



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

MILTON PEREIRA DE CARVALHO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: critérios de avaliação
aplicados em uma empresa do ramo de comunicação no estado da
Paraíba**

**João Pessoa
2017**

MILTON PEREIRA DE CARVALHO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: critérios de avaliação
aplicados em uma empresa do ramo de comunicação no estado da
Paraíba**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel (a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador (a): Profa Dra. Maria Luiza da Costa Santos

**JOÃO PESSOA
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

C331q

Carvalho, Milton Pereira de.

Qualidade de vida no trabalho : critérios de avaliação aplicados em uma empresa do ramo de comunicação no estado da Paraíba / Milton Pereira de Carvalho. – 2017.

45 f. : il.

TCC(Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2017.

Orientação : Profa. D.ra Maria Luiza da Costa Santos.

1. Qualidade de vida no trabalho (QVT). 2. Satisfação no trabalho. 3. Avaliação – critérios. I. Título.

CDU 331.101.1

MILTON PEREIRA DE CARVALHO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: critérios de avaliação aplicados em uma empresa do ramo de comunicação no estado da Paraíba

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel (a) em **ADMINISTRAÇÃO**

BANCA EXAMINADORA:

Profa Dra. Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)
Orientador

Profa. Dra. Alice Inês Guimarães (IFPB)
Examinadora interna

Prof. Ms. Glauco Barbosa (IFPB)
Examinador interno

A todos que mesmo nas dificuldades, não deixam de acreditar incondicionalmente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder tal dádiva.

Ao Instituto Federal da Paraíba por propiciar alguns anos de aprimoramento pessoal e profissional.

A minha orientadora que forneceu o suporte necessário durante a realização do trabalho.

E a todos aqueles que, de alguma forma, torceram por mim.

"O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis."
(José de Alencar)

RESUMO

No contexto atual, a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar do trabalhador abrangendo desta forma, diversos aspectos de sua vida não só profissional como também, pessoal. O presente estudo teve como objetivo principal avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa da área de comunicação em João Pessoa - Pb, tomando como base o modelo de Walton (1973). Para desenvolvimento do estudo foi realizada uma pesquisa de abordagem quali-quantitativa, classificada como exploratória, na medida que foi elaborado um questionário de acordo com as oito dimensões propostas pelo modelo de Walton (1973), o qual foi dividido em três partes e que foi composto por perguntas fechadas como também abertas que permitiram ao pesquisador identificar os critérios considerados relevantes para a qualidade de vida, na opinião dos pesquisados; como também a importância da política de Qualidade de Vida no Trabalho, e possíveis alternativas de ações e mudanças na gestão da qualidade de vida no trabalho. Assim, foi possível constatar que a empresa alvo da pesquisa não tem um programa de QVT, bem como, a inexistência de uma política de valorização dos funcionários, havendo uma urgente necessidade de implementação do mesmo como também, a busca por meios que valorizem o colaborador em sua atividade laboral.

Palavras-chave: Satisfação; Critérios de avaliação; Qualidade de vida no trabalho

ABSTRACT

In the current context, the quality of life at work is directly related to the well-being of the worker, thus covering several aspects of his life, not only professional but also personal. The main objective of this study was to evaluate the Quality of Work Life of employees of a communication company in João Pessoa - Pb, based on Walton's (1973) model. In order to develop the study, a qualitative-quantitative approach was carried out, classified as exploratory, as a questionnaire was elaborated according to the eight dimensions proposed by the Walton model (1973), which was divided in three parts and was composed of closed and open questions that allowed the researcher to identify the criteria considered relevant to the quality of life, according to the respondents; As well as the importance of the Quality of Life at Work policy, and possible alternatives for actions and changes in quality of life management at work. Thus, it was possible to verify that the company that is the target of the research does not have a QWL program, as well as the lack of a valorization policy for employees, there is an urgent need to implement it, as well as the search for ways that value the employee in their work activity.

Keywords: Satisfaction; Rating criteria; Quality of life at work

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Evolução do Conceito de QVT.....	17
QUADRO 2: Conceitos de QVT.....	19
QUADRO 3: Modelo de QVT de Walton.....	22

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Gênero dos pesquisados.....	26
GRÁFICO 2: Faixa etária dos pesquisados.....	26
GRÁFICO 3: Nível de escolaridade dos pesquisados.....	26
GRÁFICO 4: Estado civil dos pesquisados.....	26
GRÁFICO 5: Análise do critério: Compensação justa e adequada.....	27
GRÁFICO 6: Análise do critério: Compensação justa e adequada.....	27
GRÁFICO 7: Análise do critério: Condições de trabalho.....	28
GRÁFICO 8: Análise do critério: Condições de trabalho.....	28
GRÁFICO 9: Análise do critério: Uso e desenvolvimento de capacidades...	29
GRÁFICO 10: Análise do critério: Uso e desenvolvimento de capacidades.	29
GRÁFICO 11: Análise do critério: Oportunidade de crescimento e segurança	30
GRÁFICO 12: Análise do critério: Oportunidade de crescimento e segurança	30
GRÁFICO 13: Análise do critério: Integração social na organização.....	31
GRÁFICO 14: Análise do critério: Integração social na organização.....	31
GRÁFICO 15: Análise do critério: Constitucionalismo.....	32
GRÁFICO 16: Análise do critério: Constitucionalismo.....	32
GRÁFICO 17: Análise do critério: Trabalho e espaço total de vida.....	33
GRÁFICO 18: Análise do critério: Trabalho e espaço total de vida.....	33
GRÁFICO 19: Análise do critério: Relevância social da vida no trabalho.....	34
GRÁFICO 20: Análise do critério: Relevância social da vida no trabalho.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
	OBJETIVOS	12
	Objetivo geral.....	13
	Objetivos específicos.....	13
2	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	14
2.1	Caracterização da pesquisa.....	14
2.2	Universo, amostragem e amostra.....	15
2.2	Instrumento de coleta de dados.....	15
2.3	Perspectiva de análise de dados.....	15
3	ENTENDENDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
3.1	Evolução da QVT.....	16
3.2	Conceitos de QVT.....	19
4	MODELOS DE QVT.....	21
4.1	Modelo de QVT de Walton.....	21
4.2	Modelo de QVT de Hackman e Oldhan.....	24
4.3	Modelo de QVT de Nadler e Lawler.....	24
5	PERSPECTIVAS E DESAFIOS DO QVT NAS ORGANIZAÇÕES.....	25
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	26
6.1	Parte I - Perfil Socioeconômico dos Colaboradores.....	26
6.2	Parte II – Qualidade de Vida no Trabalho.....	27
6.2.1	Compensação Justa e Adequada.....	28
6.2.2	Condições de Trabalho.....	29
6.2.3	Uso e Desenvolvimento de Capacidades.....	30
6.2.4	Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	30
6.2.5	Integração Social na Organização.....	31
6.2.6	Constitucionalismo.....	32
6.2.7	Trabalho e Espaço Total de Vida.....	33
6.2.8	Relevância Social da Vida no Trabalho.....	34
6.3	Parte III - Significados de Qualidade de Vida no Trabalho.....	35
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
	REFERÊNCIAS.....	40
	APÊNDICES.....	43

1. INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios da administração contemporânea é a qualidade de vida no trabalho - QVT. Nas últimas décadas, políticas e ações que visam prevenir bem como administrar de uma melhor forma consequências advindas do desgaste físico e psicológico do trabalhador, tiveram uma crescente atenção das organizações. Hoje, aspectos intangíveis como, as pessoas que fazem parte da organização têm potencial de se tornar um grande diferencial competitivo.

No atual contexto social e econômico, com as constantes mudanças no mercado organizacional, entender que o capital humano é uma vantagem competitiva contribui para que essa atenção dos gestores passe a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações. Nesta perspectiva, considerando os aspectos organizacionais, a qualidade de vida no trabalho passa a ser considerada como estratégia imprescindível ao desempenho organizacional.

Para Fernandes (1996), a QVT pode ser conceituada como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam a organização, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade. Nesse sentido, entender como o trabalho afeta a vida do trabalhador pode ser considerado uma questão de sobrevivência para as organizações, uma vez que a insatisfação no trabalho contribui para absenteísmo e rotatividade, gerando custos às organizações.

Nesse contexto, gerenciar os fatores que envolvem a QVT pode se tornar um elemento estratégico capaz de aumentar a produtividade, reduzir os custos envolvidos com a insatisfação com o trabalho, favorecendo com isso a formação de uma relação positiva entre empregador e empregado, alcançando pela lado da organização os objetivos de qualidade, lucratividade e competitividade e, pela lado dos empregados, obtém a satisfação, produtividade e comprometimento no desempenho profissional, compatibilizando os interesses de ambos os lados de forma coesa e harmônica.

Segundo Silva e Lima (2011), a gestão da qualidade de vida no trabalho é uma importante ferramenta para as organizações, pois é através destes programas que se consegue obter melhores resultados, almejando o bem-estar do indivíduo na

organização, promovendo a satisfação no ambiente de trabalho e a retenção dos talentos nas instituições.

Lacombe (2005), aponta que a qualidade do ambiente de trabalho é percebida pelas pessoas da empresa, atuando na motivação, na identidade com a empresa, na colaboração entre as pessoas, no interesse pelo trabalho, na facilidade de comunicação interna, nos relacionamentos, nos sentimentos e nas emoções das pessoas que interagem num ambiente comum.

Nesse contexto, gerenciar a QVT através da identificação de fatores que a consolida no ambiente de trabalho, se torna um elemento estratégico capaz de promover uma relação de ganha-ganha entre empregador e empregado, tornando-a alavanca de lucro para as organizações que buscam melhoria contínua nas condições de trabalho.

Avaliar como as organizações tem aplicado ações que visem promover a qualidade de vida no trabalho passa a ser de significativa relevância, principalmente no ambiente privado, visto a necessidade de valorizar o capital humano existente nas organizações e como proposto pelo modelo de Walton (1973 apud FERNANDES, 1996) são vários os critérios que precisam ser gerenciados a fim de se garantir um ambiente de trabalho que provoque estímulos ao desenvolvimento do potencial dos recursos humanos nele inserido.

No caso abordado neste estudo, a empresa estudada atua na área de comunicação. Foi criada em 2001 tornando-se pioneira no jornalismo virtual na Paraíba com forte atuação na imprensa e no mercado publicitário, tendo uma abordagem que revela e reproduz os principais fatos contemporâneos e as questões econômicas, políticas, sociais e culturais com reflexos na região.

Com base no exposto, o presente estudo teve como proposta buscar compreender a relação da Qualidade de Vida no Trabalho com o desempenho dos empregados e, para tanto, estudou modelos indicados na literatura administrativa para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, abordando os respectivos critérios, dando ênfase especial ao modelo de Walton (1973), o qual subsidiou a análise dos resultados do estudo. Desta forma, buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os critérios necessários à promoção da qualidade de vida dos empregados, que devem estar presentes no ambiente organizacional?

Teve como objetivo geral avaliar o impacto da política da Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa da área de comunicação em João Pessoa - Pb, tomando como base o modelo de Walton e, como objetivos específicos foram traçados três, a saber: a) identificar os critérios do modelo de Walton considerados mais relevantes para a qualidade de vida no trabalho, na opinião dos pesquisados; b) verificar a percepção dos colaboradores sobre a política de Qualidade de Vida no Trabalho da empresa; c) contribuir com possíveis alternativas de ações e mudanças na gestão da qualidade de vida no trabalho.

Por fim cabe destacar que o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho é de extrema relevância para sociedade, tendo em vista o surgimento e crescimento no número de doenças no trabalho, ocasionando custos para as organizações. Para a administração, estudar formas de avaliar a qualidade de vida no trabalho e a influência dos seus critérios na vida dos colaboradores permite a ampliação dos conhecimentos relacionados aos modelos de QVT, fazendo emergir novas informações e conhecimentos que favorecem uma maior compreensão do assunto em diferentes situações de trabalho. Para o pesquisador, estudar a QVT em sua realidade de atuação possibilita contribuir com subsídios para a melhoria das ações voltadas à qualidade de vida no trabalho.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

2.1 Caracterização da Pesquisa

A metodologia envolve vários procedimentos que são utilizados na produção do conhecimento, representando através dos métodos utilizados a legitimidade do mesmo. De acordo com Lakatos (2010) esta técnica permite uma investigação mais concreta de uma unidade, com finalidade de identificar as características importantes para o objeto de estudo da pesquisa.

Em termos de sua metodologia, esta pesquisa classifica-se como sendo de campo/aplicada através do levantamento de dados, fatos e fenômenos. Em relação à forma de abordagem foi utilizada a quali-quantitativa, através da utilização de números como quantificadores de informações como também, uso de palavras,

linguagens em forma de texto, para descrição, reflexão e interpretação do pesquisador na compreensão e análise dos resultados. Foi utilizada ainda pesquisa do tipo descritiva e bibliográfica. Desta forma, o método utilizado foi o indutivo baseado na experiência e nas observações de casos da realidade concreta.

2.2 Universo, Amostragem e Amostra

Deslauriers (2008) relata que a amostra, independentemente do tamanho, demonstra uma realidade. Seu estudo gera informações que são capazes de aumentar o conhecimento acerca da temática.

A pesquisa foi realizada em uma empresa da área de comunicação, pioneira no jornalismo virtual no estado da Paraíba, com forte atuação na imprensa e no mercado publicitário. O universo da pesquisa foi composto por 15 colaboradores e como amostra, considerada não probabilística acidental, considerou os 15 colaboradores. A pesquisa foi realizada no mês de março de 2017, pelo autor deste trabalho.

2.3 Instrumento de Coleta de Dados

Para levantamento dos dados foi utilizado um questionário que se divide em três partes. A primeira parte se relaciona com o perfil sócio demográfico, contendo quatro questões. A segunda parte é composta por 8 questões fechadas que abordam os critérios do modelo de Walton as quais, foram dispostas de acordo com a escala de Likert em cinco categorias, sendo elas: concordo totalmente; concordo; indiferente; discordo e discordo totalmente. Por fim, na parte três envolviam duas questões abertas.

De acordo com Gil (2008), o questionário é um conjunto de questões submetidas a pessoas com o objetivo de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado.

2.4 Perspectiva de Análise dos Dados

Sobre essa perspectiva, ao final do processo de coleta de dados, foi realizado a organização dos questionários aplicados a fim de proceder a análise pertinente, a qual se deu através da utilização de tabelas e gráficos, do auxílio da ferramenta computacional Microsoft Excel proporcionando assim, uma melhor organização e compreensão dos dados obtidos.

Como destaca Vergara (2007), as tabelas facilitam a compreensão do objeto de estudo, sobretudo por apresentar através de uma linguagem bem simples, um panorama dos dados de modo resumido, oferecendo uma visão geral do conteúdo em questão.

3. ENTENDENDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

3.1 Evolução da QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma temática que tem sido alvo de inúmeras investigações ao longo do tempo como também, intimamente relacionada com a satisfação e o bem-estar o qual, não se exclui o trabalho e seus amplos aspectos, inclusive o social.

Segundo Rodrigues (2008), a qualidade de vida tem sido uma preocupação do homem desde sua existência. Neste contexto, a procura por representar a satisfação total do ser humano com a vida profissional, permite ser um ponto de partida para um diagnóstico com o objetivo de promover um melhor desempenho dos trabalhadores nas organizações aumentando os níveis motivacionais

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho apareceu na literatura especializada no início da década de 1950. Porém, a preocupação com a QVT, por parte das organizações tem início a partir das convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em que os países membros adequaram a legislação em seus países para a melhoria do trabalho, principalmente no que concerne à saúde, higiene e segurança do trabalhador (BELO e MORAES, 2011).

Já Segundo Piccinini e Tolfo (2001), a preocupação com a QVT iniciou nos anos 50 e apresentaram diversas fases. Seus precursores foram Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Instituto, em Londres. Estes estudiosos deram origem a uma abordagem sociotécnica que visava a integração dos colaboradores nas atividades da empresa, em troca ao aumento de benefícios fornecidos aos mesmos. Neste âmbito, o objetivo era o aumento da produtividade com foco nos funcionários.

Para alguns autores, a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” foi utilizada pela primeira vez na década de 70 pela General Motors no âmbito de uma investigação que pretendia avaliar a satisfação dos seus colaboradores. Para outros autores, o conceito de QVT tem origem numa tradição científica humanista que destaca a necessidade de o trabalho ter um significado para o indivíduo e que este seja alvo de satisfação. Mais concretamente, o movimento da Escola das Relações Humanas e os estudos de Elton Mayo.

Rocha (2012) cita que no Brasil, o surgimento de estudos sobre qualidade de vida no trabalho se deu na década de 80 em virtude do cenário organizacional planificado e das exigências impostas pelas novas tecnologias que trouxeram uma nova dinâmica para as práticas laborais, acarretando pressão, insegurança, aumento de responsabilidade, fadiga e stress aos trabalhadores. Desta forma, a QVT surge para impactar positivamente a produtividade e eficiência organizacional através da satisfação do trabalhador em exercer sua função laboral.

De fundamental importância para existência humana, o trabalho cotidiano faz parte da vida e é através dele que obtemos as condições necessárias à nossa subsistência. É no trabalho que alguns encontram as condições para uma vida pessoal, familiar e social satisfatória alcançando assim, bem-estar e realização individual. E por isso, pode-se afirmar que para uma empresa proporcionar qualidade de vida aos seus funcionários é necessário, entre outros fatores, que a mesma possua condições de atender as necessidades básicas dos mesmos implementando políticas de valorização e qualificação buscando assim, potencializar suas qualidades possibilitando um maior aproveitamento de seu trabalho bem como, gerar lucro para a empresa.

Segundo Gil (2011) a qualidade deve ser implementada começando da base para cima, e deve ser decidida nos níveis estratégicos da empresa necessitando do apoio da alta administração. E que as empresas só se

comprometerão com qualquer programa de qualidade se lhes mostrarem os benefícios claramente financeiros, decorrentes da implantação do mesmo.

De acordo com Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho passou ao longo do tempo, por diferentes concepções conforme pode-se verificar:

Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996)

Observando o quadro acima, é possível entender que, embora os enfoques referentes à QVT sejam diferentes, todos voltam – se para um interesse comum, que é a busca de uma melhor satisfação do trabalhador bem como, uma melhor produtividade por parte da empresa, gerando assim, comprometimento e resultados no processo de QVT.

A Qualidade de Vida no Trabalho representa um conjunto de ações que envolve o diagnóstico e implementação de melhorias e de inovações a nível da gestão, tecnologia e estrutura, dentro e fora do ambiente de trabalho, que têm como objetivo proporcionar condições para o desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (FRANÇA, 1997 *Apud* BARBOSA 2014, p.8).

Desta forma, pode-se observar que a QVT converge para o trabalho à medida que este é elemento viabilizador de uma autorrealização e estabilidade emocional possibilitando um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Portanto, é perfeitamente pertinente e muito relevante o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como ser multidisciplinar, reconhecendo suas mais variadas e amplas necessidades.

3.2 Conceitos de QVT

A QVT deve ocorrer dentro e fora das empresas sendo a mesma, influenciada por várias situações do cotidiano. Conhecer a QVT através dos seus conceitos é de fundamental importância para as organizações visto que, sua compreensão é fator decisivo para o bom desempenho e sucesso do programa na organização.

Para Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Já de acordo com França (1997), a QVT é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. França (1997), ainda esclarece que a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes. E conclui, ao afirmar que, no contexto do trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana.

Bergeron (1982) *apud* Fernandes (2002) afirma que a qualidade de vida no trabalho é a aplicação concreta da filosofia humanística através de métodos participativos, modificando um ou vários aspectos do ambiente de trabalho, com o

objetivo de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos funcionários e a produtividade da empresa.

Existem muitas definições que procuram determinar com precisão o real significado do que vem a ser a qualidade de vida no trabalho. Ao pesquisar uma conceituação evolutiva, alguns importantes autores merecem destaque. Assim, Merino (2000), cita estudiosos e suas contribuições conforme quadro abaixo:

Quadro 2 – Conceitos de QVT

GUEST (1979)	“[...] Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo do seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas de trabalho”
DAVIS (1981)	“Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para os empregados”.
FERNANDES e BECKER (1988)	“Trata de reagrupar todas as experiências da humanização do trabalho e que orientam em função do que se tem convencionado denominar democracia industrial. ”
FERNANDEZ (1989)	“Existe qualidade de vida no trabalho quando os indivíduos podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam”.
VIEIRA e HANASHINO (1990)	“Trata-se da extensão de todas as funções de qualquer natureza a nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais”.
VIEIRA (1996)	“Um conjunto de fatores, que se fazendo presente nas organizações, proporcionam aos trabalhadores um bem-estar físico, mental, econômico e social”

Fonte: Adaptado de Merino (2000, pág. 17-18)

Para Fernandes (2002), não existe um consenso sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, no entanto, dentre as mais diferentes opiniões observa-se algo em comum: a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, a satisfação dos trabalhadores e a alta produtividade da empresa.

4. MODELOS DE QVT

Na busca de atender as necessidades individuais e organizacionais, os modelos de QVT sofreram mudanças em suas concepções ao longo do tempo como os de Walton, Hackman e Oldhan e o de Nadler e Lawler, sendo os mesmos, a cada período, entendidos de uma forma diferente. Logo, merecem ser abordados pelos fatores que utilizam para estudar e apresentar a QVT,

4.1 Modelo de QVT de Walton

De acordo com Chiavenato (2010), para Walton, a QVT está fundamentada através dos seguintes fatores:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da qualidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho;
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;
- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;

- Constitucionalismo: refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;
- Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Assim, o modelo de QVT de Walton propõe oito categorias conceituais que procura identificar fatores e dimensões na qual o ambiente de trabalho pode afetar o trabalhador, permitindo assim, ter uma visão com mais propriedade das dimensões que a qualidade de vida no trabalho dialoga. Esse modelo é conhecido como o mais abrangente dentre os modelos teóricos por levar em consideração critérios que não estão apenas voltados para o ambiente interno, mas também para o ambiente externo – os chamados *stakeholders*.

As oito dimensões citadas pelo autor permitem que o pesquisador apreenda os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Apresenta vantagens de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho (PICCININI; TOLFO 2001).

De acordo com Oliveira (2006), os critérios propostos por Walton, não se configuram necessariamente em uma ordem numérica que deve ser rigorosamente obedecida, essa produção adota esta como sendo a convencional, por se tratar de uma contribuição direta de Walton. Desta forma, este modelo será utilizado como instrumento de pesquisa do trabalho em questão.

Para complementar e ajudar no entendimento, o quadro abaixo, apresenta de forma resumida as categorias conceituais do modelo de Walton (1973, *apud* CHIAVENATO, 2010).

Quadro 3 – Modelo de QVT de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1 – Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2 – Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retro informação
4 – Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5 – Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7 – Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8 – Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos /serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491.)

Os critérios expostos são de grande relevância, visto que, no ambiente de trabalho podem ajudar o trabalhador no fator motivacional permitindo assim, entender a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da instituição, como também, para a melhor produtividade da organização.

4.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Para Hackman e Oldhan (apud Chiavenato, 2010), a QVT está fundamentada em:

- Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências das pessoas;
- 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 as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- 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 proporcionado 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.

Assim, Hackman e Oldhan expõe o quanto as dimensões do cargo é de extrema importância para a QVT, produzindo resultados pessoais e de trabalho.

4.3 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Segundo Nadler e Lawler (apud Chiavenato, 2010), a QVT fundamenta-se em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação do sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho e etc.

Podemos observar através destes aspectos a importância do papel do ser humano como parte integrante nas organizações, onde o mesmo, participa das decisões ativamente deixando de ser apenas um simples executor.

5. PERSPECTIVAS E DESAFIOS DO QVT NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações atuais, buscam utilizar a QVT como instrumento gerencial adequando sua implementação a necessidade fim da mesma, sem deixar de se preocupar com as condições de trabalho dos seus colaboradores. Segundo Walton (1973, apud RODRIGUES,2009), este fator tem como objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.

Existe uma preocupação maior em passar uma imagem positiva, não só em relação ao cliente interno como também ao externo. Nesse sentido, surge a necessidade de um maior esforço por inovação organizacional apresentando assim, um melhor resultado, se realizado de forma eficaz através de uma boa comunicação.

Para Silva e De Marchi (1997), dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado a uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Limongi-França (2004), descreve que a gestão da qualidade de vida no trabalho possui novas representações, que por sua vez, exploram a organização como um todo, portanto a empresa deve dispor de uma administração participativa, promoção de saúde, esporte e cultura, ações ergonômicas, valorização da cidadania e responsabilidade social.

Sendo assim, observa-se um empenho por parte das organizações para possibilitar um maior aproveitamento da mão de obra de seus colaboradores com investimento na qualidade de vida dos mesmos, através do cumprimento das obrigações trabalhistas e de programas que os mantenham não apenas motivados como também, realizados com a organização e o trabalho que nela desempenham.

De acordo com Walton (1973, apud RODRIGUES,2009), existe a necessidade de princípios que tornem claro os direitos e deveres dos trabalhadores, conduzindo suas ações e permitindo que se previnam contra atitudes arbitrárias por parte dos gestores.

Segundo Maximiliano (2007), a competitividade empresarial transformou-se num fator crucial para a sobrevivência das organizações. O acirramento da competição ganhou amplitude no início da década de 1990, com a progressiva abertura comercial e a desregulamentação dos mercados. A inovação ganha centralidade na estratégia das organizações que desejam manter ou expandir suas fatias de mercado, traduzida principalmente nas formas de produzir ou oferecer o produto ou o serviço.

Ao inovar na busca da qualidade de vida como estratégia competitiva, as organizações têm um diferencial de mercado podendo através do desenvolvimento desses programas, elevar o nível de satisfação do trabalhador e conseqüentemente, contribuir para sua lucratividade.

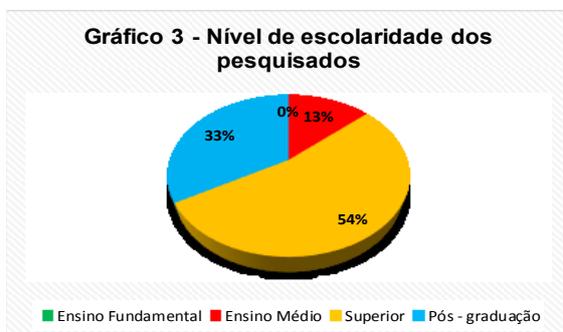
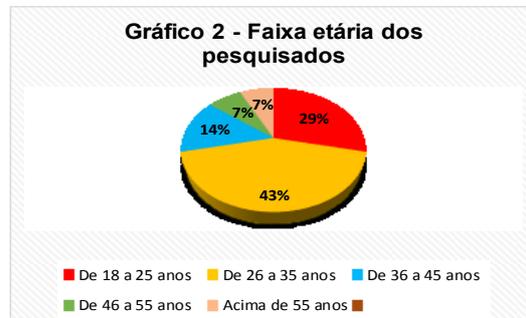
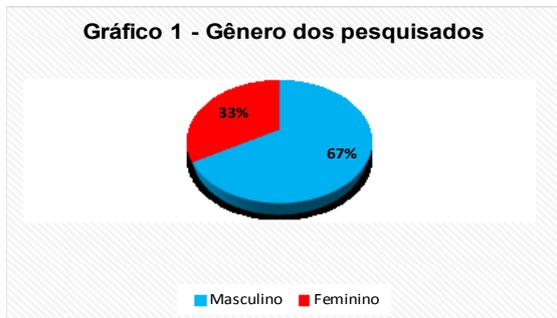
Segundo Ferraz (1995) esta busca de competitividade está vinculada a alguns fatores fundamentais, como: qualificação, flexibilidade e produtividade. Fatores que as empresas adotam numa nova forma de gestão de recursos humanos, procurando reformular seu relacionamento com a força de trabalho, objetivando melhorias contínuas de produção e visando atrair os trabalhadores a co-participar dos desafios competitivos contemporâneos.

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

6.1 Parte I - Perfil Socioeconômico dos Colaboradores

Para entender como funciona a QVT em uma organização é de fundamental importância investigar primeiramente as características relacionadas a seus colaboradores. Essas características foram investigadas através de um questionário, que foi aplicado dividindo-se em três partes.

Na primeira parte que se refere ao perfil sócio demográfico, para traçar o perfil dos colaboradores foram levadas em consideração as variáveis de: gênero, faixa etária, nível de escolaridade e estado civil, expostos nos gráficos 1 a 4.



Fonte: dados da pesquisa, 2017

Podemos observar, com base nas informações coletadas que, de acordo com o gráfico 1, a empresa é formada em sua maioria por colaboradores do gênero masculino 67% e as mulheres, por sua vez, 33%. Quanto a faixa etária, observa-se no gráfico 2, que a empresa é composta em sua maioria por colaboradores entre 26 a 35 anos sendo esse percentual de 43%, os colaboradores entre 18 a 25 anos formam uma parcela de 29%, e os demais colaboradores divididos em outras faixas etárias. De acordo com o gráfico 3, 54% dos colaboradores têm nível de escolaridade do superior, 33% com pós-graduação e 13% ensino médio. Ao analisar o estado civil dos colaboradores entrevistados verificou-se que 53% dos mesmos são solteiros, 20% casados e 27% em outras situações.

6.2 Parte II – Qualidade de Vida no Trabalho

Na parte II do questionário, que se refere aos critérios da qualidade de vida no trabalho, adotou-se o modelo proposto por Walton (1973) visto que o

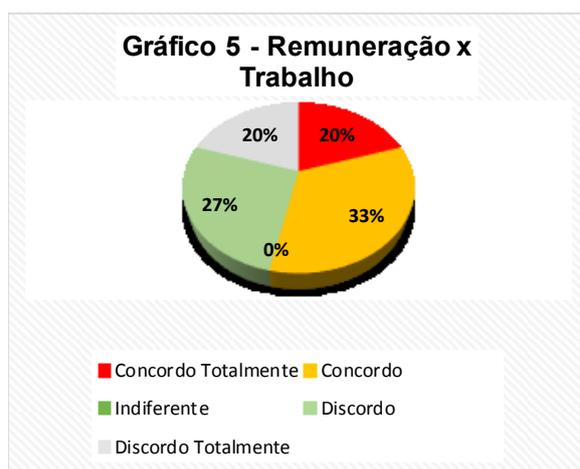
mesmo, considera várias situações relacionadas ao trabalho e a QVT, através da escala Likert, variando entre concordo totalmente, concordo, indiferente, discordo e discordo totalmente sendo os mesmos, analisados individualmente conforme gráficos a seguir.

6.2.1 – Compensação Justa e Adequada

De acordo com a pergunta 1, que trata da **Compensação Justa e Adequada** foram realizados os seguintes questionamentos:

Q1 – A minha remuneração está relacionada com o trabalho que realizo

Q2 – Meu salário está compatível com o do mercado de trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2017

No gráfico 5 referente a Q1, 33% concordam que a remuneração está relacionada com o trabalho que se realiza na organização, outros 20% concordam totalmente. Observou-se que 27% discorda e outros 20% discorda totalmente mostrando assim, que uma parte representativa dos colaboradores acredita que sua remuneração está abaixo do trabalho que realiza.

No gráfico 6 da Q2, ao responder se seu salário está compatível com o mercado de trabalho 33% concordaram, 27% concordaram totalmente, havendo uma discordância de 20%. Verifica-se que em sua maioria, os colaboradores estão satisfeitos com seus salários.

De acordo com o modelo de Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p.48) para se obter uma compensação justa e adequada para seus colaboradores é

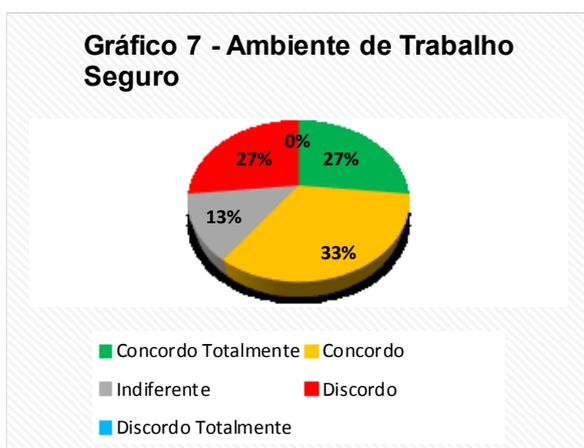
necessário oferecer equidade salarial interna e externa, justiça na compensação, partilha dos ganhos de produtividade e proporcionalidade entre salários.

6.2.2 – Condições de Trabalho

Em relação a pergunta 2, referente **Condições de Trabalho** foram realizados os seguintes questionamentos:

Q1 – O ambiente em que realizo o meu trabalho é considerado seguro e saudável

Q2 – As atividades profissionais que realizo estão compatíveis com a minha jornada de trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2017

No gráfico 7 referente a Q1, 33% concordam que o ambiente de trabalho é seguro e saudável, 27% concordam totalmente, outros 27% discordam e 13% ficaram indiferentes.

No gráfico 8 referente a Q2, 54% concordam totalmente que as atividades profissionais estão compatíveis com a jornada de trabalho, outros 33% concordam e 13% ficaram indiferentes.

Segundo Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p.48) para oferecer boas condições de trabalho devem ser incluídas carga horária razoável, ambiente físico seguro, saudável e ausência de insalubridade.

6.2.3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Em relação a pergunta 3, que se refere ao **Uso e Desenvolvimento de Capacidades** foram realizados os questionamentos:

Q1 – Recebo informações necessárias ao exercício das minhas atividades e feedback quanto ao meu desempenho

Q2 – Considero minha tarefa importante e tenho autonomia sobre ela



Fonte: dados da pesquisa, 2017

De acordo com o gráfico 9 da Q1, 40% entrevistados concordam que recebem informações referente as atividades realizadas e feedback quanto ao seu desempenho, 27% concordam totalmente, 20% discorda totalmente e outros 13% discordam.

No gráfico 10 referente a Q2, 34% concorda totalmente com a importância de sua tarefa e que tem autonomia sobre ela, outros 20% concordam, 13% ficaram indiferente, 20% discorda totalmente e outros 13% apenas discordam.

E como Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p.48) cita, para usar e desenvolver as capacidades é necessário ter autonomia, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total do trabalho.

6.2.4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança

Ao falar de **Oportunidade de Crescimento e Segurança**, na pergunta 4, foram realizados os questionamentos:

Q1 – A organização possibilita oportunidades de participação em cursos, treinamentos

Q2 – Sinto-me seguro na empresa em que trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2017

No gráfico 11 referente a Q1, ao serem questionados sobre oportunidades de participação em cursos, treinamentos, 53% discordaram totalmente e outros 34% discordaram ficando apenas 13% indiferente mostrando assim, que a empresa não investe na qualificação de seus colaboradores.

Ao responder sobre a segurança (estabilidade) na empresa, 67% discordam totalmente e outros 33% discordam deste quesito. Desta forma, percebe-se que a sensação de insegurança é comum entre todos os entrevistados, influenciando assim no clima organizacional.

Para Walton (1973 apud FERNANDES 1996, p.50), as chances de crescimento e segurança na empresa envolve possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e a segurança no emprego.

6.2.5 - Integração Social na Organização

Em relação a pergunta 5, que aborda a **Integração Social na Organização**, foram realizados os questionamentos:

Q1 – Percebo que existe igualdade de oportunidades para os colaboradores da empresa

Q2- O relacionamento humano favorece ao sentimento de coesão e comunidade



Fonte: dados da pesquisa, 2017

De acordo com o gráfico 13 da Q1, quando se trata de igualdade de oportunidades para os colaboradores da empresa, 53% discordam, 13% concordam e 34% responderam ser indiferentes.

Ao responder se o relacionamento humano favorece ao sentimento de coesão e comunidade, observa-se através do gráfico 14 da Q2 que 47% concordam totalmente, 27% concorda, 13% discorda e outros 13% são indiferentes. Assim, pode-se concluir de uma forma geral que, o relacionamento entre os colegas de trabalho é um fator positivo.

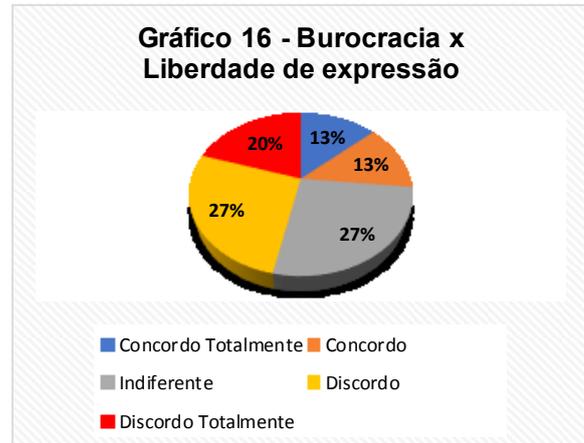
Lacombe (2005), aponta que o clima organizacional reflete a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa. Atuando como variáveis a motivação, a identidade com a empresa, a colaboração entre as pessoas, o interesse pelo trabalho, a facilidade de comunicação interna, os relacionamentos, os sentimentos e as emoções das pessoas que interagem num ambiente comum.

6.2.6 - Constitucionalismo

Na pergunta 6, ao responder sobre **Constitucionalismo**, foram realizados os questionamentos:

Q1 – Na empresa, as leis e direitos trabalhistas são cumpridos

Q2 – Existe burocracia na empresa que impede a liberdade de expressão



Fonte: dados da pesquisa, 2017

No gráfico 15 referente a Q1, ao responder se na empresa, as leis e direitos trabalhistas são cumpridos 80% discordam totalmente e outros 20% discordam mostrando assim, que a empresa não cumpre com os direitos trabalhistas aumentando assim, a insatisfação dos colaboradores.

Referente ao gráfico 16 da Q2, 27% discorda que a burocracia na empresa impede a liberdade de expressão, outros 27% são indiferentes, 20% discorda totalmente, 13% concorda totalmente e outros 13% apenas concordam.

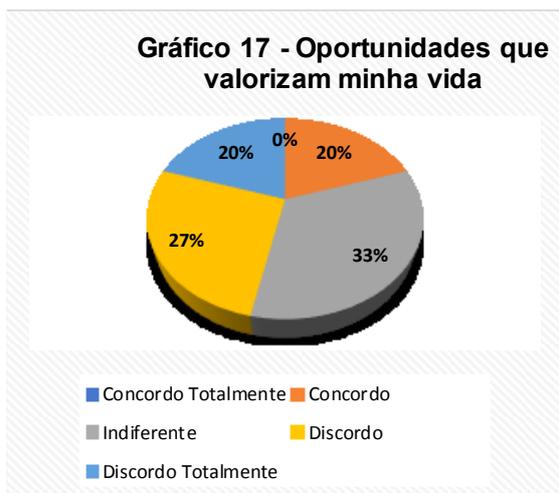
De acordo com Walton (1973, apud RODRIGUES,2009), existe a necessidade de princípios que tornem claro os direitos e deveres dos trabalhadores, conduzindo suas ações e permitindo que se previnam contra atitudes arbitrárias por parte dos gestores.

6.2.7 - Trabalho e Espaço Total de Vida

Com relação a pergunta 7, ao falar sobre **Trabalho e Espaço Total de Vida**, foram realizados os questionamentos:

Q1 – Meu trabalho possibilita oportunidades que valorizam minha vida

Q2 – Considero meu trabalho como parte de realização pessoal e profissional



Fonte: dados da pesquisa, 2017

De acordo com o gráfico 17 da Q1, 33% responderam indiferente referente as oportunidades que valorizam sua vida no trabalho, 27% discordam, 20% concorda totalmente e outros 20% concordam.

No quesito trabalho como parte de realização pessoal e profissional, de acordo com o gráfico 18 da Q-2, 40% concordam, 20% concorda totalmente, 20% discorda e outros 20% são indiferentes.

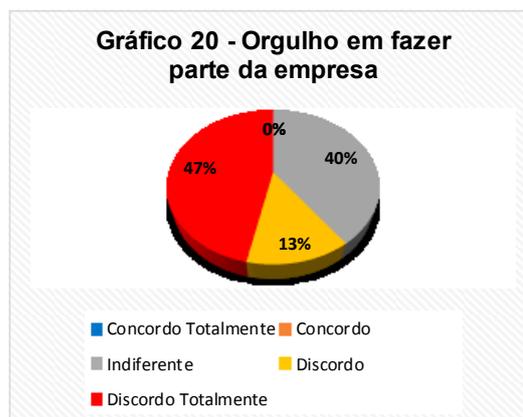
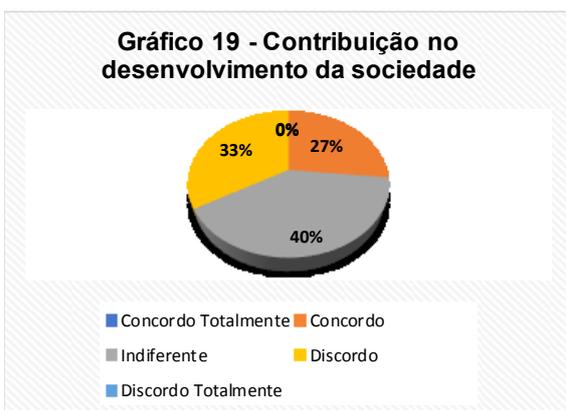
Limongi-França (2004), descreve que a gestão da qualidade de vida no trabalho possui novas representações, que por sua vez, exploram a organização como um todo, portanto a empresa deve dispor de uma administração participativa, promoção de saúde, esporte e cultura, ações ergonômicas, valorização da cidadania e responsabilidade social.

6.2.8 - Relevância Social da Vida no Trabalho

Ao abordar a **Relevância Social da Vida no Trabalho** na pergunta 8, foram realizados os questionamentos:

Q1 – Meu trabalho contribui de alguma forma para com meus semelhantes e o desenvolvimento da sociedade

Q2 – Sinto orgulho em fazer parte da empresa que trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2017

Ao responder se o trabalho contribui de alguma forma para com meus semelhantes e o de desenvolvimento da sociedade, 40% respondeu indiferente, 33% discordo e 27% concordo.

Quanto a pergunta Q2 do gráfico 20, sinto orgulho em fazer parte da empresa que trabalho 47% discorda totalmente, 40% é indiferente e 13 % discorda revelando assim, a insatisfação dos colaboradores.

Segundo Walton (1973, apud RODRIGUES,2009), este fator tem como objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.

6.3 Parte III – Significados de Qualidade de Vida no Trabalho

A parte III do questionário, foi composto por duas questões abertas para análise sobre Significados de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a percepção dos colaboradores. Na primeira questão, foi realizado a seguinte pergunta:

Para você, o que significa Qualidade de Vida no Trabalho. Dos 15 entrevistados, 7 ou seja, 47% responderam e 8 ou seja, 53% não responderam. As respostas foram as seguintes:

" Ambiente de trabalho com condições adequadas e horário para descanso"...

" Realização no trabalho e na área que atua, salário adequado com a função"...

" Trabalhar bem, segurança, crescimento profissional"...

" Bom relacionamento com os colegas, jornada adequada de trabalho"...

"A empresa oferecer qualificação profissional para melhor desempenho da função"...

" Receber salário justo, reconhecimento profissional, satisfação"...

"A empresa cumprir com os direitos do trabalhador"...

Desta forma, observa-se que para os colaboradores a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho está extremamente ligada a um ambiente de trabalho saudável que proporcione um crescimento profissional e pessoal.

Ao se referir a QVT Rodrigues (2002, p.21), diz:

Entendemos aqui por Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

A segunda questão abordada para os colaboradores, foi referente a seguinte solicitação:

Sugerir ações para promover a Qualidade de Vida no Trabalho. Dos 15 entrevistados, apenas 5 ou seja, 33% souberam responder a questão, os outros 10 ou seja, 66%, deixaram em branco ou não souberam responder. As respostas foram as seguintes:

"Investimento em treinamentos para o colaborador"...

"Criação de áreas comuns para integração dos colaboradores"...

"Respeito aos direitos trabalhistas"

"Implementação de projetos de ginástica laboral para um melhor desempenho do colaborador"

"Maior valorização dos funcionários"

De acordo com as respostas, percebe-se que as sugestões dos colaboradores estão condizentes com as necessidades dos mesmos visto que, algumas sugestões estão ligadas aos problemas diagnosticados na empresa.

Frossard (2009), explica que assim como um plano de ações, um programa de QVT dispõe de elementos como missão, objetivos, justificativa, estratégias e metas para sua existência.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de vida no trabalho nos últimos anos tem ganhado um novo olhar por parte das organizações as quais, estão cada vez mais preocupadas com a qualidade de seus produtos e serviços refletindo desta forma, num maior investimento na qualidade de vida de seus funcionários visto que os mesmos, são parte integrante da organização.

De acordo com Rodrigues (2009), o homem sempre procurou melhorias em sua qualidade de vida, incluindo no contexto do trabalho, tendo em vista facilitar ou obter satisfação e bem-estar durante o exercício de sua atividade laboral. Infelizmente algumas organizações ainda continuam trabalhando de forma despreocupada e imediatista quando se trata da qualidade de vida de seus colaboradores.

Esta pesquisa buscou identificar o nível de qualidade de vida no trabalho percebido pelos colaboradores na empresa estudada. Assim, foi utilizado um questionário baseado no modelo de Walton (1973) para mensuração da qualidade de vida, de forma que fosse possível conhecer a situação atual da organização.

Quanto aos resultados da pesquisa, verificou-se que o perfil dos colaboradores é em sua maioria composto por homens, na faixa etária entre 26 a 35 anos, solteiros, com nível superior de escolaridade. Ao analisar a percepção dos colaboradores sobre os critérios de qualidade de vida no trabalho, gerados a partir dos oito fatores de QVT de Walton e suas dimensões como também, à luz do referencial teórico exposto, obteve-se os seguintes resultados: no fator compensação justa e adequada, os colaboradores mostraram-se satisfeitos visto que o salário, está compatível com o mercado de trabalho.

De acordo com os colaboradores, para o fator condições de trabalho, também foi demonstrado satisfação por parte dos mesmos concordando que o ambiente de trabalho é seguro e saudável como também, suas atividades estão compatíveis com a jornada de trabalho.

Para os colaboradores, quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades, percebeu-se grande satisfação e reconhecimento dos colaboradores referente este item.

No fator oportunidade de crescimento e segurança, os colaboradores mostraram grande insatisfação com a empresa visto que, não se sentem seguros e as oportunidades de crescimento e ascensão não existem. Assim, a percepção de falta de valorização dos mesmos é constante.

Percebe-se no fator integração social na organização, que a insatisfação ao se falar de igualdade de oportunidades é grande, os respondentes não se sentem importantes para a empresa, porém, ao falar de relacionamento humano, a maioria dos colaboradores estão satisfeitos.

Constatou-se que no fator constitucionalismo, os respondentes demonstraram grande insatisfação e até mesmo uma sensação de desrespeito e arbitrariedade por parte da empresa visto que os mesmos, não têm seus direitos cumpridos.

No fator trabalho e espaço total de vida, os respondentes mostraram-se indiferentes não considerando o seu trabalho como parte de sua realização profissional e pessoal.

Como último fator analisado, a relevância social da vida no trabalho, a maioria dos respondentes discordam que seu trabalho contribua de alguma forma para seus semelhantes como também, não se sentem orgulhosos de fazer parte da empresa que trabalha mostrando assim, uma sensação de total indignação com a falta de valorização e respeito para com os mesmos.

Com base nos resultados, após análise, é possível afirmar que a empresa alvo da pesquisa não tem um programa de QVT, havendo uma urgente necessidade de implementação do mesmo bem como, uma busca por meios que valorizem o colaborador e sua atividade laboral. Desta forma, observando os resultados expostos, pode-se afirmar que o objetivo desta pesquisa foi alcançado visto que, a

qualidade de vida no trabalho e seus critérios de avaliação foi analisado de forma satisfatória e precisa.

Assim, não se pretende aqui se esgotar tal temática, tendo a mesma, grande necessidade de se prolongar a realização de pesquisas futuras que tratem da avaliação, integração e soluções das ações de QVT.

REFERÊNCIAS

BELO, Ione Faria. MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **Qualidade de Vida no Trabalho de magistrados**. In: SANT'ANNA, Anderson. KILIMNIK, Zélia Miranda. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, Belo Horizonte - MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DESLAURIERS, J. & KÉRISIT, M. **O delineamento de pesquisa qualitativa**. In: POUPART, Jean et al. A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

FRANÇA, A C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro. Vol. 1, nº 2, 1997.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Casa da Qualidade, 2002.

FROSSARD, Maiby Carestianato. **Qualidade de vida no serviço público** – Um programa para a agência nacional de petróleo, gás natural e biocombustíveis – ANP. Rio de Janeiro, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Ed. 6, São Paulo, Editora Atlas, 2008

HOLANDA, F. **Criatividade e Inovação o Verdadeiro Diferencial das Empresas.** RH Portal, Rio de Janeiro, 02 set. 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br>
Acesso em: 01 mar. 2017.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**, 7. ed. São Paulo: Atlas, 03/2010.

LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos Humanos: princípios e tendências**, São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MERINO, Eugênio. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos básicos**. Florianópolis: UFSC/ PPGE, 2000. Pág. 17-18. (Apostila do programa de pós-graduação em Engenharia de Produção / UFSC).

OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: Um estudo de caso frente a percepção dos funcionários da Imperador Calçados**. São José, 2006.

PICCININI, V. C.; TOLFO, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática**. In. RAC, v. 5, n. 1, Jan/ abril. 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 9.ed. Petrópolis – RJ: Vozes, 2002.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. Ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

SILVA, M. A Dias da. DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo. Editora: Best Seller, 1997.

SILVA, Manuelle Cristine. LIMA, Thales Batista de. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB. EnGPR, III, 2011, João Pessoa. Anais... Rio de Janeiro: **ANPAD**, 2011.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO

O presente questionário tem como objetivo levantar informações sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho através do modelo de Richard Walton (1973), por ser considerado um modelo de análise bem conceituado sobre QVT, tendo como base, oito critérios. Estas Informações, serviram de subsídio para o trabalho de conclusão do curso de Bacharelado em Administração do IFPB.

Aproveitamos para explicar, que não se faz necessário à sua identificação e desde já agradecemos a sua participação.

PARTE I. PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO

a. Sexo

Feminino Masculino

b. Faixa Etária

De 18 a 25 anos De 26 a 35 anos De 36 a 45 anos De 46 a 55 anos
 Acima de 55 anos

c. Nível de Escolaridade

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Pós –
graduação

d. Estado Civil

Solteiro (a) Casado (a) Outros

PARTE II. CRITÉRIOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1. Compensação Justa e Adequada

Q1. A minha remuneração está relacionada com o trabalho que realizo na organização

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Q2. Meu salário está compatível com o do mercado de trabalho

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

2. Condições de Trabalho

Q1. O ambiente em que realizo o meu trabalho é considerado seguro e saudável

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Q2. As atividades profissionais que realizo estão compatíveis com a minha jornada de trabalho

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Q1. Recebo informações necessárias ao exercício das minhas atividades e feedback quanto ao meu desempenho

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Q2. Considero minha tarefa importante e tenho autonomia sobre ela

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

4. Oportunidade de Crescimento e Segurança

Q1. A organização possibilita oportunidades de participação em cursos, treinamentos

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Q2. Sinto-me seguro na empresa em que trabalho

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

5. Integração Social na Organização

Q1. Percebo que existe igualdade de oportunidades para os colaboradores da empresa

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Q2. O relacionamento humano favorece ao sentimento de coesão e comunidade

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

6. Constitucionalismo

Q1. Na empresa, as leis e direitos trabalhistas são cumpridos

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

Q2. Existe burocracia na empresa que impede a liberdade de expressão

() Concordo Totalmente () Concordo () Indiferente () Discordo () Discordo Totalmente

7. Trabalho e Espaço Total de Vida

Q1. Meu trabalho possibilita oportunidades que valorizam minha vida

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Q2. Considero meu trabalho como parte de realização pessoal e profissional

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

8. Relevância Social da Vida no Trabalho

Q1. Meu trabalho contribui de alguma forma para com meus semelhantes e o desenvolvimento da sociedade.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

Q2. Sinto orgulho em fazer parte da empresa que trabalho

Concordo Totalmente Concordo Indiferente Discordo Discordo Totalmente

PARTE III. SIGNIFICADOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Q1. Para você, o que significa Qualidade de Vida no Trabalho (o que você entende)

Q2. Sugerir ações para promover qualidade de vida no trabalho