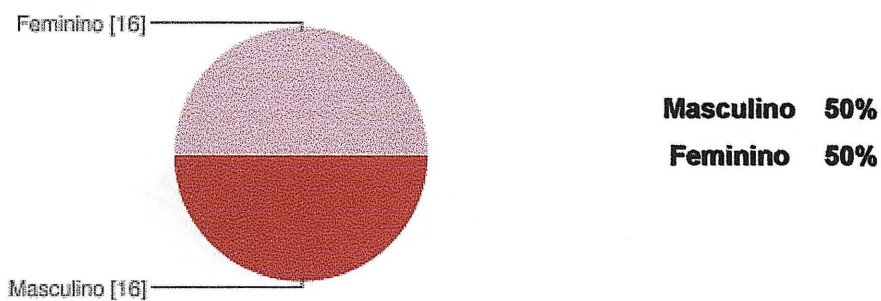
4 DADOS DA PESQUISA

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

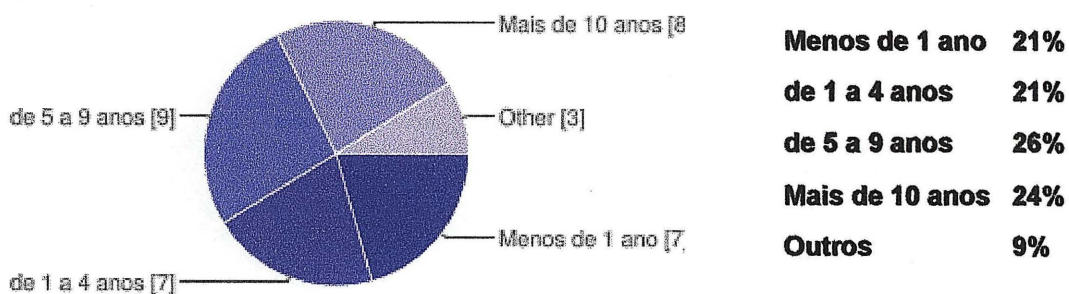
Gráfico 1 - Colaboradores que responderam ao questionário



Gráfico 2: Sexo dos colaboradores



Conforme informações obtidas, observa-se no Gráfico 2, no qual o percentual dos 32 colaboradores que responderam ao questionário, ficavam assim distribuídos 50% masculino e 50% feminino.

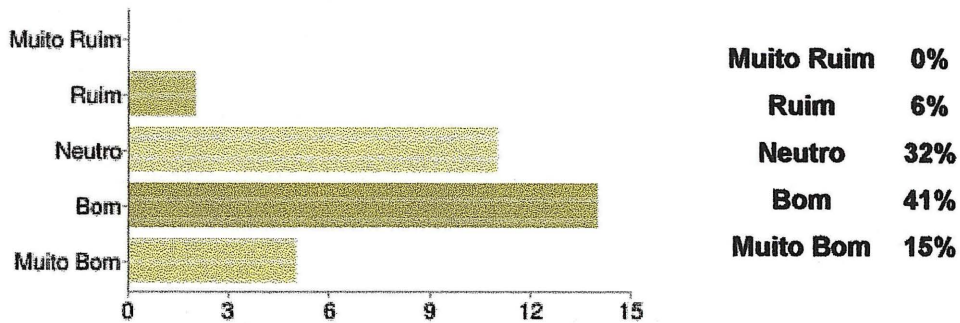
Gráfico - 3: Tempo de empresa

No Gráfico 3, observa-se que os colaboradores entre 5 e 9 anos são a maioria com 26%, uma pequena diferença para aqueles com mais de 10 anos de serviço que são 24%, aqueles com menos de 1 ano e até 4 anos estão com 21% e um pequeno grupo que não se enquadra nas respostas é de 9%.

Gráfico - 4: Nível de Instrução Escolar

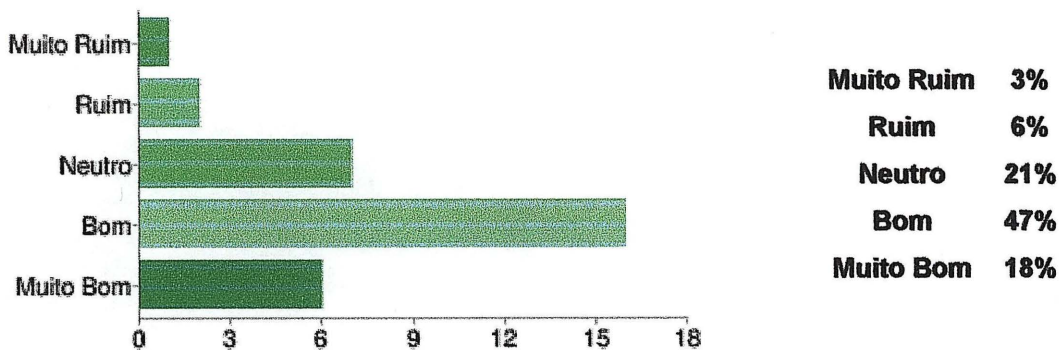
No gráfico 4, apresenta-se o nível de escolaridade dos colaboradores, onde mais da metade 53% já possui um curso de Pós graduação, 18% já terminaram ensino superior, 9% estão terminando, 12% concluíram o ensino médio, 3% tem mestrado e 6% não responderam.

Gráfico – 5: Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta organização?



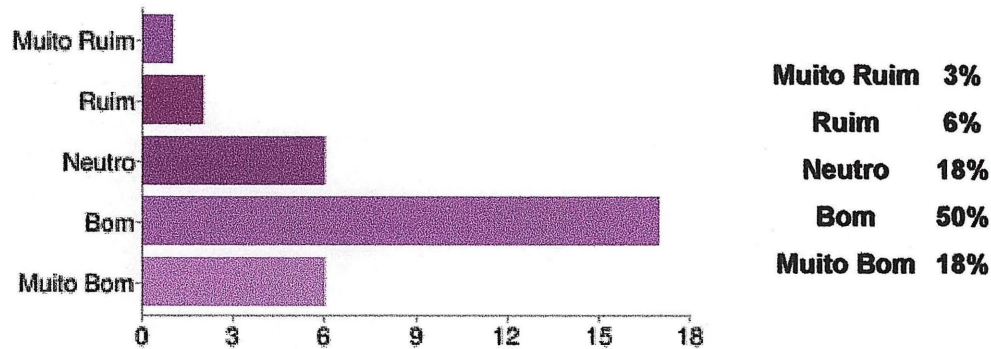
À esta questão, a maioria dos colaboradores respondeu que seu salário está de acordo com a sua contribuição na empresa conforme o modelo proposto por Walton, no gráfico 5 observa-se que 41% dos colaboradores acham *Bom* o seu salário relacionado às suas funções dentro da empresa, 32% acham *Neutro*, já 6% acham *Ruim* e 15% acham *Muito Bom* estão bem satisfeitos com seus salários.

Gráfico – 6: Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:



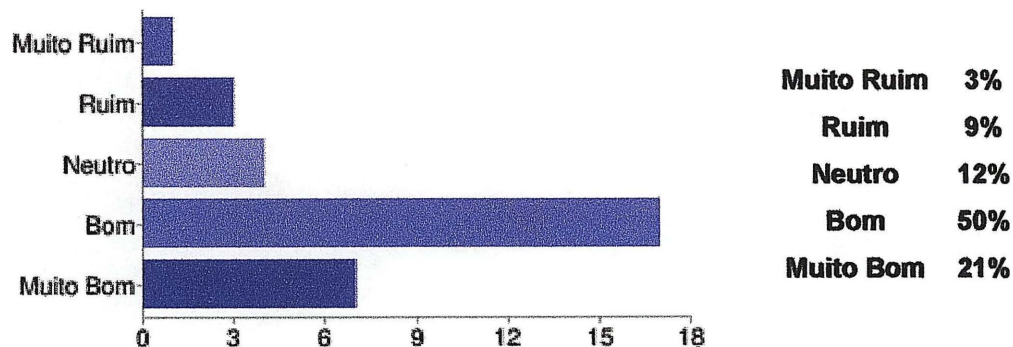
No gráfico 6, constatou-se que 47% dos colaboradores acham *Bom* seus benefícios, 18% consideram *Muito Bom*, 6% acham *Ruim* e apenas 3% julgam *Muito Ruim* os benefícios recebidos.

Gráfico – 7: Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?



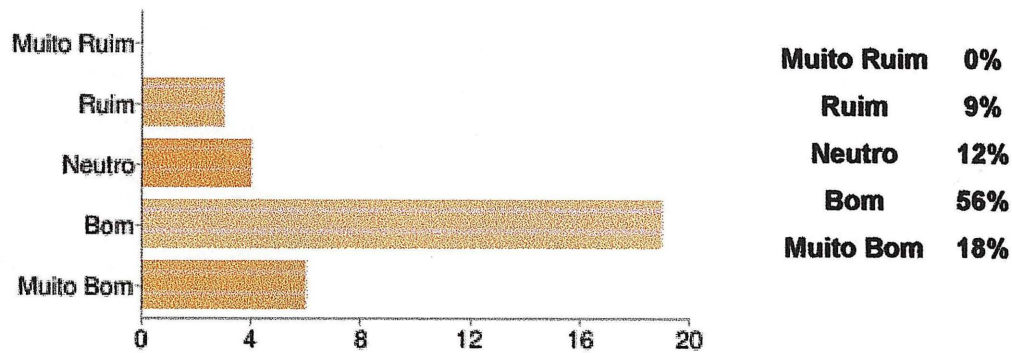
No gráfico 7, observa-se que 50% está satisfeito com seu ambiente de trabalho, e 18% consideram *Muito Bom* e *Neutro*, 6% acham *Ruim* e 3% *Muito Ruim* as condições de trabalho oferecidas pela empresas.

Gráfico – 8: Como você classificaria os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de sua função?



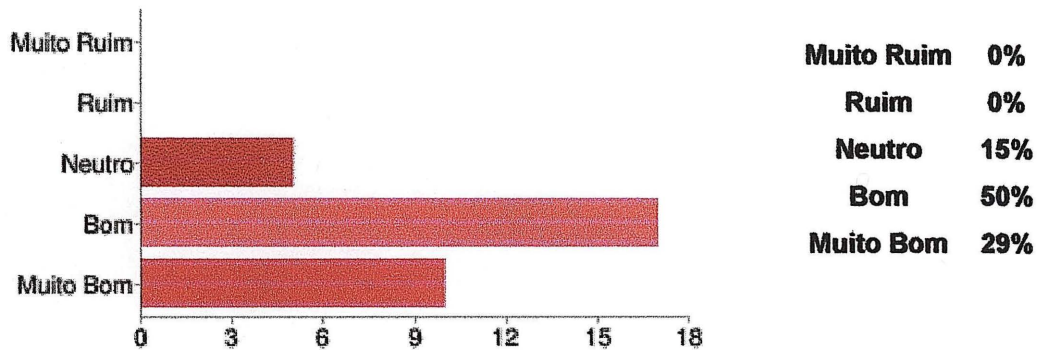
Conforme o gráfico 8, observa-se que 50% dos colaboradores responderam *Bom* os recursos materiais disponibilizados para suas funções e 21 % consideram *Muito Bom* na qual pode acarretar em um melhor rendimento no trabalho e apenas 3% consideram *Muito Ruim*.

Gráfico – 9: Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?



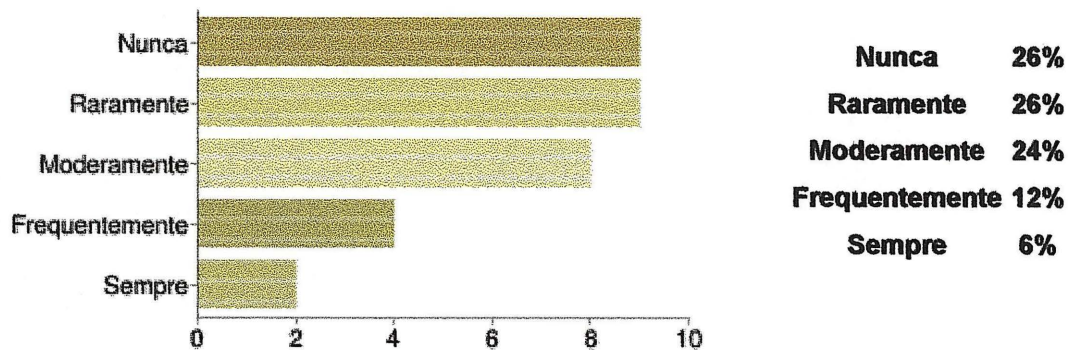
Acima, no gráfico 9, que 56% têm uma independência considerada *BOM* no seu trabalho, 18% avalia como *Muito Bom*, que gera confiança da empresa perante seus colaboradores.

Gráfico – 10: O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?



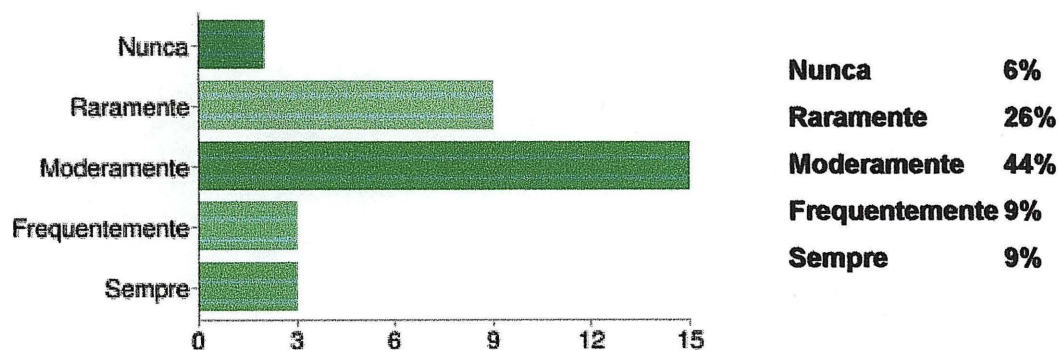
A participação dentro das empresas entre os pesquisados no Gráfico 10 demonstrou que 50% consideram *Bom*, 29% *Muito Bom*, confirmando que Walton descreve em uma das oito categorias a “Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana”, possui cinco variáveis aqui podemos destacar a autonomia, quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades, com certeza ajuda e muito para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Gráfico – 11: Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?



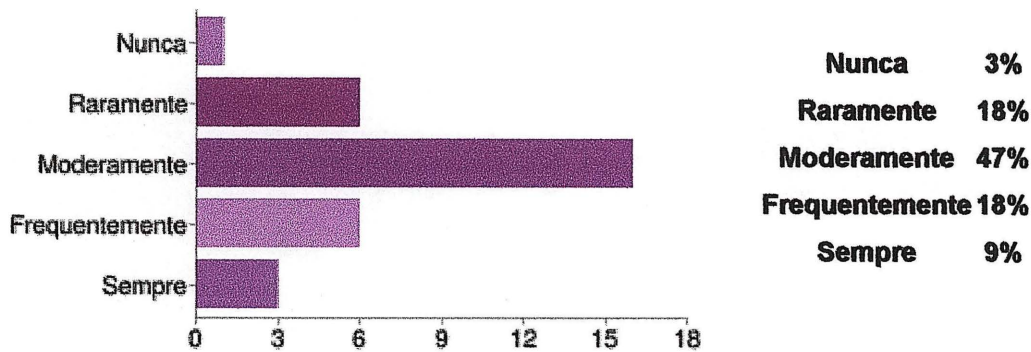
O gráfico 11, demonstra que as empresas não observam a produção de cada colaborador, onde a pesquisa apresenta uma semelhança nas respostas de 26% em *Nunca* e *Raramente*, 24% *Moderadamente*, 12% *Frequentemente* e apenas 6% *Sempre*.

Gráfico – 12: Há investimento em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós graduação ou outros cursos de especialização?



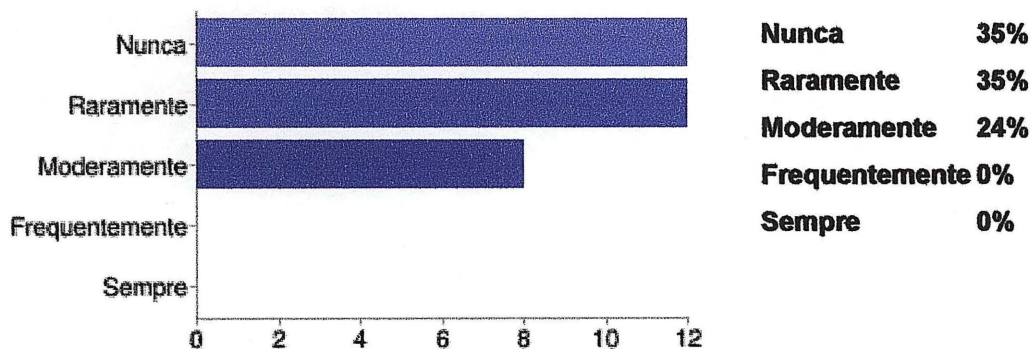
Em relação ao investimento na carreira observa-se no Gráfico 12, que os colaboradores responderam à pesquisa que a empresa apoia com 44% *Moderadamente* significa que as empresas apoiam discretamente na carreira, contra 26 % e 6% relata que *Raramente* e *Nunca* tem esse apoio, e com 9% *Frequentemente* e *Sempre* recebem investimento.

Gráfico – 13: O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?



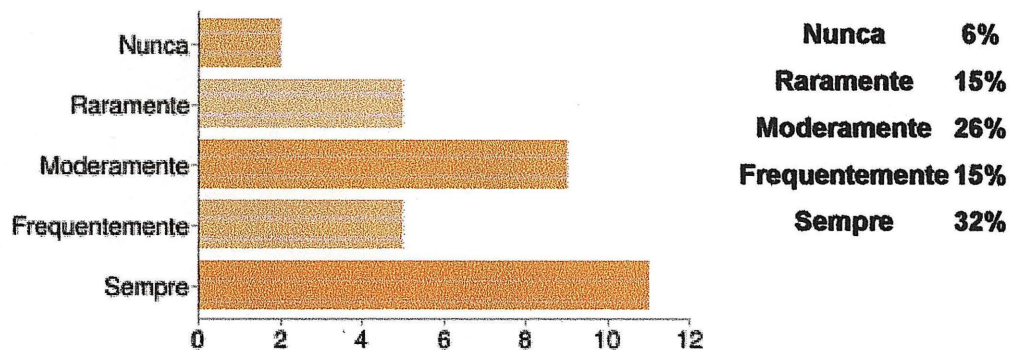
No que diz respeito às preocupações e aborrecimentos no Gráfico 13, percebe-se que 47% dos colaboradores responderam *Moderadamente*, o que mais marcou nas respostas foi que 18% responderam a *Frequentemente* e 9% *Sempre*, fica um “sintoma” ruim que as empresas devem averiguar com os seus colaboradores.

Gráfico - 14: A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa lhe humilhação ou outros transtornos perante colegas de trabalho?



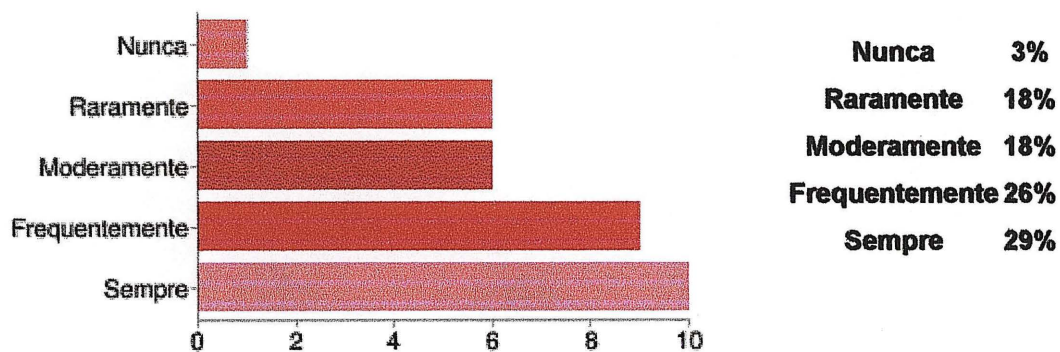
No gráfico 14, observa-se o fato do superior fazer essas considerações e observações perante colegas demonstra respeito ao colaborador não o expondo perante colegas, podemos notar nas respostas que 70% responderem que *Nunca* e *Raramente* e apenas 24% *Moderadamente*, demonstra de acordo com a pesquisa realizada, a conscientização em não expor os colaboradores a constrangimentos.

Gráfico - 15: No seu ponto de vista, o tratamento para com os funcionários, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igual e sem preconceitos?



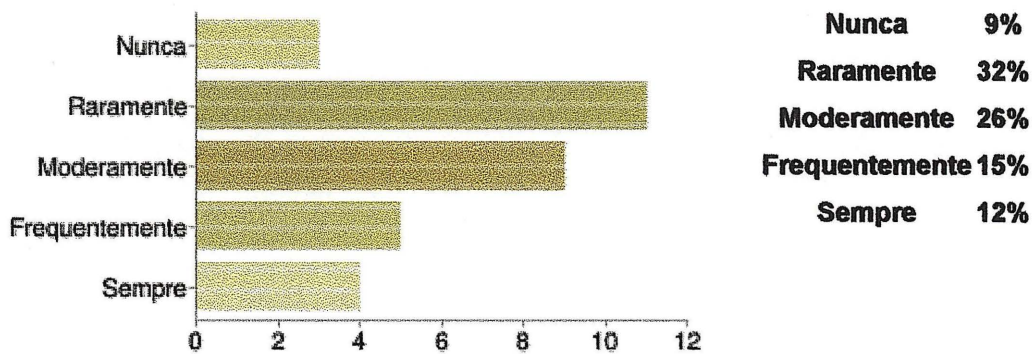
Para 32 % dos colaboradores o tratamento é *Sempre* igual independentemente do cargo, 26% se sentem *Moderados*, 15% *Freqüentemente* e *Raramente* e 6% acham que *Nunca* o tratamento é igual conforme o Gráfico 15.

Gráfico - 16: Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?



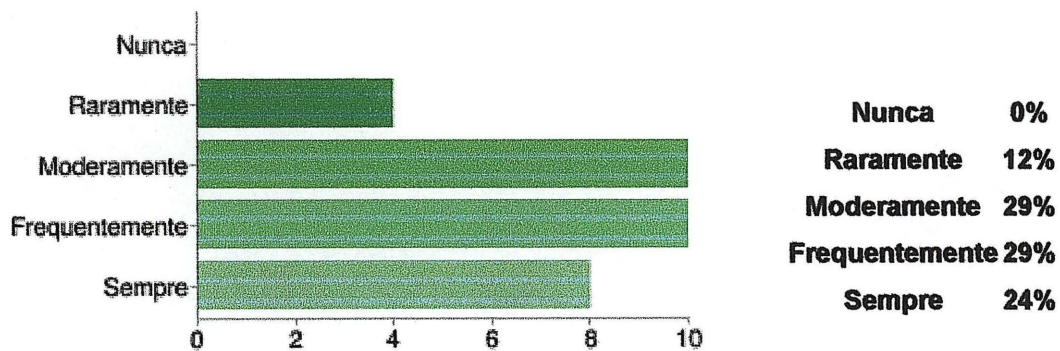
No gráfico 16 nota-se que 29% responderam que *Sempre* ficam à vontade em se expressar, 26% *Freqüentemente*, 18% *Moderadamente* e *Raramente* e 3% responderam que *Nunca* ficam à vontade com seus superiores.

Gráfico – 17: A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e familiares?



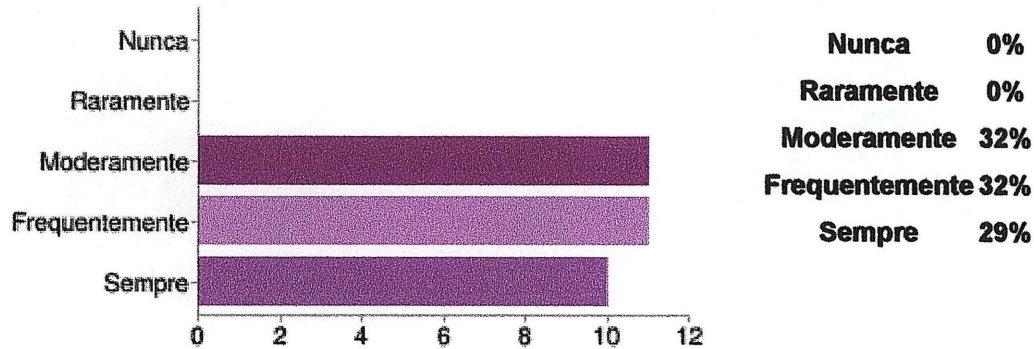
No gráfico 17, observa-se que 32% *Raramente* realizam confraternizações ou atividades de lazer, 26% *Moderadamente*, 15% *Frequentemente*, 12% *Sempre* e 9% *Nunca* realizam.

Gráfico – 18: Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?



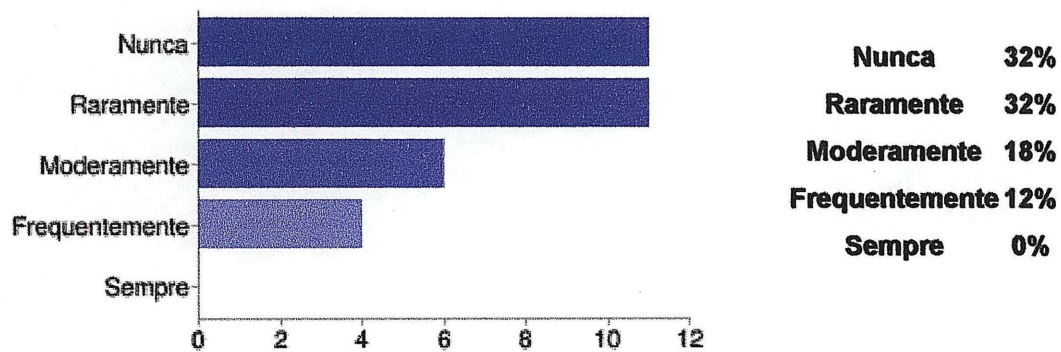
O gráfico 18, demonstra que o horário de trabalho não está interferindo no lazer dos colaboradores onde 29% responderam *Frequentemente* e *Moderadamente*, 24% dos colaboradores *Sempre* tem e 12% *Raramente*.

Gráfico – 19: Você sente orgulho de dizer onde trabalha?



No gráfico 19, observa-se que 32% sentem orgulho de dizer onde trabalham *Frequentemente* e *Moderadamente*, e 29% *Sempre* sentem orgulho do local de trabalho.

Gráfico – 20: Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local?



No gráfico 20, observa-se que a participação em algum projeto social é baixo 32% *Nunca* e *Raramente* participam, 18% *Moderadamente* e apenas 12% *Frequentemente* participam de projeto sociais.

5 CONCLUSÃO

As pesquisas em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), atualmente, são desempenhadas para promover a humanização do ambiente organizacional através de melhoria das condições de trabalho e conseqüentemente na melhoria dos serviços realizados pelas empresas.

Deste modo, quando se coloca o ser humano como um dos principais fatores de levar uma empresa ao sucesso, é importante que se centralize sua necessidade como objeto de estudo. Ajustada nessa idéia, a pesquisa explorou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores de duas empresas situadas em Curitiba-PR utilizando o modelo de Walton que se baseia em oito critérios que serviram de apoio para a realização da pesquisa.

Sendo uma vez aplicado o questionário, processados os mesmos e obtido a informação que disso se gerou conjuntamente com as respectivas análises, obtiveram-se resultados que permitem ao pesquisador apresentar o seguinte conjunto de conclusões.

No momento da coleta dos dados percebemos nos colaboradores que as propostas inseridas pelas empresas, no objeto de estudo desta monografia, pode se identificar que as mesmas, de acordo com os resultados obtidos são os seguintes:

A pesquisa mostrou que o fator do sexo ficou com resultado de 50% para masculino e 50% feminino, demonstrando que as mulheres estão mais atuantes nas empresas.

Na questão de tempo de empresa, mostrou que grande parte dos funcionários tem uma estabilidade de emprego entre 5 e 9 anos e mais de 10 anos o que representa 26% e 24% a metade dos entrevistados.

53% dos colaboradores preocupam-se em atualizar-se nos estudos onde este percentual de colaboradores, possuem curso de Pós Graduação, 18% possuem

curso superior e 9% ainda não concluiu o ensino superior. Na relação da empresa com os estudos, 44% responderam que a mesma se preocupa moderadamente em dar estímulos à continuidade dos cursos complementares.

No quesito salário e benefícios oferecidos aos colaboradores 41% e 47% estão satisfeito com o que é oferecido, o que pode ser considerado um fator motivante no dia a dia de uma empresa. E a parte de promoções demonstrou que os colaboradores esperam mais promoções porque 26% demonstraram insatisfação, diferente da parte dos salários, as promoções ficam a desejar.

Deste modo, verificou-se que, para que haja mais Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), será necessário rever a política de promoções, perante a satisfação dos salários, conforme a pesquisa os colaboradores disseram que gostariam de ter mais promoções, visto que isso seria um dos fatores relacionados à motivação dos seus colaboradores.

Entre os colaboradores pesquisados, 50% consideram boas as condições de trabalho que as empresas oferecem, sendo consideradas fundamentais para o desempenho de suas atividades diárias. Os materiais para execução das suas funções também foram considerados um fator importante para o bom desempenho, pois 50% dos colaboradores estão satisfeitos com o material oferecido.

No âmbito da empresa o rendimento do trabalho individual dos colaboradores pesquisados possuiu uma independência de 56% sendo julgada boa pelos próprios e de 50% na participação no quesito da organização, planejamento do seu próprio trabalho.

A relação de vida pessoal e profissional na qual o colaborador inclui com o trabalho na qual lhe traz preocupações e aborrecimentos o que pode prejudicar no rendimento dentro da empresa, demonstrou que 18% apontou como frequentemente e 47% moderadamente. E com isso pode surgir a desmotivação, o estresse que podem expandir ou prejudicar o bom andamento do trabalho dentro de qualquer empresa.

No modo como se chama à atenção e o tratamento entre todos os colaboradores ficou claro nas respostas uma certa confiança onde 70% nunca ou raramente foram humilhados perante aos colegas e no tratamento uma certa diferença de 32% sempre e 6% responderam que nunca foram tratados com indiferença.

Quanto à forma de expressão a pesquisa comprovou que 29% sempre sentem se à vontade em se expressar perante seus superiores, 26% frequentemente, 18% moderadamente e raramente, e apenas 3% nunca.

A pesquisa apontou que as empresas pesquisadas não demonstram interesse na realização de confraternizações com os colaboradores e familiares, onde 32% raramente as realizam, 26% moderadamente, 15% freqüentemente, 12% sempre e 9% nunca realizam confraternizações.

Quanto ao equilíbrio do tempo fora do trabalho com atividades de lazer e sociais, 29% freqüentemente têm tempo para essas atividades, 24% sempre, 29% moderadamente, e apenas 12% raramente não têm tempo disponível.

O estudo também comprovou que grande parte dos colaboradores tem orgulho de dizer onde trabalha, 32% freqüentemente e moderadamente e 29% sempre revelam seu local de trabalho.

A questão da parte social está em baixa, a pesquisa comprovou que 32% nunca ou raramente participam de algum projeto social da empresa junto à sociedade local, 18% moderadamente e apenas 12% sempre estão atuantes nos projetos sociais.

Após análise do estudo, percebe-se que o investimento no fator humano pode ser apontado como um dos caminhos que as empresas podem seguir para o alcance dos resultados. Se as empresas pesquisadas tiverem a visão que o sucesso delas está relacionado à qualidade de vida de seus colaboradores, manterão a valorização e o cuidado, e com isso conseguirão, a motivação, satisfação, o contentamento e a

auto realização de seus colaboradores. Uma coisa é certa: pessoas que trabalham satisfeitas produzem melhor.

Sendo assim, a pesquisa confirma que, para se ter Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é preciso aplicar os princípios de QVT. Quando as empresas buscam um conjunto de estratégias visando à construção de um ambiente de trabalho satisfatório e humanizado, surgem os efeitos da política da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

De um modo geral, podemos concluir que, no momento da pesquisa, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores das duas empresas situadas em Curitiba-PR, na percepção dos entrevistados, é favorável. Através das análises dos resultados, ficou claro que a essência das motivações, traduzidas no gosto e no prazer de trabalhar, está presente na vida profissional dos colaboradores.

Embora avaliada de forma satisfatória, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não deve ser descuidada, sendo que é uma questão interligada no trabalho, na qual pode influenciar diretamente, a qualidade dos produtos e serviços, com isso prejudicar ou não o desempenho das empresas.

Os resultados desta pesquisa não devem ser generalizados, levando que a escolha do método da amostra limita essa possibilidade de conclusão. As deduções devem ser consideradas através das respostas dos pesquisados, uma vez que este trabalho foi realizado em cima deste grupo de colaboradores.

Baseado no Modelo de Walton (1973) em Qualidade de Vida no Trabalho, conclui-se que entre as ações que buscam a QVT, várias atitudes estão estreitamente relacionadas com os salários, benefícios, reconhecimento profissional e tempo livre dos trabalhadores.

Na prática pode se dizer que os empresários que tenham a preocupação com a QVT entre os seus objetivos organizacionais, devem prestar atenção para a qualidade de vida de seus colaboradores não só quando estes estão no trabalho, mas também, com a vida destes, além da porta das empresas.

6 REFERENCIAL BIBLIOGRAFICO

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1999.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 7 ed. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

CERVO, A.L. e BERVIAN, P.A. Metodologia científica. 5 ed. São Paulo: Prentio Hall, 2002.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho. ESTUDO DA Psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Oboré, 1992.

DEMO, P. Introdução è metodologia da ciência. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1987.

FILHO, D. P. e SANTOS, I. A. Metodologia científica. 4 ed, São Paulo: utura, 1998.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: **GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da Qualidade de Vida na empresa.** Campinas: IPES Editorial, 2005.

PIRES G. L., MARTIELLO Jr, E., GONSALVES, A. **Alguns Olhares sobre Aplicações do Conceito de Qualidade de Vida em Educação Física/Ciências do Esporte**. Revista Brasileira de Ciências do Esporte. v. 20, n. 1, p. 53-57, setembro, 1998.

MARX, K. **O capital: crítica à economia política**. 8ª ed. São Paulo: Difusão Editorial; 1982.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. Edição compacta. Atlas, São Paulo, 1996.

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

The WHOQOL Group. **What Quality of Life? World Health Forum**. WHO: Geneva; 1996. p. 354-56.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is This? **Management Review**, Cambridge, Sloan, v.15, n.1 1973.

WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. Human Relations; 32; 113-123. 1979

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

ANEXOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E APLICADAS

Esta pesquisa pretende identificar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT), solicitamos sua colaboração no sentido de responder com franqueza e precisão às perguntas deste questionário, para que se possa ter um maior conhecimento da relação empresa / colaborador. Não sendo necessária sua identificação:

Entrevistador: Victor Hugo Vellozo.

Empresa: _____.

Data: _____.

Sexo :

- Masculino
- Feminino

Tempo de Empresa :

- Menos de 1 ano
- de 1 a 4 anos
- de 5 a 9 anos
- Mais de 10 anos
- Outros: _____.

Nível de Instrução

- Ensino Fundamental / Média Incompleto
- Ensino Fundamental / Médio Completo
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Pós Graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para com esta organização?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de suas funções?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?

- Muito Ruim
- Ruim
- Neutro
- Bom
- Muito Bom

Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Há investimento profissional em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós graduação ou outros cursos de especialização?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa lhe humilhação ou outros constrangimentos perante colegas de trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

No seu ponto de vista, o tratamento dos colaboradores, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igual e sem preconceitos nesta empresa

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores imediatos?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

A empresa realiza confraternizações ou atividades de lazer com os colaboradores e seus familiares?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você sente orgulho de dizer onde trabalha?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre

Você participa de algum projeto social da empresa junto à comunidade local?

- Nunca
- Raramente
- Moderadamente
- Frequentemente
- Sempre