

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LEILA LUZ FONTES DE MOURA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA DO
MODELO DE WALTON NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA EM PICOS - PI**

PICOS – PI

2011

Leila Luz Fontes de Moura

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA DO
MODELO DE WALTON NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA EM PICOS - PI**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Elvia Florêncio Torres, MSc.

PICOS – PI

2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

LEILA LUZ FONTES DE MOURA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA DO MODELO
DE WALTON NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA EM PICOS - PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o discente LEILA LUZ FONTES DE MOURA _____.

Picos (PI), _____ de _____ de 2011

Prof. Elvia Florêncio Torres, Mestre (Orientadora)

Prof. (Membro)

Prof. (Membro)

Dedico esta monografia aos meus pais, que em nenhum momento mediram esforços para realização dos meus sonhos, que me guiaram pelos caminhos corretos, me ensinaram a fazer as melhores escolhas, me mostraram que a honestidade e o respeito são essenciais à vida, e que devemos sempre lutar pelo que queremos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço àquele que me permitiu tudo isso, ao longo de toda a minha vida, e, não somente nestes anos como universitária, dirijo minha maior gratidão. Deus, mais do que me criar, deu propósito à minha vida. Vem dele tudo o que sou, o que tenho e o que espero. Tu és o maior mestre, que uma pessoa pode conhecer e reconhecer.

A todas as pessoas que estiveram ao meu lado ao longo destes anos, em especial aos meus pais, Luis Gonzaga Fontes de Moura e Maria do Socorro Luz Fontes, que me ensinaram todos os valores da vida, que me ajudaram nas decisões difíceis.

Aos meus avôs paternos Raimundo José de Moura (in memoriam) e Maria Fontes de Moura (in memoriam) e aos meus avôs maternos José Antônio da Luz e Maria das Neves Ferreira Luz (in memoriam).

Aos meus queridos irmãos Leonardo, Lílian, Luana e Lennon, aos meus queridos sobrinhos Luis Pedro e Layla Maria.

Aos amigos que fiz durante o curso, pela verdadeira amizade que construímos em particular aqueles que estavam sempre presentes, Aline Bezerra em especial, Aline Sá, Kaline, Marcos Diego e demais colegas de classe que, juntos, nos esforçamos para conclusão do curso, nos apoiando e incentivando um ao outro.

Aos meus ex-colegas de trabalho, Albene, Marlene, Maricleide, Vidone, Nívea e Juciel.

A todos os professores que fizeram parte da minha vida acadêmica, pela paciência, dedicação e ensinamento disponibilizados nas aulas, cada um de forma especial contribuiu para a conclusão desse trabalho e conseqüentemente para minha formação profissional.

A minha orientadora, Elvia Torres, pelo ensinamento e dedicação dispensados no auxílio à concretização dessa monografia.

A todos o meu muito obrigado!

O que faz de qualquer número de pérolas um colar, é o fio invisível que as une todas numa certa ordem.

Dom Helder Câmara

RESUMO

A necessidade de qualidade de vida vem se tornando cada vez mais explícita. Faz parte do direito do trabalhador conviver em um ambiente que lhe proporcione satisfação e o motive a trabalhar sempre da melhor forma possível. O ambiente e as relações existentes em um convívio social devem estar alinhados com saúde ocupacional e bem estar. Nesse contexto, o trabalho teve por objetivo analisar as ações administrativas da empresa Gama Motos direcionadas para a melhoria da qualidade vida no trabalho de seus colaboradores. Os objetivos específicos foram: identificar os esforços da empresa para desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho (QVT); avaliar o nível da QVT tendo como base o modelo teórico de Walton (1973); analisar sugestões e procedimentos para otimizar a QVT no ambiente organizacional da empresa pesquisada. Trata-se de um estudo de caso de natureza quantitativa, que foi baseado no modelo de QVT de Walton (1973), cuja coleta de dados ocorreu através de questionário fechado aplicado a 30 funcionários da empresa Gama Motos, em Picos – PI. Os resultados indicam que os níveis qualidade de vida no trabalho (QVT) na empresa pesquisada são bem aceitos pelos colaboradores, havendo necessidade de melhorias no sentido de adequar o sistema de remuneração aos anseios dos colaboradores, democraticamente, bem como desenvolver ações que dêem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de se sentirem seguros no emprego.

PALAVRAS-CHAVE: QVT. Recursos Humanos. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The objective was to analyse the administrative actions of the Company Gama Motos directed towards the improvement of life quality in the work of its employees. The need for quality of life is becoming increasingly explicit. Part of the worker's right to live in an environment that gives you satisfaction and the motive to work always in the best possible way. The environment and the relations existing in a social get-together should be aligned with occupational health and wellness. This is a case study of quantitative nature, whose data collection occurred through closed questionnaire applied to 30 employees of the Company Gama Motos, peaks – PI. The results indicate that qwl in enterprise search is a reality, and there is need for improvements in the sense of adapting the system of remuneration to the wishes of the people, democratically, as well as develop actions that give more tranquility to them, in order to feel safe in employment.

KEYWORDS: QVT. Human Resources. Work environment.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo dos respondentes.....	31
Gráfico 2: Tempo de atuação na empresa.....	32
Gráfico 3: Idade.....	33
Gráfico 4: Compensação justa e adequada.....	35
Gráfico 5: Condições de trabalho.....	37
Gráfico 6: Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades.....	38
Gráfico 7: Oportunidades de crescimento e segurança.....	40
Gráfico 8: Integração social na organização – oferta de oportunidades.....	42
Gráfico 9: Integração social na organização – relacionamento interpessoal.....	43
Gráfico 10: Integração social na organização – Companheirismo.....	44
Gráfico 11: Constitucionalismo na organização.....	45
Gráfico 12: Trabalho e espaço total de vida.....	47
Gráfico 13: A relevância social do trabalho.....	48
Gráfico 14: A relevância do trabalho – imagem da empresa.....	49
Gráfico 15: A relevância do trabalho – imagem dos produtos e serviços.....	50
Gráfico 16: QVT na empresa Gama Motos.....	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Definição do problema.....	13
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Geral.....	13
1.2.2 Específicos.....	13
1.3 Justificativa	14
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 O trabalho e a qualidade de vida.....	15
2.2 Aspectos históricos da QVT.....	16
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e perspectivas.....	19
2.3.1 O modelo de Walton.....	21
2.4 Estresse e organização – influência na QVT.....	23
2.5 Produtividade <i>versus</i> QVT.....	24
3 METODOLOGIA	27
3.1 Caracterização da pesquisa.....	27
3.2 Tipos de fontes.....	28
3.3 Plano de coleta de dados.....	29
3.4 Técnicas para análise de dados.....	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
4.1 Compensação justa e adequada.....	36
4.2 Condições de trabalho.....	38
4.3 Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades.....	39
4.4 Oportunidades de crescimento e segurança.....	41
4.5 Integração social na organização.....	43
4.6 Constitucionalismo na organização.....	46
4.7 Trabalho e espaço total de vida.....	47
4.8 A relevância social do trabalho.....	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICES	59

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade a globalização é um processo irreversível em todo o mundo e este fato influencia diretamente o cotidiano das empresas, que têm na competitividade organizacional a alternativa para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade como forma de sobreviverem num mercado altamente dinâmico. Esse processo exige cada vez mais do trabalhador, que se vê pressionado pela necessidade de alcançar índices crescentes de produtividade, despertando para a necessidade de promover a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Considera-se que seja uma busca constante do ser humano obter melhoria da qualidade de vida, representada pelo bem estar, equilíbrio físico, psicológico e social. Assim, a procura para conseguir uma vida mais satisfatória mobiliza profissionais de diversos segmentos, na tentativa de oferecer alternativas que melhorem a qualidade de vida das pessoas.

Observa-se que a competitividade tornou-se uma prioridade para as organizações, por causa das transformações que ocorrem na economia mundial, no meio social e político, na área tecnológica, no setor produtivo e nas relações trabalhistas. Dessa forma, as empresas buscam constantemente melhorias de desempenho, produtividade e sintonia com o ambiente externo, como forma de obter vantagens em relação à concorrência e se destacar no mercado. Neste contexto, a QVT adquire grande importância como valor intrínseco das ações voltadas para a competitividade relacionadas ao bem estar organizacional.

Conquistar a QVT é mais um desafio entre tantos outros que as pessoas enfrentam diariamente no ambiente empresarial, que diante das tantas pressões geradas pela competitividade no mercado de trabalho, o profissional moderno deve buscar novas alternativas que possam proporcionar um melhor bem estar individual, preocupando-se com o equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória no contexto empresarial.

No ambiente organizacional, a qualidade de vida, saúde e ergonomia estudam as condições de trabalho relacionadas ao indivíduo trabalhador e associando à ética da condição humana para melhor desenvolver as suas tarefas ocupacionais sem prejudicar a saúde do trabalhador. A postura ética deve fazer parte das atividades da empresa, considerando o potencial e limites de cada pessoa,

devendo controlar os riscos desnecessários no posto de trabalho, nível das relações trabalhistas, carga de trabalho exigida pela empresa na execução das tarefas pelo funcionário, relacionamento e satisfação das pessoas no cotidiano.

Neste sentido, verifica-se que o ambiente organizacional é o local onde as pessoas passam a maioria de seu tempo. Assim, os recursos humanos das empresas têm sido considerados como sua verdadeira força, em função das exigências de um mercado mais competitivo e exigente a cada dia, conduzido pela velocidade das informações e pela evolução tecnológica. Diante disso, o comprometimento e a motivação se tornam indispensáveis aos recursos humanos. E isto tem início com a QVT.

Segundo Limongi-França (2010), existe uma íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo da vida dentro e fora da organização e que essa melhoria causará impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho. Questões como o vínculo e a estrutura da vida pessoal, a família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidades e apoio, passam a ser desencadeadores de QVT, os quais se encontram presentes no tempo livre das pessoas.

Sabe-se que os benefícios proporcionados pela QVT são muitos, dentre eles a redução de custos com a saúde dos funcionários, assim como a redução do estresse e o aumento da produtividade. Observa-se o surgimento de uma nova área dentro das empresas, mas imprescindível no sentido de valorização da vida de cada colaborador.

Observa-se que a utilização de programas de QVT não planejados e inadequados não levam aos objetivos desejados, tendo em vista que um programa de QVT necessita ser direcionado e acompanhado, exigindo tempo e seriedade de quem está envolvido. Assim, alguns administradores não valorizam a necessidade de programas de QVT nas organizações, possibilitando a queda na produtividade, a falta de motivação dos colaboradores, isto é, queda no desempenho de suas tarefas na empresa, proveniente de práticas administrativas inadequadas, que certamente causam efeitos negativos na saúde física e emocional do trabalhador. Dessa forma, a falta de motivação e atenção, baixo desempenho e produtividade, além de rotatividade alta, permitem o surgimento de clima de trabalho negativo, com repercussões na família, na sociedade e nas próprias empresas.

Ressalta-se que a presente pesquisa foi realizada em uma empresa de veículos automotores da cidade de Picos Piauí, porém a mesma pediu sigilo de sua identidade, por esse motivo ao longo do trabalho ela foi retratada como empresa Gama Motos.

Neste contexto, o trabalho busca analisar as ações administrações da empresa Gama Motos, Picos – PI, direcionadas para a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários.

1.1 Definição do problema

A motivação e o comprometimento são considerados como verdadeiros estímulos dos recursos humanos nas empresas. Portanto a geração de qualidade de vida nas empresas é primordial para obter-se a motivação e o comprometimento e essa definição está crescendo no Brasil.

Os benefícios que a QVT pode alcançar são inúmeros, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos colaboradores é considerável, além da diminuição do estresse e aumento de produtividade. Neste contexto, surgem os seguintes questionamentos: a empresa Gama Motos - Picos – PI valoriza a qualidade de vida no trabalho – QVT para seus colaboradores? Qual o nível de QVT na empresa Gama Motos – Picos - PI?

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Analisar a QVT os colaboradores da empresa pesquisada, tendo em vista o comportamento organizacional e as ações administrativas.

1.2.2 Específicos

- Identificar os esforços da empresa para desenvolvimento da QVT;
- Avaliar o nível da QVT tendo como base o modelo teórico de Walton (1973);
- Analisar as sugestões dadas pelos colaboradores.

1.3 Justificativa

Programas de QVT e promoção de saúde nas empresas têm como objetivo primordial estimular costumes e estilos de vida voltados para o bem estar dos colaboradores e famílias no decorrer da carreira profissional. Programas de QVT representam a iniciativa de levar as pessoas a mudarem o modo de viver para obter e melhorar as condições de saúde, incluindo os aspectos físicos emocionais, psicológicos e sociais. Além disso, esses planos buscam facilitar essas mudanças, através de campanhas e ações destinadas à conscientização, mudança de comportamento e envolvimento, que permitam práticas de saúde e prevenção de doenças. Nesse contexto, surge o interesse de constatar os parâmetros e medidas de como os profissionais de Picos estão vivenciando sua QVT, uma vez que, ao longo do tempo, a definição de QVT tem sido analisado não como modismo passageiro, mas sim como um processo que envolve a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

O estudo adquire relevância no plano social por levar ao meio acadêmico uma contribuição real através da pesquisa no contexto empresarial picoense, a respeito das preocupações com qualidade de vida no trabalho existente no citado contexto, tendo em vista que ainda prevalecem práticas administrativas arcaicas e centralizadas, considerando que o conceito de QVT ainda é relativamente novo no meio empresarial.

No plano prático, a pesquisa contribui significativamente para que se tenha conhecimento e condições de analisar, a partir de dados empíricos, a realidade no interior das empresas que compõem o mercado picoense, a respeito do modo como são tratados os seus colaboradores e suas famílias.

A pesquisa é relevante para a empresa pesquisada em virtude de poder ter acesso à percepção de seus colaboradores a respeito da QVT, tendo possibilidade de adotar medidas administrativas que possam corrigir possíveis desvios não identificados no dia-a-dia de trabalho, como também intensificar os aspectos positivos porventura evidenciados por meio da investigação.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O trabalho e a qualidade de vida

Segundo Lacombe (2005), até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. É inquestionável, mas correto afirmar que, nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tornando-o uma finalidade na vida humana. Percebe-se, portanto, que o trabalho ganha a atenção das pessoas como prioridade, essencialidade e assume o controle da vida humana.

Ao longo do tempo, o trabalho ganhou importância crescente na vida das pessoas, ocupando um espaço cada vez maior, passando a ser determinante para sua sobrevivência e qualidade de vida. Atualmente, a atividade laboral ganha representatividade até no convívio social dos indivíduos, no sentido de que a empresa onde trabalha passa a fazer parte de sua representação.

Nesta perspectiva, observa-se que a atividade profissional na atualidade torna-se muito importante na vida das pessoas, tendo em vista que a grande maioria delas trabalha e dedica o maior tempo de suas vidas às atividades laborais nas empresas. Rodrigues (2009) considera que o trabalho detém um valor significativo na sociedade atual, onde as pessoas são inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se comprovar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação.

Assim, a relevância do trabalho na sociedade atual e na vida das pessoas individualmente é indiscutível, tendo em vista que, além das questões relacionadas com a sobrevivência, traz para o ser humano o sentimento de utilidade, de contribuição para com a sociedade.

Sob o enfoque dado por Lacombe (2005) para o trabalho, verifica-se que:

Só o verdadeiro trabalho produtivo pode gerar riqueza, o próprio capital é, em última instância, resultado da remuneração do trabalho já conquistado, que em vez de consumida é reinvestida novamente para aumentar a quantidade ou a eficiência da produção e a maximização dos lucros desejados por a organização. (LACOMBE, 2005, p. 37)

Na perspectiva do autor, observa-se que o trabalho gera riqueza e capital, através do reinvestimento do que não é consumido, fortalecendo o setor de produção das empresas e o seu crescimento no mercado.

Enquanto as empresas buscam ser mais competitivas, produzindo mais a custos menores, pensando unicamente nos lucros e em combater a concorrência, querendo sempre estar no topo do mercado competitivo, esquecem que, para alcançar todos esses anseios desejáveis, é necessário que essas organizações estejam providas de colaboradores preparados, treinados e capacitados para desenvolver suas atividades, além de satisfeitos, felizes e saudáveis. Os funcionários de qualquer empresa, independentemente do seu tamanho, buscam em seu interior aliviar o estresse causado pela busca intensa de resultados estabelecidos por ela.

A conscientização do trabalhador pelo desejo de viver qualitativamente melhor dentro das empresas é algo visível e palpável para uma quantidade ainda pequena diante da enorme massa de trabalhadores, fator, porém ainda desconhecido, pouco lembrado, a questão da QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, mas, que estão a florir nas mentes dos empregadores e colaboradores do novo mundo de negócios.

Segundo Marras (2000), na década de 80 as entidades sindicais incluíram em suas propostas de negociação com os patrões a qualidade de vida no trabalho. Verificou-se também que várias universidades inovaram seus currículos de RH incluindo uma disciplina voltada para QVT. Além disso, grandes empresas multinacionais há algum tempo já implantaram programas de QVT.

2.2 Aspectos históricos da QVT

O homem desde sempre vive de seu trabalho, essa relação trabalho, organização e indivíduo têm que ser saudável, respeitosa, prazerosa e compromissada, as pessoas, para assumirem este entrelaçamento, precisam estar com saúde, felizes e com qualidade de vida.

Segundo McGregor (1999), a humanização no ambiente de trabalho e a sustentabilidade são temas em evidência em todo o mundo na atualidade. A qualidade de vida no trabalho, desde a década de 50 é foco de vários estudos, considerando-se um assunto de importância fundamental para as empresas, antes até do que as concepções inovadoras de gestão. Analisa-se a QVT como uma estratégia a ser desenvolvida num contexto altamente competitivo, no qual as

empresas que se adequarem mais rapidamente asseguram maior produtividade e rentabilidade.

As empresas descobrem gradativamente que as pessoas que atuam em seu interior representam um patrimônio grandioso e decisivo para sua sobrevivência. Daí a importância que deve ser atribuída ao bem estar desses funcionários no ambiente de trabalho, como forma de alcançar benefícios para todos, especialmente para a organização, através de maior produtividade e desempenho.

Silva e Matos (2003) afirmam que Taylor, um dos representantes da Administração Científica e pioneiro em estudos sobre o comportamento no ambiente de trabalho, priorizou as tarefas e as formas de obter eficiência, estudando os tempos e movimentos. Em sua concepção, o homem executa suas tarefas levando em conta sua natureza econômica.

Embora sem considerar a importância do elemento humano na organização, os estudos citados buscaram formas de melhorar o desempenho humano no trabalho. Assim, não levaram em conta nada relacionado com satisfação no trabalho e qualidade de vida, razão porque alçaram conclusões equivocadas quanto às formas de obtenção de eficiência nas empresas.

Bartoski e Stefano (2007) registram que, em 1930, verificou-se o surgimento da Escola das Relações Humanas, que trazia em seu bojo premissas contrárias às da Administração Científica de Frederick Taylor. A origem da nova escola estava relacionada com a experiência de *Hawthorne*, conduzida por Elton Mayo, que buscou analisar o impacto do ambiente de trabalho na produtividade do trabalhador e se causava fadiga e cansaço nos mesmos.

Observa-se o surgimento da preocupação com a pessoa humana e com a influência do ambiente em seu desempenho. O funcionário passou a ser foco de atenção nesse sentido, pois seu rendimento tende a melhorar num ambiente saudável, onde há respeito por seus limites.

A Teoria Comportamental (1950), tendo como autores mais importantes Maslow, Herzberg e McGregor, tomou como base para o seu desenvolvimento a Escola das Relações humanas.

A abordagem comportamental – também denominada behaviorista (em função do behaviorismo na psicologia) – marca a mais forte ênfase nas ciências do comportamento na teoria administrativa e a busca de soluções democráticas pela sociologia – e mais especificamente pela sociologia organizacional – a abordagem comportamental recebe forte influência das

ciências comportamentais – e, mais especificamente da psicologia comportamental. (MCGREGOR, 1999, p.126)

Observa-se que outros estudos buscaram a compreensão do comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, com destaque para a Teoria Comportamental, que buscou inserir o comportamento nas análises das teorias administrativas.

Rodrigues (1994, *apud* SILVA e MATOS, 2003) registra que o termo qualidade de vida no trabalho foi citado pela primeira vez pelo estudioso Eric Trist e seus colaboradores, na Inglaterra, nos anos 50, quando buscavam elaborar um modelo que envolvesse trabalho, pessoa e organização. Tais estudos foram chamados de Abordagem Sócio-Técnica, cuja prioridade era analisar os impactos do sistema tecnológico sobre o social. Segundo a Teoria, o sistema tecnológico só atingiria melhoria de produtividade e desempenho por meio de adaptação ao sistema social.

No caso, o sistema social, representado pelas pessoas, é fator determinante para que a tecnologia evolua e contribua para o crescimento das organizações, pois não há como a tecnologia evoluir sem a mente humana para comandá-la.

Segundo Bartoski e Stefano (2007), verificou-se o surgimento de uma nova forma de ver o trabalho e o indivíduo por meio da Teoria X e Y, de McGregor (1960). Segundo a Teoria X o indivíduo era contrário ao trabalho, evitando-o, assim como as responsabilidades, preferindo ser obediente e seguir normas, do que tomar iniciativa.

No entendimento de Lima (1995), os indivíduos conduzidos como imaturos reagem com frustração, sendo necessário que os problemas funcionais deveriam ser analisados a partir do método gerencial utilizado e não exatamente nas pessoas. Segundo o autor, analisando a Teoria Y, de McGregor, em comparação com a Teoria X, o indivíduo não é avesso ao trabalho, sendo capaz de aprender em condições propícias a assumir responsabilidades, num contexto em que seja possível descentralizar a tomada de decisões e estimular a criatividade dos empregados no sentido de agir e solucionar os problemas organizacionais.

Para Bartoski e Stefano (2007), a QVT passou a despertar interesse novamente nos Estados Unidos, a partir do ano de 1979, em razão de se comprovar que a teoria oriental, voltada para a valorização da pessoa e do trabalho em equipe, evidenciava maior comprometimento dos funcionários para com o trabalho, proporcionando evolução dos níveis de produtividade nas respectivas organizações.

A QVT hoje é vista de modo estratégico e apresenta condições de proporcionar bem estar ao trabalhador, e melhorar as condições das empresas em vários sentidos, a partir da qualidade do ambiente, até o crescimento da produtividade e dos lucros. Além disso, contribui para diminuir os conflitos entre empregadores e empregados, trazendo maior satisfação para toda a organização.

2.3 Qualidade de vida no trabalho: conceitos e perspectivas

Na atualidade, a QVT representa um assunto da mais alta importância e ocupa cada vez mais espaço nas discussões a respeito de como conciliar a competitividade aos padrões inovadores de conhecimento, assim como à qualificação profissional e aos novos estilos de vida.

Segundo Fernandez (1996, p.36),

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

A satisfação do funcionário pode ser obtida e melhorada através das iniciativas propostas pela QVT, com significativas vantagens também para as organizações, tendo em vista que o colaborador satisfeito produz mais e com melhor qualidade.

Para Dejours (1994, p.29),

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.

Nesse sentido, a QVT pode contribuir no sentido de fazer com que as necessidades peculiares de cada pessoa sejam consideradas, principalmente no que se refere ao bem estar físico e mental e no relacionamento com as pessoas.

Limongi-França (1996), avalia que qualidade de vida no trabalho – QVT representa as iniciativas de uma organização em busca da inserção de melhorias e

mudanças administrativas, na estrutura e na tecnologia existentes no ambiente de trabalho.

A QVT representa mudanças intensas no contexto do trabalho, direcionadas para o bem estar e a satisfação do trabalhador, através de iniciativas da organização, que também se beneficia pela existência de um clima de trabalho propício ao aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.

Fernandes e Gutierrez (1998 *apud* Limongi-França, 2010), relatam a experiência brasileira em QVT e experiências de sucesso realizadas em vários países do mundo. Segundo os autores, a QVT representa as ações que promovem o bem estar e a saúde do trabalhador, construída através de novas práticas administrativas e gerenciais, e são, na atualidade, tema de muitas publicações ao redor do mundo.

Desde sua origem, a QVT enfatiza o bem estar, a motivação e a satisfação do trabalhador em seu posto de trabalho, proporcionando melhorias em sua vida pessoal e profissional. Envolve atitudes pessoais que refletem em sua produtividade na empresa e na convivência com a família e no meio social.

Neste sentido, Rodrigues (2009) aponta para o fato de que o homem sempre buscou melhorias em sua qualidade de vida, inclusive no contexto do trabalho, procurando facilitar ou obter satisfação e bem estar para o trabalhador no exercício de sua atividade laboral.

O reconhecimento das empresas da necessidade de proporcionar ao trabalhador bem estar e satisfação no trabalho significa a humanização deste ambiente e uma evolução importantíssima nas relações trabalhistas do mundo globalizado. Neste sentido, Chiavenato (2010) acrescenta o seguinte argumento a respeito da necessidade de que as empresas promovam a boa qualidade de vida do trabalhador.

Para bem atender ao cliente externo, as organizações não deve esquecer o cliente interno. Isto significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. (CHIAVENATO, 2010, p. 487)

Concordando com a afirmação do autor, entende-se que o empregado, na qualidade de cliente interno, merece toda a atenção da organização, em todos os sentidos que estiverem sob sua responsabilidade e alcance, inclusive a melhoria de

sua qualidade de vida, tendo em vista que é deles a responsabilidade pela colocação do produto ou serviço no mercado.

A QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos de feedback do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (WALTON, 1976, p. 297)

Observa-se que a QVT considera a organização como um todo, sendo esta a forma mais viável e adequada para que haja um ambiente mais humano e um sistema de trabalho voltado para o crescimento pessoal e profissional do indivíduo.

Segundo Limongi-França (1996), atualmente verifica-se o reconhecimento da importância da QVT para os administradores, qualquer que seja seu nível de formação ou setor de trabalho, tendo em vista a efetiva contribuição para a melhoria da produtividade e das condições ambientais de trabalho. Alie-se a isto o fato de que a QVT já não se limita ao chão da fábrica, mas envolve todas as categorias de funcionários, inclusive gerentes, diretores e presidente.

Este aspecto comprova a evolução da QVT nas empresas da atualidade, pois o envolvimento de todos que compõem a empresa, incluindo os dirigentes, é requisito indispensável para que os programas de QVT obtenham êxito.

Segundo Walton (1973, p. 11), "A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico".

2.3.1 O modelo de Walton

O modelo de QVT mais difundido entre os pesquisadores foi proposto por Walton (1973). Por ser bastante completo e amplo este modelo serviu como norteador para diversas pesquisas e implantação em empresas.

Walton (1973) identifica oito categorias de QVT, cada uma com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características dessa linha. Segundo ele, a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho. O

autor ressalta, ainda, que novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente.

O modelo de Walton pode ser esquematizado da seguinte forma:

Quadro 1: Modelo QVT de Walton

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	– Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	– Remuneração adequada – Equidade interna – Equidade externa
2. Condições de Trabalho	– Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	– Jornada de trabalho razoável – Ambiente físico seguro e saudável – Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3. Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	– Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	– Autonomia – Uso de múltiplas capacidades e habilidades – Informações sobre o processo total de trabalho – Significado da tarefa – Identidade da tarefa – Retro informação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	– Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	– Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades – Possibilidade de carreira – Segurança no emprego
5. Integração social na organização	– Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	– Ausência de preconceitos – Igualdade de oportunidades – Relacionamento interpessoal – Senso comunitário – Clima do ambiente de trabalho
6. Constitucionalismo na organização	– Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	– Direitos trabalhistas – Privacidade pessoal – Liberdade de expressão – Tratamento impessoal e igual
7. Trabalho e espaço total de vida	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	– Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer – Poucas mudanças geográficas
8. A relevância social do trabalho na vida	– Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	– Imagem da organização – Responsabilidade social da organização – Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos – Práticas de recursos humanos – Administração eficiente – Valorização do trabalho e da profissão

FONTE: Adaptado de Walton (1973)

Os Programas de QVT, em especial o de Walton (1973), visam avaliar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, a fim de adotar medidas

que estejam ao alcance da organização para melhorá-la, uma vez que as dificuldades decorrentes da vida pessoal interferem de forma significativa no desempenho do trabalho. A QVT caracteriza-se por um estado ideal, em que os indivíduos sentem-se em boas condições físicas e mentais, socialmente integrados e funcionalmente competentes.

Vale ressaltar que o modelo de Walton (1973) foi utilizado como base para o desenvolvimento do instrumento de coleta de dados da presente pesquisa, bem como para realização das análises dos dados coletados.

2.4 Estresse e organização – influência na QVT

O estresse, de acordo com Lipp (1998, *apud* WISNIENSKI e STEFANO, 2008), significa uma reação do corpo humano, que pode ocorrer no nível físico ou psicológico, causada por situações que extrapolam a capacidade e habilidade de enfrentamento do indivíduo. A reação citada significa a adaptação da pessoa a uma situação nova, gerada pelo estímulo desafiador.

O excesso de trabalho verificado na maioria das organizações, aliado à necessidade de produzir mais, leva o trabalhador a extrapolar seus limites para o trabalho. Neste caso não se fala em qualidade de vida no trabalho e ainda ocorrem a fadiga, o estresse e o cansaço, que prejudicam o indivíduo também fora do ambiente de trabalho.

Moraes *et al* (2001, p. 4) relatam que “a forma de organização das sociedades contemporâneas tem constituído solo fértil para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas e biológicas”. O estresse se destaca entre os males provocados pelas mudanças verificadas no estilo de vida da maioria das pessoas, que contribuem para que fiquem mais expostas a doenças ou saúde debilitada.

A modernidade acompanhada pelo consumo e pela busca das pessoas por lazer e diversão, contribuem para que a saúde das pessoas se torne mais frágil, sem resistência, sujeitando os indivíduos a males como o estresse. No mundo do trabalho, a carga excessiva e as pressões exercidas por desempenho e produção são os responsáveis pela maioria das situações de estresse e outros prejuízos à saúde do trabalhador verificados na atualidade.

Lipp (2001, p. 42) conceitua estresse como

uma reação do organismo com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Diante disso, infere-se que o estresse surge a partir de situações em que o indivíduo não está acostumado ou não goste de vivenciar. Em relação ao trabalho, tais situações estariam relacionadas com as pressões ou transtornos causados pelo excesso de trabalho ou pelo abuso de poder de superiores hierárquicos ou, ainda, pela má convivência com colegas de trabalho.

De acordo com Moraes *et al* (2001, p. 4), “o estresse ocupacional pode ser vinculado ao ambiente de trabalho no qual o indivíduo está inserido”. Ou seja, está vinculado às diversas questões relacionadas ao trabalho e à organização, assim como aos aspectos ergonômicos e espaciais.

Chiavenato (1999) destaca três fontes potenciais de estresse, que são:

1. Fatores ambientais, como: incerteza econômica, política e tecnológica;
2. Fatores organizacionais: exigências da tarefa, do papel e interpessoais; estrutura e liderança organizacional; ruído ambiental; segurança e tranquilidade no trabalho; insatisfação pessoal e o estágio de vida da organização;
3. Fatores individuais: problemas pessoais, familiares, conjugais, legais e econômicos, além da personalidade do indivíduo.

Diante disso, verifica-se que o estresse causado pelas pressões do ambiente de trabalho tem potencial para desencadear problemas sérios na saúde do trabalhador, envolvendo vários setores de sua vida, como o ambiente de trabalho e a família.

2.5 Produtividade *versus* QVT

A QVT representa um dos novos desafios para a administração na atualidade, pois afeta diretamente a vida das pessoas e também os resultados das organizações. Levering (1995) considera que a característica principal da melhor organização para se trabalhar é a qualidade de seus relacionamentos. Para o autor “o lugar excelente é aquele onde os funcionários confiam uns nos outros, sentem orgulho do que fazem e gostam das pessoas com quem trabalham” (LEVERING, 1995, p. 16).

Verifica-se que o relacionamento entre as pessoas no interior de uma empresa contribui significativamente para sua qualidade de vida. A confiança e o respeito mútuos e o exercício de tarefas afins contribuem neste sentido.

Segundo Levering (1995, p. 18) existem vários fatores que influenciam a QVT no sentido de gerar uma maior produtividade.

(i) a questão salarial; (ii) a liberdade de expressão; (iii) a confiança nos chefes; (iv) a amizade com os colegas de trabalho; (v) o trabalho em si; (vi) a responsabilidade social da organização; (vii) a equidade salarial; (viii) a abertura a novas políticas; (ix) a possibilidade de ascensão profissional e pessoal; (x) as condições físicas do ambiente de trabalho; (xi) o respeito; (xii) a auto-realização; (xiii) o status; (xiv) a segurança; (xv) o uso de várias habilidades; (xvi) o feedback; (xvii) o envolvimento com o trabalho; (xviii) o incentivo ao aperfeiçoamento; (xix) a ética profissional; (xx) recompensas não-financeiras; (xxi) o bom nível de comunicação; (xxii) uma boa administração; (xxiii) o desafio em busca de novas soluções; (xxiv) a criatividade entre outros.

Observa-se que o ambiente organizacional é constituído de inúmeros fatores que influenciam a qualidade de vida dos funcionários. Em sua maioria são aspectos relacionados com as decisões e iniciativas da empresa, que podem ser no sentido de proporcionar segurança, saúde e conforto para eles, ou no sentido de conviver com a baixa produtividade e a desmotivação, pela ausência de valorização por parte da organização.

Pode ser difícil que haja algum local de trabalho que possua todas essas características, mas é para isso que existem as teorias, justamente para mostrar o que deve ser feito nas organizações, onde está deficiente, como melhorar as condições de trabalho humano, para então produzir mais e satisfazer o trabalhador.

Entende-se que a maior produtividade é transparente nas empresas que aderem à técnica de QVT, onde existe maior satisfação dos colaboradores internos e externos, ambiente agradável, mais oportunidades e incentivos para os colaboradores desenvolverem bem suas atividades no trabalho, conseqüentemente causando envolvimento, melhor e maior produtividade.

Segundo Chiavenato (2010, p. 471), “o ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças, uma definição mais ampla de saúde é o estado físico, mental e social de bem-estar”. Infere-se daí que é muito importante a relação entre a mente, o corpo e os padrões sociais, pois a saúde de um indivíduo pode ser atingida não só por doenças, mas também por acidentes e estresse emocional. Assim, pode

acontecer de um funcionário competente e inovador, que se encontre insatisfeito, apresentar rendimento tão baixo quanto outro que se encontre realmente doente.

O autor acrescenta que as empresas que se preocupam em evitar problemas de saúde em seus colaboradores são as que mais implementam programas de QVT, pois levam em conta o comportamento e estilo de vida dos empregados fora do ambiente de trabalho e este aspecto estimula as pessoas a cuidar melhor da própria saúde, contribuindo para reduzir os custos nessa área.

Os melhores programas de QVT consideram o estilo de vida do empregado fora do trabalho, pois isto pode influenciar sua saúde e seu desempenho no trabalho.

Para Limongi-França (2010, p. 176), “há grande crença de que os programas de QVT geram resultados mensuráveis nas organizações, embora ainda exista pouca cultura quanta as métricas hoje existentes”. A associação entre QVT e produtividade é aceita pela grande maioria dos administradores. É uma associação imediata e positiva. Os empregadores são vistos, em sua maioria, como não interessados em programas de QVT. Essa visão é um indicador da existência de potencial conflito na esfera das culturas organizacionais entre empregados e empregadores, colaboradores de um lado e empregadores, de outro.

De acordo com Bennett (1983 *apud* LIMONGI-FRANÇA *et al*, 2002 p. 301)

A melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da idéia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho. É um conceito que encontra raízes no dinamismo humano por ter uma conexão indispensável com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada individuo no trabalho.

Dessa forma, pode-se considerar a existência de uma relação direta da melhora na produtividade de um empregado com a qualidade de vida que este tem no ambiente de trabalho, pois este aspecto proporciona a motivação necessária para que se produza além daquilo que é considerado normal.

A QVT é considerada de extrema importância, principalmente diante das necessidades que os profissionais que trabalham em empresas de se sentirem satisfeitos com o que fazem. A preocupação com a QVT gera para os profissionais inúmeros benefícios causando satisfação e para a empresa gera ganhos de produtividade e redução de custos.

3 METODOLOGIA

Para Oliveira (1997, p. 45) “[...] a Metodologia estuda os meios ou métodos de investigação do pensamento concreto e do pensamento verdadeiro, e procura estabelecer a diferença entre o que é verdadeiro e o que não é, entre o que é real e o que é ficção”.

Richardson (2008, p. 22), sobre o conceito de método e metodologia, afirma que:

“[...] o método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo. A metodologia são as regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumentos etc”.

Entende-se que a metodologia significa vários procedimentos que são utilizados na produção do conhecimento. Representa a utilização do método através de técnicas que asseguram a legitimidade do conhecimento adquirido.

Assim, esta seção objetiva expor os procedimentos metodológicos seguidos para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como exploratória. Segundo Gil (1995), estudos dessa natureza objetivam desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, buscando a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Dessa forma, trata-se de uma investigação exploratória porque busca informações sobre a utilização da QVT pela empresa Gama Motos – filial de Picos – PI, para melhorar a qualidade de vida e as condições de trabalho de seus funcionários.

Trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa. Segundo Gil (2006), os estudos descritivos apresentam como principal objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, assim como estabelecer relações entre variáveis. Sua principal característica está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e observação sistemática. A abordagem descritiva permitiu a apresentação das características do fenômeno

pesquisado, levando a relacioná-lo com a realidade particular dos sujeitos da pesquisa. A investigação descritiva permite descrever fatos e fenômenos a respeito de uma determinada realidade. Neste caso, os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Para Gil (1994) a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas.

A investigação se caracteriza, ainda, como um estudo de caso, tendo em vista que ocorreu em uma única empresa do mercado de Picos, a Gama Motos. Neste sentido, Gil (1994, p. 78) considera que “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado mesmo”. Quanto às limitações deste tipo de pesquisa, o autor esclarece que “a impossibilidade de generalização dos resultados obtidos com o estudo de caso constitui séria limitação deste tipo de delineamento”.

3.2 Tipos de fontes

A coleta de dados ocorreu através de fontes primárias (pesquisa de campo) e secundárias (pesquisa bibliográfica). Foi realizada, inicialmente, uma pesquisa bibliográfica. Segundo Köche (1997), a pesquisa bibliográfica levanta o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para compreender ou explicar o problema objeto da investigação. É fundamental a todos os demais tipos de investigação, já que não se pode proceder o estudo de algo, sem identificar o que já foi produzido sobre o assunto, evitando tomar como inédito o conhecimento já existente, repetir estudos já desenvolvidos, bem como elaborar pesquisas desguarnecidas de fundamentação teórica.

Segundo Lakatos e Marconi (2005) utiliza-se a pesquisa de campo com o objetivo de obter informações e conhecimentos a respeito de um problema, para o qual se busca uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

3.3 Plano de coleta de dados

Sobre a coleta de dados Triviños (1994), considera que dados podem ser usados indistintamente, para referir-se a qualquer tipo de informações que o pesquisador venha a reunir e analisar para estudo de determinado fenômeno social. A investigação utiliza dados primários, por buscar dados diretamente com os elementos da população. Utiliza também dados secundários, através de uma pesquisa bibliográfica do embasamento teórico que se pretende evidenciar na apresentação dos resultados. Dessa forma, foram consultados livros, artigos científicos, dissertações, teses e outros.

Como técnica de levantamento de dados e informações, foi utilizado questionário fechado contendo 30 questões, aplicado a 30 funcionários da empresa Gama Motos – Picos- PI. Gil (1995, p. 129) observa que “nas questões fechadas, apresenta-se ao respondente um conjunto de alternativas de resposta para que seja escolhida a que melhor representa sua situação ou ponto de vista”. O instrumento foi elaborado com base no modelo de QVT de Walton (1973) e buscou-se avaliar todos os indicadores dentro dos 8 critérios propostos no referido modelo. A coleta de dados foi realizada durante o mês de setembro/2011.

Para Marconi e Lakatos (2005, p. 203) "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador". Segundo as autoras esse método apresenta as seguintes vantagens: método econômico e com bom rendimento quanto aos dados; abrange muitas pessoas simultaneamente; cobre geograficamente área mais ampla; colhe respostas rápidas precisas; propicia maior liberdade nas respostas por conta do anonimato; minimiza riscos de distorção, pela não influência do pesquisador; favorece as respostas em hora mais adequada ao respondente e favorece uniformidade na avaliação, pela impessoalidade do instrumento.

A população corresponde aos 41 funcionários da empresa Gama Motos e a amostra é representada pelos 30 funcionários que não fazem parte da gerência ou direção. Trata-se de uma amostra não probabilística e por acessibilidade. Como limitação da pesquisa, registra-se a dificuldade de acesso e, por conseguinte, a não realização da entrevista com um dos gerentes da empresa.

3.4 Técnicas para análise de dados

Para a análise dos dados coletados através da presente pesquisa, utilizou-se a análise de frequência, média e desvio padrão. Como medida de dispersão, o Desvio Padrão serve para análise da eficácia de uma média: quanto maior o Desvio Padrão, maior a dispersão de notas e, portanto, menor sua eficácia. Não podemos omitir a forte tendência de que, quanto maior o universo pesquisado, maior será o desvio apurado. Um Desvio Padrão alto em um indicador pode estar informando que uma ou mais perguntas são discrepantes entre si (umas bem avaliadas, outras não). Vale ressaltar que o *software* utilizado como apoio para elaboração de gráfico e tabelas foi o Excel. Para análise da questão aberta, foi utilizada a análise de discurso.

Segundo Vergara (2005), a análise do discurso é um método cujo objetivo é não somente compreender uma mensagem, mas reconhecer qual é o seu sentido, ou seja, o seu valor e sua dependência com um determinado contexto. A análise do discurso se preocupa em mostrar além do conteúdo, como está sendo usado determinado conteúdo e quais as conseqüências deste uso. A análise do discurso é recomendado quando se quer mostrar a forma como se diz alguma coisa.

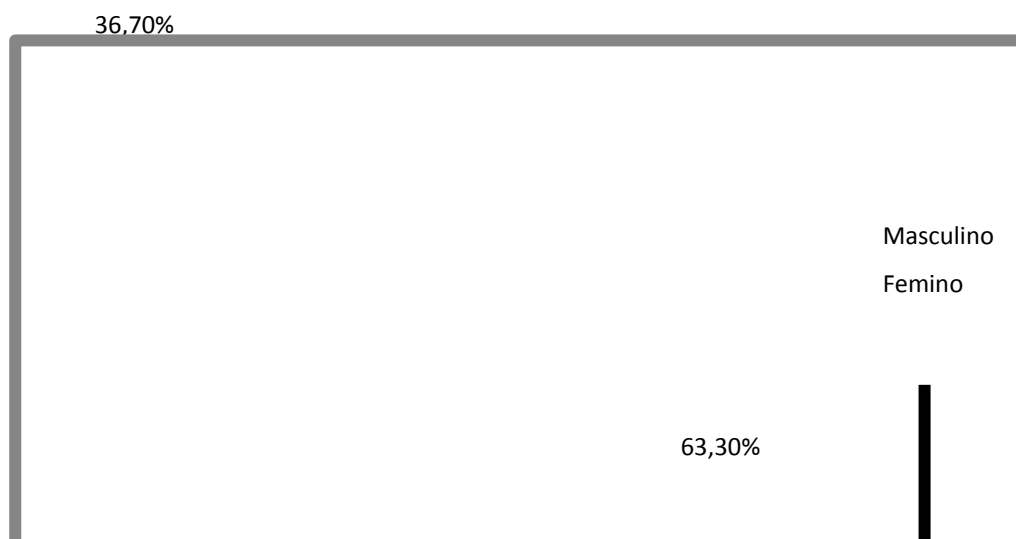
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A cidade de Picos fica situada na região centro-sul do Piauí e distante 320Km da capital Teresina. A cidade mais desenvolvida economicamente da região. É cortada pela BR-316 ou Rodovia Transamazônica, BR 407, BR-230 e fica muito próxima a BR-020.

O município de Picos possui uma área de 2.048 Km², limitando-se ao norte com Santana do Piauí e Sussuapara, ao sul com Itainópolis, a leste com Geminiano, a Oeste com Dom Expedito Lopes e Paquetá. O clima é o tropical semi árido. O relevo se apresenta bastante acidentado com morros, serras de pequeno e médio portes, entremeados por vales. É beneficiado também pela barragem do Rio Guaribas.

A amostra utilizada para este estudo compõe-se de 30 colaboradores, abrangendo todos os setores da empresa Gama Motos. Inicialmente, buscou-se elaborar o perfil dos sujeitos da pesquisa. Neste sentido, quanto ao sexo, observou-se que 63,3% são do sexo masculino e 36,7% são do sexo feminino.

Gráfico 1: Sexo dos respondentes



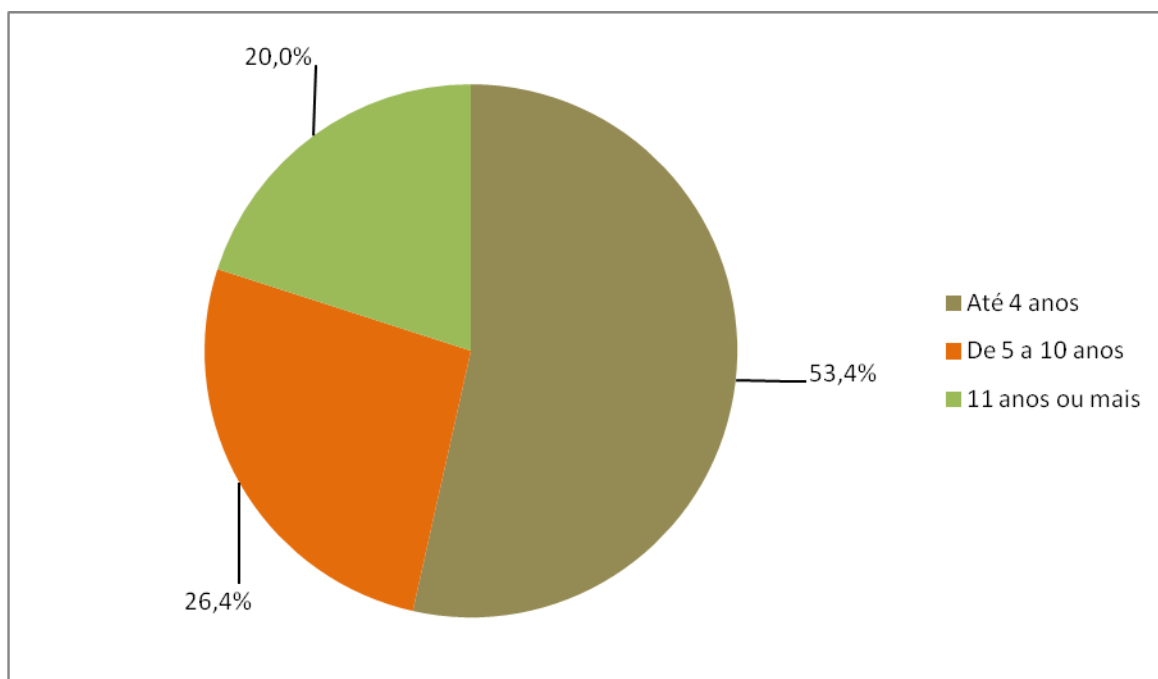
Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Segundo os dados contidos no gráfico 1, há uma predominância do sexo masculino no contexto pesquisado, aspecto que se justifica pela natureza de alguns

serviços, como o de oficina e manuseio de motos, que exigem demasiado esforço físico, tornando-se incompatíveis com o sexo feminino.

Os dados relativos ao tempo de atuação indicam que existem colaboradores com bastante tempo na empresa, sendo que os mais antigos possuem 18 anos de trabalho. Para facilitar a análise, agrupou-se em três categorias o tempo de empresa dos respondentes.

Gráfico 2: Tempo de atuação na empresa



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Os dados contidos no gráfico 2 revelam que 53,4% dos participantes da pesquisa estão há menos de quatro anos na empresa, indicando um alto índice de rotatividade, 26,4% possuem de 5 a 10 anos de serviço e 20% estão há mais de 11 anos na empresa pesquisada.

Foram obtidas informações a respeito dos cargos ocupados pelos colaboradores, incluindo os diversos níveis hierárquicos, como forma de obter dados confiáveis sobre a QVT na Gama Motos. Este aspecto é relevante, tendo em vista que a percepção do colaborador sobre sua qualidade de vida é influenciada pelas especificidades de cada cargo. Os cargos dos respondentes podem ser visualizados na tabela 1.

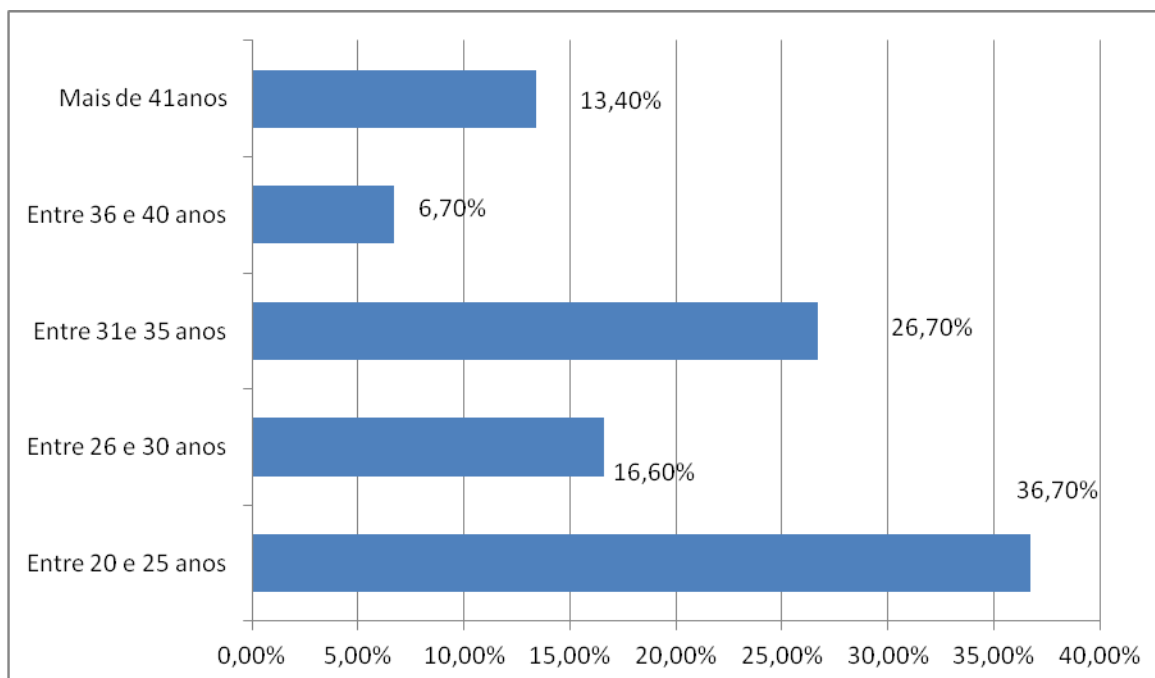
Tabela 1: Distribuição dos colaboradores por cargo

CARGO	QUANTIDADE
Auxiliar administrativo	5
Consultor de vendas	6
Telefonista	1
Serviços gerais	2
Mecânico	4
Lavador de moto	1
Motorista	2
Recepcionista	2
Instrutor de pilotagem	1
Montador	1
Cobrador	1
Gerente de Serviço	1
Caixa	1
Vendedor de Peças	1
TOTAL	30

Fonte: Elaborado pela autora

As informações sobre o estado civil dos sujeitos da pesquisa indicam que existe uma predominância de solteiros, com 53,4%, sobre os casados, que correspondem a 46,6%.

Gráfico 3: idade



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Destaca-se que 36,7% da amostra possuem entre 20 e 25 anos e 16,6% estão entre 26 e 30 anos, revelando que os colaboradores da Gama Motos se encontram em uma faixa etária bastante baixa, constituída de pessoas jovens.

Observa-se também que faixas etárias mais elevadas sugerem maior experiência do corpo funcional. Entretanto, considera-se que a empresa deve buscar o equilíbrio nessa distribuição, tendo em vista que as pessoas mais jovens trazem novas idéias, conhecimentos atualizados e renovam o fôlego a empresa.

Na realização do presente estudo levou-se em conta o modelo de QVT proposto por Walton (1973), tendo em vista a abrangência das oito categorias que o compõem, ao levar em conta os principais aspectos da situação de trabalho que têm relação com a qualidade de vida do trabalhador. A seguir será analisado cada critério do modelo teórico adotado de modo individual.

4.1 Compensação justa e adequada

Segundo Walton (1973), a compensação que se obtém por meio do trabalho é um aspecto fundamental ao se analisar a QVT, tendo em vista que a questão salarial representa um fator relevante quando se trata de qualquer atividade profissional.

Dessa forma, considera-se que a remuneração adequada se refere àquela que se apresenta como necessária para que os colaboradores consigam atender suas necessidades pessoais, correspondentes aos padrões culturais, sociais e econômicos do meio social onde estão inseridos, contribuindo para o equilíbrio entre equidade interna e externa.

Neste contexto, foram realizadas as perguntas que seguem correspondentes a esta categoria:

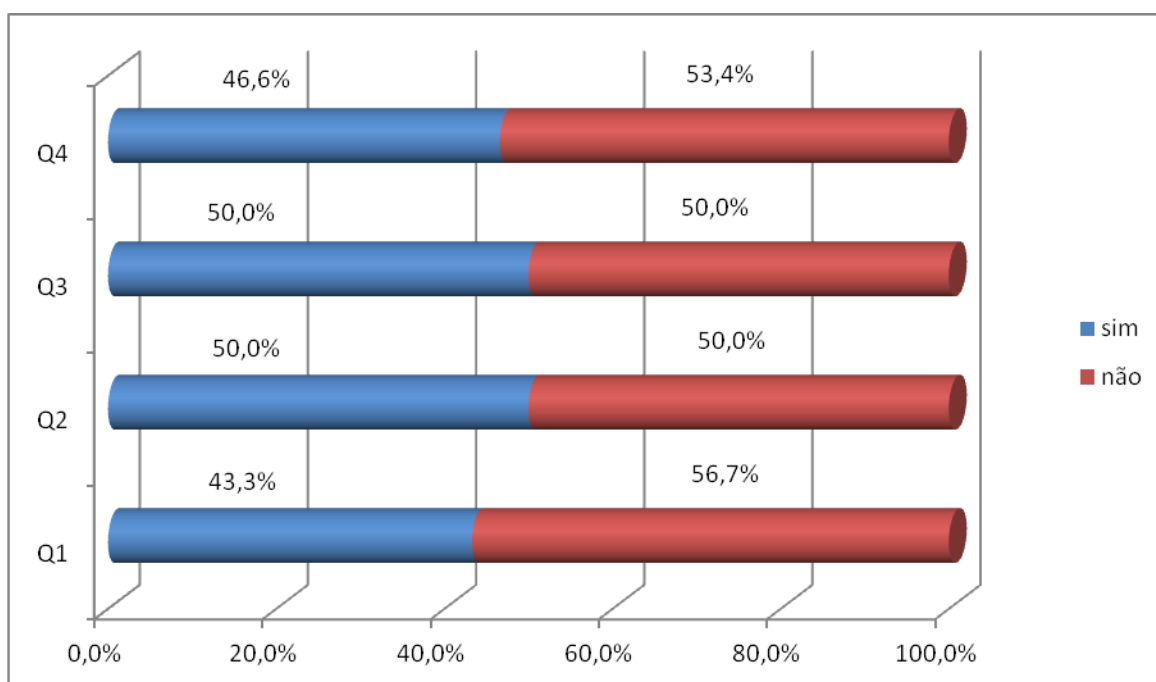
Q1 – Você considera justo o sistema de remuneração da empresa?

Q2 – Seu salário é condizente com o de seus colegas que exercem a mesma função que você?

Q3 – Seu salário é equivalente ao de profissionais de outras empresas que desenvolvem o mesmo trabalho que você?

Q4 – Em sua opinião, a empresa trata de forma igual e impessoal a todos os funcionários?

Gráfico 4: Compensação justa e adequada



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Na pergunta Q1, 46,6% dos respondentes consideraram justo o sistema de remuneração, enquanto 53,4% que o sistema em vigor na empresa não é o mais adequado. Observa-se que a maioria dos colaboradores participantes da pesquisa mostra-se insatisfeita com a remuneração paga pela empresa pesquisada, aspecto que pode refletir negativamente na qualidade de vida e no desempenho do funcionário.

No tocante à pergunta Q2, 50% responderam que sim e 50% responderam que não, quanto a haver compatibilidade entre os salários de colaboradores que realizam o mesmo trabalho. Diante disso, percebe-se um alto índice de insatisfação dos funcionários nesse sentido, sugerindo a existência de critérios diferenciados para a compensação financeira a trabalhadores que realizam as mesmas tarefas, o que se configura em injustiça e prejudica seriamente o ambiente de trabalho e o desempenho daqueles que são prejudicados.

Segundo os dados contidos no gráfico 4, para responder à pergunta Q3, 50% dos entrevistados informaram que há compatibilidade entre seus salários e o de profissionais de outras empresas que exercem atividade equivalente e 50% responderam que não concordam com a afirmação. Percebe-se a existência do mesmo percentual de insatisfação verificado nas respostas à pergunta Q2, podendo-

se inferir que grande parcela dos colaboradores da empresa pesquisada realmente se sentem injustiçados nas questões salariais, inclusive na comparação com os salários do mercado.

Com referência à equidade interna, as respostas à pergunta Q4 indicam que 46,6% dos sujeitos se consideram igual e impessoalmente tratados pela empresa, enquanto 53,4% entendem que o tratamento não é igual e impessoal. Observa-se que este é um dado preocupante para os recursos humanos da empresa, tendo em vista que a maioria dos colaboradores demonstra insatisfação com o tratamento recebido, permitindo inferir que existe tratamento diferenciado e preferências por determinados colaboradores, o que gera insatisfação, desmotivação e mal estar no ambiente de trabalho, refletindo na QVT.

4.2 Condições de trabalho

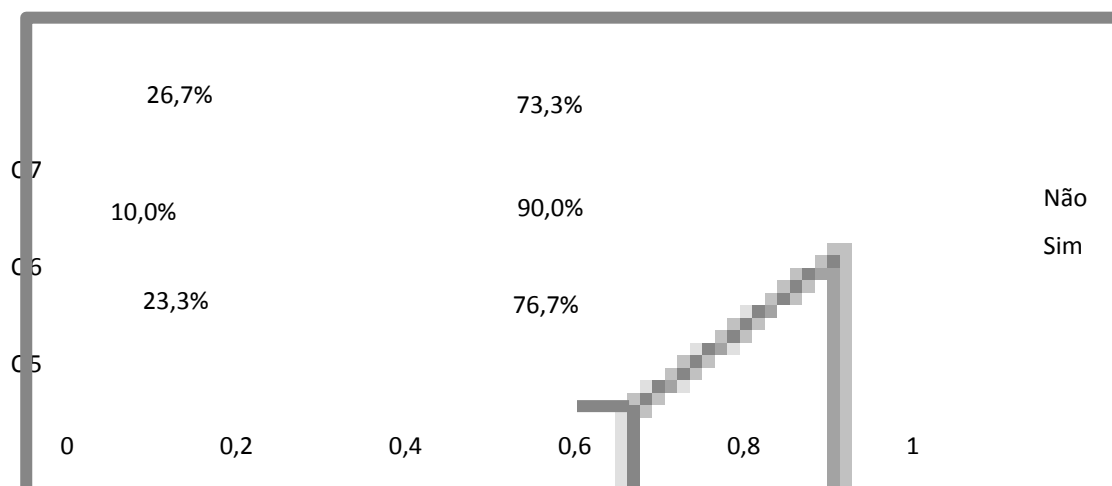
Walton (1973) ressalta que a empresa deve oferecer aos colaboradores um ambiente saudável e seguro para a execução de seu trabalho, assim como assim como elaborar carga horária justa, além de estrutura física adequada e evidenciar a preocupação constante com o bem estar dos colaboradores. Para a categoria “condições de trabalho” foram realizados os seguintes questionamentos:

Q5 – Você está satisfeito com sua jornada de trabalho?

Q6 – A carga de trabalho que executa é compatível com a sua capacidade física?

Q7 – O ambiente físico em que desenvolve suas atividades é seguro e saudável?

Gráfico 5: Condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Segundo os dados apresentados no gráfico 5, em relação à pergunta Q5 23,3% afirmaram que não estão satisfeitos com a jornada de trabalho diária, enquanto 76,7% responderam que sim, estão satisfeitos quanto a este quesito. Registra-se um alto índice de satisfação dos colaboradores em relação à jornada de trabalho estabelecida pela Gama Motos, tornando-se importante ressaltar que este aspecto é um dos mais importantes para que o trabalhador atinja bons níveis de QVT, pois considera os limites da pessoa para a realização das tarefas.

Para o questionamento Q6, obteve-se que 10% dos respondentes acham que a carga de trabalho que executam não é compatível com a sua capacidade física, enquanto 90% consideram devidamente compatível. De forma coerente com as informações obtidas no questionamento anterior, percebe-se um grau de satisfação muito alto dos funcionários em relação à carga de trabalho que desenvolvem diariamente. Este aspecto é relevante porque evidencia a postura da empresa quanto aos limites dos colaboradores e, conseqüentemente, com a QVT.

Em relação à pergunta Q7, o gráfico 5 mostra que 26,7% não consideram o ambiente físico da empresa como seguro e saudável, ao mesmo tempo 73,6% responderam que sim quanto a este questionamento. Observa-se que a grande maioria dos respondentes demonstra satisfação quanto ao ambiente físico da organização, colocando em destaque a preocupação da empresa quanto a oferecer condições de trabalho adequadas e seguras para os funcionários.

4.3 Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades

Segundo Walton (1973), esta categoria tem por objetivo mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.

Vislumbra-se a possibilidade dos colaboradores utilizarem seus conhecimentos e aptidões no ambiente de trabalho. Ela propõe a motivação das pessoas a atuar efetivamente para o desenvolvimento organizacional, buscando valorizar sua auto-estima e sua realização como trabalhador e ser humano.

As questões enfocadas nesta categoria foram:

Q8 – A empresa incentiva a tomada de iniciativa (autonomia) para resolver os problemas inerentes ao seu posto de trabalho?

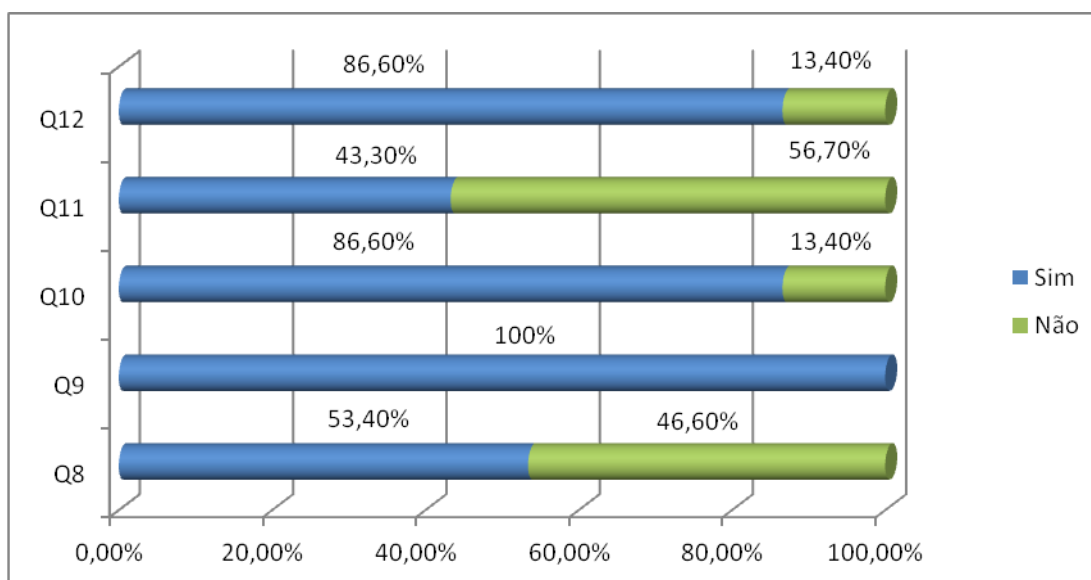
Q9 – Você julga o seu trabalho importante para a vida de outras pessoas?

Q10 – Você se identifica com a tarefa que desenvolve na empresa?

Q11 - A empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte da sua função?

Q12 - A empresa oferece informações necessárias para executar seu trabalho adequadamente?

Gráfico 6 – Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Segundo as informações apresentadas no gráfico 6, relativamente à pergunta Q8, 53,4% responderam sim, concordando que a empresa incentiva a tomada de iniciativa para resolver os problemas inerentes ao posto de trabalho, enquanto 46,60% responderam não, discordando da afirmação. Observa-se que a maioria dos colaboradores participantes da pesquisa reconhece que a Gama Motos incentiva a tomada de iniciativa dos funcionários, dando-lhe autonomia para resolver os problemas relativos ao seu posto de trabalho. Este aspecto contribui para que estes apliquem, no cotidiano, seus conhecimentos e aptidões profissionais. O fato de 46,6% responderem negativamente à questão sinaliza para o fato de que a empresa deve reforçar a prática de conceder autonomia aos colaboradores, inclusive como forma de estimular o seu desenvolvimento profissional e a satisfação no ambiente de trabalho.

A pergunta Q9 obteve resposta “sim” por parte de todos os respondentes, revelando que estes têm consciência da importância de seu trabalho para a comunidade, pois contribui para o seu funcionamento e desenvolvimento.

No questionamento Q10 observou-se que 86,6% dos sujeitos da pesquisa se identificam com a tarefa que desenvolvem na empresa. 13,4% responderam “não” para a referida pergunta. A partir destes dados, pode-se considerar que a organização em estudo leva em conta as aptidões de seus funcionários no momento de designar suas atribuições. Dessa forma, além de valorizar os recursos humanos, a empresa contribui para cada colaborador obtenha o melhor desempenho possível, pois é sabido que a qualidade do trabalho será muito maior se houver afinidade entre a tarefa a ser desenvolvida e as aptidões da pessoa que a executa.

Quanto à pergunta Q11, segundo o gráfico 6, 43,3% dos funcionários responderam “sim” e 56,7% responderam “não”. Percebe-se que, embora a maioria discorde quanto ao aspecto de a empresa estimular a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte do dia-a-dia do colaborador, o percentual de 43,3% de concordância sugere que a prática existe na empresa, talvez não na quantidade ou intensidade necessárias, mas atingindo uma parcela significativa de funcionários, requerendo práticas mais abrangentes por parte da direção da empresa para ampliar o grau de satisfação quanto a este aspecto.

A pergunta Q12 referiu-se ao fornecimento de informações pela empresa necessárias para a execução do trabalho adequadamente. A esse respeito, em conformidade com o gráfico 7, do total de entrevistados, 86,6% responderam positivamente e 13,4% negativamente. Levando-se em conta o alto percentual de concordância, percebe-se que o fluxo de informações na empresa ocorre de forma a contribuir para o bom andamento dos serviços e para o melhor desempenho de cada colaborador. Além disso, a Gama Motos representa uma marca multinacional, cujas práticas administrativas devem ser modernas e eficientes.

4.4 Oportunidades de crescimento e segurança

Segundo Walton (1973), esta categoria tem por objetivo avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego. Leva em conta também o significado de uma carreira em que o trabalhador tenha sua capacidade valorizada e reconhecida, como forma de obter o desenvolvimento pessoal e profissional, além da segurança advinda da permanência no emprego.

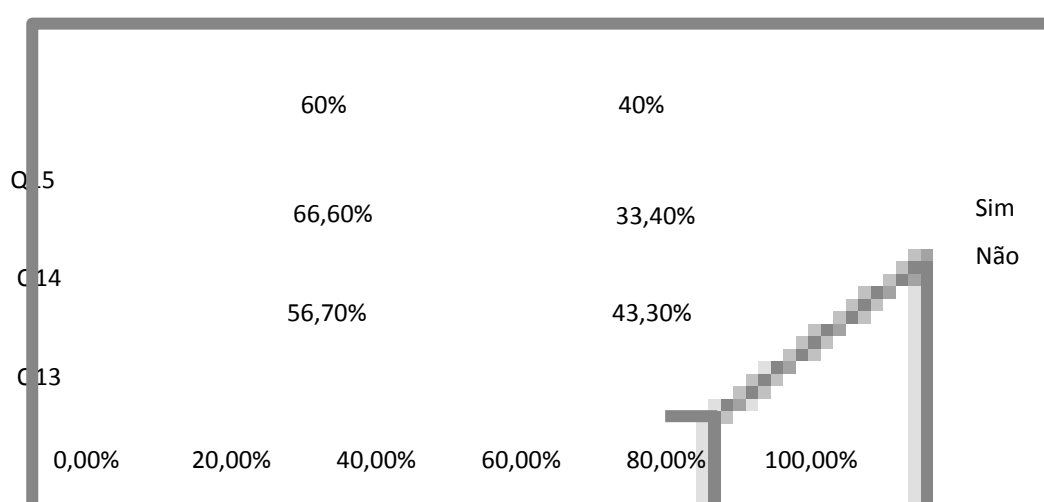
As questões consideradas foram as seguintes:

Q13 – A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional, considerando o desempenho apresentado pelo funcionário?

Q14 – A empresa dá oportunidade de aplicar todos os seus conhecimentos no ambiente organizacional?

Q15 – Você se sente seguro em seu emprego, considerando o tratamento dispensado pela empresa?

Gráfico 7 – Oportunidades de crescimento e segurança



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Considerando as informações contidas no gráfico 7, as respostas dadas para a pergunta Q13 mostram que 56,7% consideram que a empresa oferece oportunidades de crescimento profissional, de acordo com o desempenho apresentado pelo colaborador e 43,3% discordam da afirmação. Observa-se que mais da metade dos colaboradores da empresa Gama Motos demonstram satisfação quanto às oportunidades de crescimento profissional que têm recebido da empresa. Trata-se de um aspecto altamente positivo para o trabalhador e para sua QVT. Entretanto, considera-se alto o índice de discordância apresentado (43,35), permitindo supor que os critérios adotados pela organização nesse sentido não abrangem todos os seus funcionários ou setores, requerendo ações claras da direção da empresa no sentido de corrigir o desvio observado.

Para a pergunta Q14, em relação às oportunidades que a empresa dá para a aplicação de todos os conhecimentos no ambiente organizacional, 66,6% dos respondentes afirmaram que “sim” e 33,4% responderam que “não”. Diante das

respostas obtidas, percebe-se que é notória a prática da empresa no sentido de dar oportunidade aos funcionários para aplicarem todos os seus conhecimentos na empresa, sendo importante ressaltar que este procedimento contribui para a valorização e satisfação do funcionário no ambiente de trabalho, com reflexos positivos na QVT.

Em relação à segurança no emprego, questionada por meio da pergunta Q15, obteve-se que 60% responderam que se sentem seguros e 40% responderam que não se sentem seguros. Percebe-se um alto índice de insegurança por parte dos funcionários da empresa pesquisada, permitindo supor que as políticas de recursos humanos praticadas não passam a devida segurança para uma significativa parcela (40%) dessas pessoas. Ressalta-se que a segurança para o colaborador é proveniente de um conjunto de fatores que não se limita apenas às condições de trabalho ou às oportunidades oferecidas, mas também ao tratamento global que dado a este em seu cotidiano de trabalho

4.5 Integração social na organização

Esta categoria objetiva medir o grau de integração social e o clima existente na organização. Segundo Walton (1973), os níveis satisfatórios de integração social podem ser atingidos por meio de um bom relacionamento interpessoal na organização, sentimento de comunidade, ausência de preconceitos, apoio e respeito mútuo entre seus integrantes. Para avaliação do presente critério foram utilizadas as seguintes questões para esta categoria:

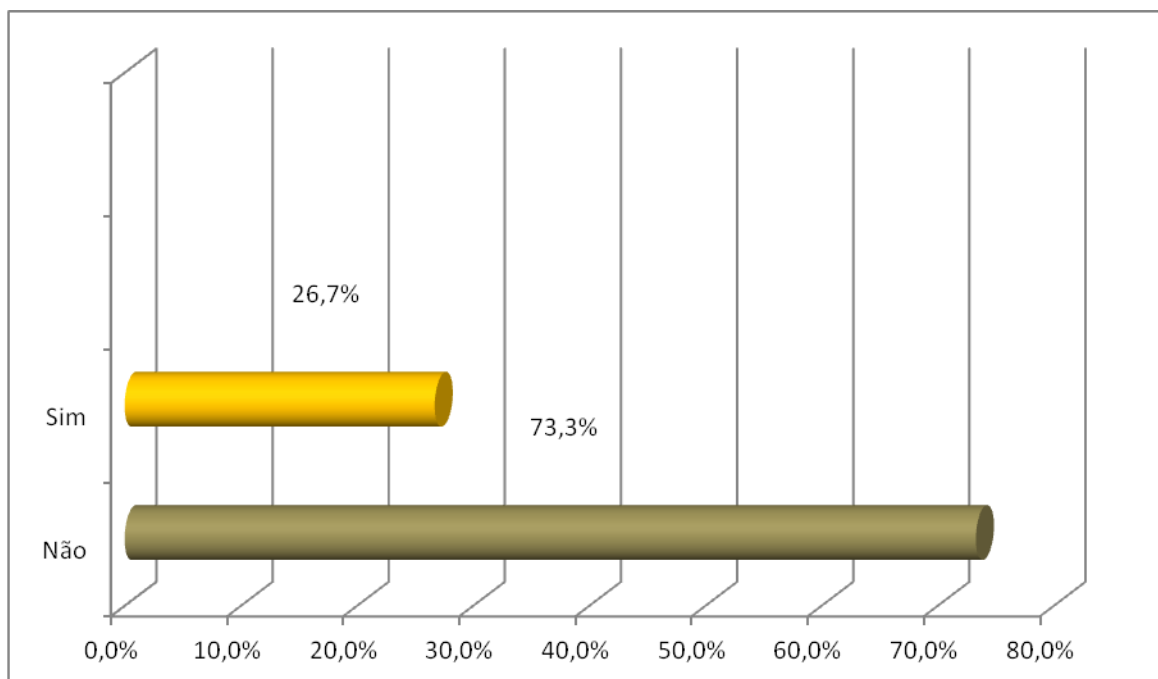
Q16 – Existe igualdade de oferta de oportunidade aos funcionários por parte da empresa?

Q17 – Como você considera seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

Q18 – Como você classifica o nível de companheirismo entre os colegas de trabalho dentro e fora da organização?

Segundo o gráfico 8, para a pergunta Q16, que trata da igualdade na oferta de oportunidades aos funcionários da Gama Motos, observa-se que 26,7% concordam com os critérios adotados pela empresa neste aspecto, enquanto 73,3% manifestam discordância.

Gráfico 8 : Integração social na organização – Igualdade de oportunidades

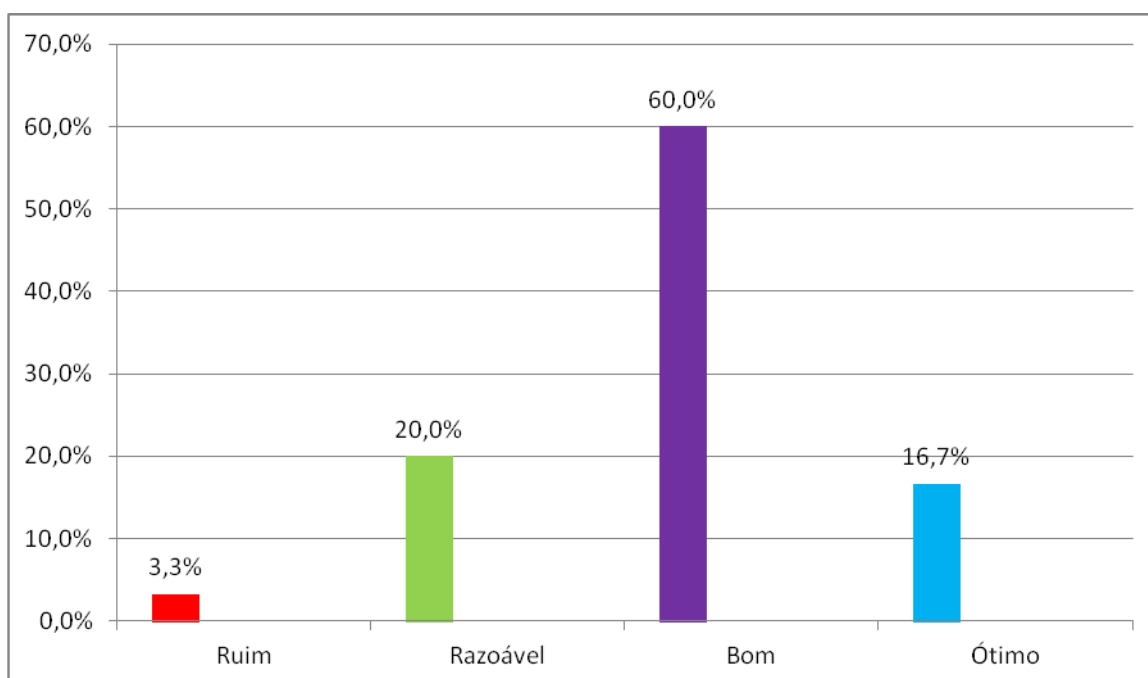


Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Esse indicador referente a equidade de oportunidades trata-se de um fator importante a ser observado, tendo em vista que o índice de discordância apresentado é muito alto, em função da importância que se reveste a igualdade em qualquer contexto social e principalmente no âmbito do trabalho. A prática da justiça na oferta de oportunidades profissionais torna-se extremamente importante porque contribui para melhorar o desempenho dos que são justamente reconhecidos, inexistindo tensões e revoltas, promovendo um ambiente de trabalho saudável e melhorando a imagem da empresa perante a sociedade. Diante das respostas obtidas, considera-se que as práticas da empresa pesquisada devem ser revistas nesse sentido.

De acordo com os dados contidos no gráfico 9, para a pergunta Q17, que questionou como os funcionários da Gama Motos consideram seu relacionamento com os colegas de trabalho, obteve-se que 3,3% afirmaram que é péssimo, 3,3% ruim, 23,3% razoável, 38,7% consideram bom e 33,7% afirmam ser ótimo.

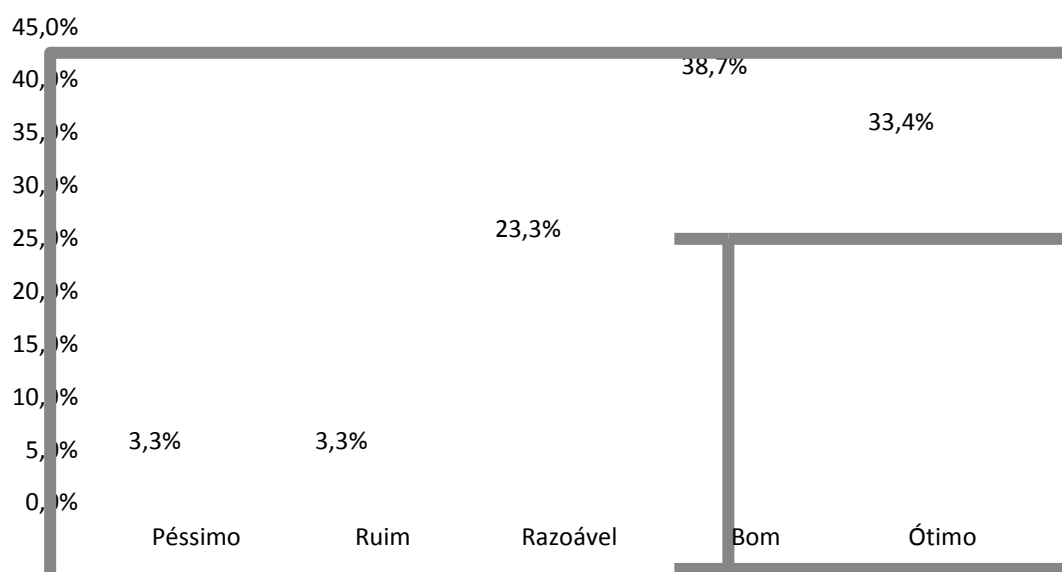
Gráfico 9: Integração social na organização – relacionamento interpessoal



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

A natureza das relações interpessoais é fundamental para medir o grau de identidade do trabalhador com a empresa e seu nível de satisfação quanto à qualidade de vida. Na empresa pesquisada, observa-se que o relacionamento entre os colaboradores é muito positivo, sendo este um fator importantíssimo para a QVT. Ainda nesse contexto tem-se o gráfico 9 que segue:

Gráfico 10: Integração social na organização – companheirismo



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Em relação ao nível de companheirismo entre os colegas de trabalho, questionado através da pergunta Q18, obtiveram-se as seguintes respostas: 3,3% dos sujeitos da pesquisa responderam que é ruim, 20% considera razoável, 60% acham que é bom e 16,7% afirmam ser ótimo. Neste caso, reafirma-se o comentário da questão anterior, no sentido de que o companheirismo faz parte do relacionamento interpessoal, podendo ser considerado bom na organização pesquisada, favorecendo os níveis de QVT.

Levering (1995) considera que a característica principal da melhor organização para se trabalhar é a qualidade de seus relacionamentos. Para o autor “o lugar excelente é aquele onde os funcionários confiam uns nos outros, sentem orgulho do que fazem e gostam das pessoas com quem trabalham” (LEVERING, 1995, p. 16). Nesse sentido a empresa mostrou-se eficiente em seus resultados.

4.6 Constitucionalismo na organização

A presente categoria visa avaliar o grau com que a organização respeita os direitos do empregado. Neste sentido, Walton (1973) considera que existe a necessidade de princípios que tornem claros os direitos e deveres dos trabalhadores, conduzindo suas ações e permitindo que se previnam contra atitudes arbitrárias por parte dos gestores.

Para a coleta de dados relativa a esta categoria foram utilizadas as questões a seguir:

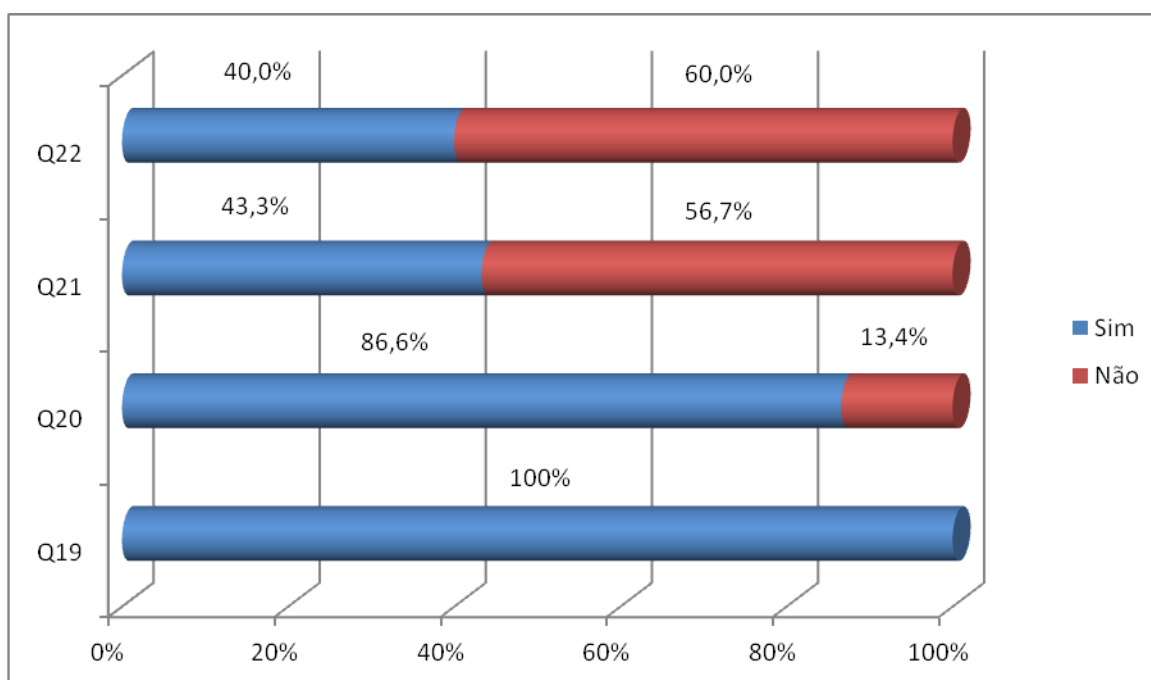
Q19 – A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?

Q20 – A empresa assegura a privacidade do trabalhador dentro e fora da organização?

Q21 – A empresa permite ao funcionário se expressar livremente, manifestando seu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente de trabalho?

Q22 – Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?

Gráfico 11: Constitucionalismo na organização



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

O gráfico 11 mostra, em relação à pergunta Q19, que a totalidade dos respondentes considera que a empresa Gama Motos reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários. Trata-se de um fator relevante para a QVT, pois reflete a preocupação da empresa em cumprir todas as determinações legais em relação a seus funcionários e isto desperta a confiança e transmite segurança aos mesmos.

Quanto à pergunta Q20, o gráfico 10 mostra que 86,6% responderam “sim” e 13,4% responderam “não” para o questionamento que trata da privacidade do trabalhador dentro e fora da organização. Neste contexto, observa-se que o percentual de concordância é significativo, revelando a convicção dos colaboradores da Gama Motos quanto ao respeito que esta demonstra por sua privacidade dentro e fora da empresa. Esta constatação contribui para o bem estar do funcionário e para sua lealdade à organização, refletindo positivamente na QVT.

A pergunta Q21 questionou os respondentes se a empresa permite ao funcionário se expressar livremente, manifestando seu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente de trabalho. O gráfico 11 mostra que 43,3% responderam sim e 56,7% afirmaram que não. No contexto da Gama Motos percebe-se que a maioria dos colaboradores afirma não ter liberdade para se

manifestar sobre os assuntos do trabalho, revelando um dado preocupante, pois, no âmbito organizacional, a falta de liberdade de manifestação de opinião gera revolta no funcionário, interferindo em seu desempenho e bem estar, sugerindo a existência de procedimentos arbitrários e autoritários no ambiente de trabalho, o que prejudica seriamente a QVT em qualquer organização.

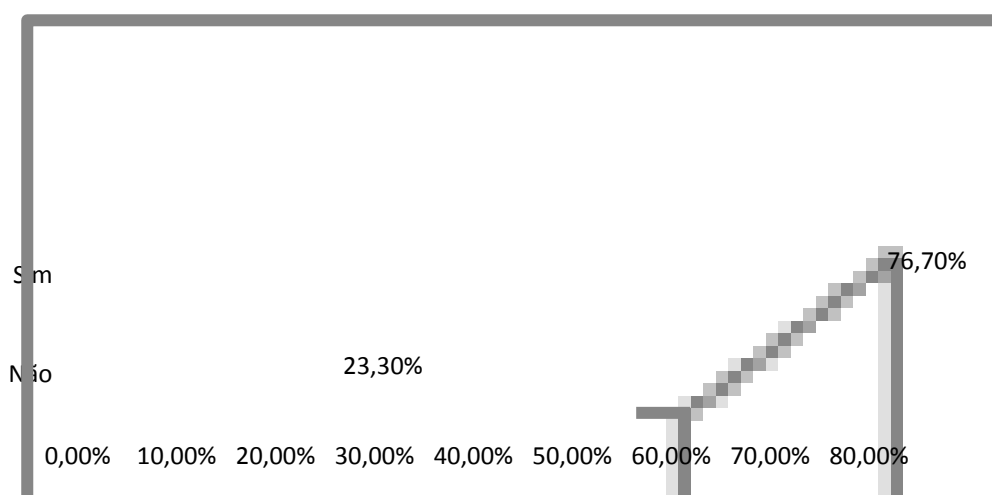
O gráfico 11 mostra que as respostas dadas para a pergunta Q22 informam que 40% dos sujeitos da pesquisa consideram seu trabalho rotineiro e monótono, enquanto 60% acham que não. Quanto aos 40% que consideram o trabalho monótono, entende-se que este fato é decorrente da natureza da tarefa que o colaborador desempenha, como, por exemplo, a troca de peças em uma moto é uma tarefa repetitiva e não há como ser diferente e, por isso, não interfere na QVT do funcionário. Por outro lado, a maioria dos colaboradores participantes da pesquisa entende que suas tarefas não são rotineiras, não interferindo em sua QVT.

4.7 Trabalho e espaço total de vida

A respeito desta categoria, Walton (1973) afirma que o trabalho não deve ocupar todo o espaço da vida de uma pessoa e, para tanto, o equilíbrio entre ambas as partes, em que uma não prejudique a outra, se faz necessário.

Para o estudo desta categoria foi estabelecida a questão a seguir descrita:
Q23 – Diante dos horários estabelecidos e demais exigências do trabalho, é possível manter o equilíbrio com a sua vida pessoal?

Gráfico 12: Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Os dados apresentados no gráfico 12 revelam que 76,7% dos respondentes afirmam que é possível manter o equilíbrio entre a vida pessoal e as responsabilidades do trabalho, enquanto 23,3% responderam que não é possível atingir esse equilíbrio. Observa-se que o percentual correspondente aos que responderam afirmativamente é bastante significativo e pode representar o reflexo das ações da empresa no sentido de respeitar os limites dos colaboradores, constatando-se a coerência existente com as informações relativas à carga de trabalho diária na empresa Gama Motos.

4.8 A relevância social do trabalho

De acordo com Walton (1973), esta categoria tem como objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.

Assim, com intuito de avaliar a presente categoria foram elaboradas quatro questões de estudo cada uma delas referente a um indicador distinto, apresentado no modelo teórico utilizado, conforme se observa a seguir:

Q24 – Você sente orgulho perante a sociedade por trabalhar na organização?

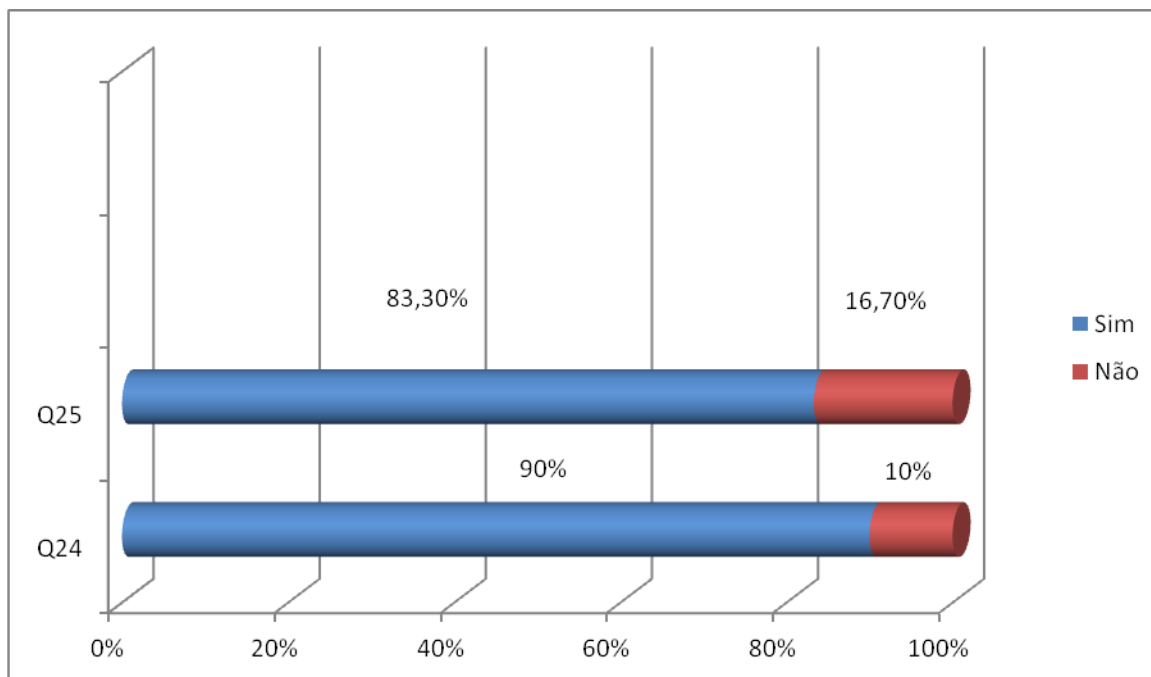
Q25 – A empresa investe em responsabilidade social apoiando iniciativas de projetos comunitários?

Q26 – Como você avalia a imagem da empresa perante os funcionários?

Q27 – Como você avalia a imagem dos produtos e serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade?

O gráfico 13 apresenta os dados relativos às questões Q24 e Q25. Para a pergunta Q24 observa-se que 90% dos respondentes afirmam sentir orgulho por trabalhar na empresa Gama Motos, enquanto que uma minoria de 10% responderam que não.

Gráfico 13: A relevância social do trabalho



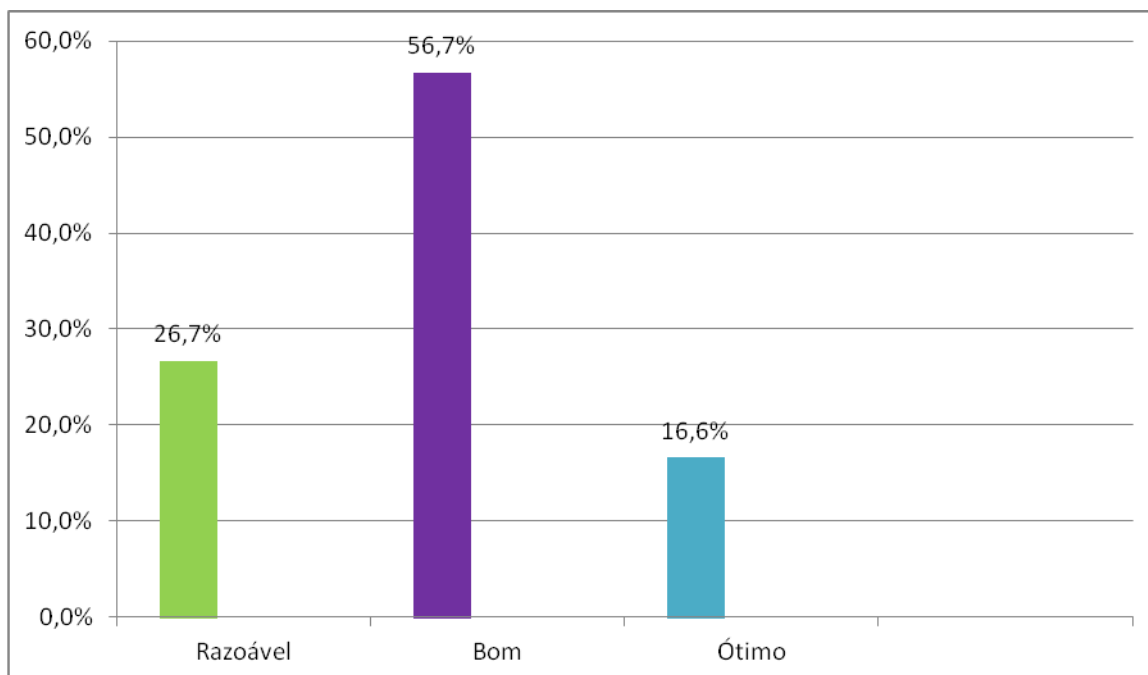
Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

O fato de a quase totalidade dos funcionários sentirem orgulho por trabalhar na empresa deve ser destacado, tendo em vista ser um aspecto que revela a satisfação do colaborador com o seu trabalho e com a organização que o emprega.

Para a pergunta Q25, que trata da responsabilidade social da empresa, observou-se que 83,3% dos respondentes possuem conhecimento de iniciativas de apoio a projetos sociais desenvolvidos pela empresa, contra 16,7% que negaram a existência ou conhecimento de qualquer iniciativa. Pelas respostas, observa-se que os colaboradores da GamaMotos reconhecem a atuação da empresa quanto à responsabilidade social e o apoio a projetos comunitários. Este aspecto revela a preocupação da organização em dar sua contribuição para a preservação do meio ambiente, assim como para a realização de benefícios para a população.

O gráfico 14 apresenta dados relativos à imagem da Gama Motos perante seus colaboradores. Na pergunta Q26, tem-se um percentual de 26,7% de respondentes que afirmaram ser razoável a imagem da empresa, 56,7% a consideram boa e 16,6% classificam como ótima.

Gráfico 14: A relevância social do trabalho – imagem da empresa

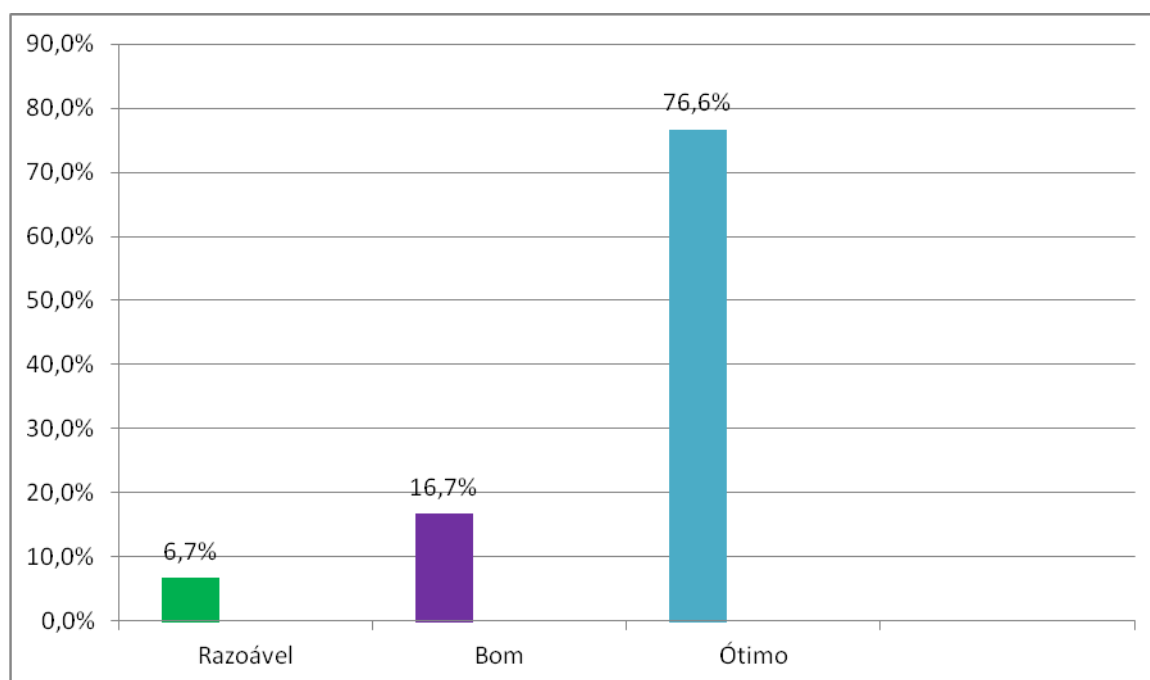


Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Observa-se que, para a maioria dos sujeitos da pesquisa, a imagem da empresa é positiva, mostrando que há uma aceitação geral por parte dos funcionários em relação à organização. Este aspecto favorece a implementação de planos e projetos pela empresa, tendo em vista o nível de adesão existente, mas também convida a que a Gama Motos estreite ainda mais os laços de cumplicidade e lealdade com seus recursos humanos, cuidando melhor de sua QVT.

Já com relação a imagem dos produtos, avaliada pela pergunta Q27 descrita no gráfico 15, obteve-se os seguintes resultados: 6,7% consideram razoável a imagem dos produtos e serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade, 16,7% acham que é boa e 76,6% classificam como ótima.

Gráfico 15: A relevância social do trabalho – imagem de produtos e serviços



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Assim, na visão dos colaboradores da organização pesquisada, a mesma atua no mercado com seriedade e responsabilidade, por meio da oferta de produtos e serviços de boa qualidade. A constatação permite ressaltar também que a Gama Motos conta a coma adesão de seu quadro de pessoal em relação à postura que a mesma apresenta para a sociedade picoense.

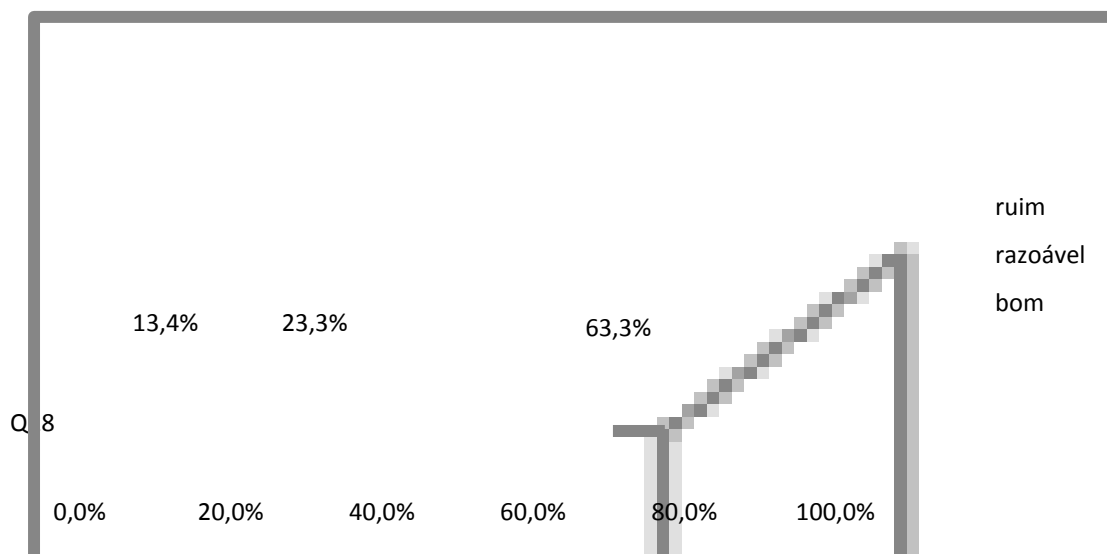
4.9 Avaliação geral da QVT no trabalho

Além dos dados apresentados de acordo com o modelo de Walton (1973), foi realizado o questionamento Q28, como forma de conhecer a concepção dos funcionários quanto a sua qualidade de vida na empresa de uma forma geral.

Elaborou-se a seguinte pergunta, cujas respostas foram figuradas no gráfico 16 conforme segue:

Q28 – Como você classifica sua qualidade de vida no trabalho executado na empresa?

Gráfico 16: QVT na empresa Gama Motos



Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Os dados constantes no gráfico 16 revelam que 13,4% acham que é ruim a sua qualidade de vida no trabalho na empresa Gama Motos, 23,3% consideram razoável e 63,3% classificam como boa. Diante dos dados obtidos, considera-se que, de acordo com o modelo de QVT proposto por Walton (1973), a qualidade de vida dos funcionários da empresa pesquisada é boa, levando em conta os dados apresentados, que representam sua própria concepção.

Para uma análise mais aprofundada a esse respeito, apresenta-se ainda a Tabela 2 com o resumo de todas as categorias analisadas e dispostas no modelo de QVT de Walton (1973)

Tabela 2 – Índices gerais de QVT por categoria

Categorias analisadas segundo o modelo de Walton (1973)	Respostas Negativo	Respostas Positivas	Desvio Padrão
Compensação justa e adequada	52,5%	47,5%	3,21
Condições de trabalho	20%	80%	8,83
Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades	26%	74%	24,29
Oportunidades de crescimento e segurança	38,9%	61,1%	5,04
Integração social na organização	28,7%	71%	38,76
Constitucionalismo na organização	27,5%	72,5%	25,59
Trabalho e espaço total de vida	23,3%	76,7%	0,0
A relevância social do trabalho	15%	85%	8,83

Fonte: Dados da pesquisa, outubro de 2011

Observa-se que, de acordo com os fatores que avaliam os níveis qualidade de vida no trabalho (QVT), segundo Walton (1973), na empresa pesquisada os colaboradores concordam com existência de uma boa QVT, havendo necessidade de melhorias no sentido de adequar o sistema de remuneração aos seus anseios, democraticamente, bem como desenvolver ações que dêem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de se sentirem seguros no emprego.

Outro fator que se pode observar na análise da tabela 2 é o desvio padrão. Há apenas três variáveis que apresenta desvio acima de 20. São elas: Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades (24,29); Integração social na organização (38,76) e Constitucionalismo na organização (25,59). Verifica-se que todas elas têm predominância de respostas positivas, porém há pelo menos um indicador dissonante. Como descrito a seguir:

Na categoria “Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades”, obteve-se como deficitário o indicador referente ao uso de competências, no qual a maioria afirmou que a empresa não estimula a aquisição de outras habilidades além das existentes, lacuna essa, que deve ser sanada pela empresa. Na categoria “Integração social na organização” observou-se que o item dissonante é a falta de igualdade de oportunidade no ambiente interno da empresa, deixando os trabalhadores insatisfeitos. Nesse sentido faz-se necessário um diagnóstico no sentido de eliminar essa postura de protecionismo por parte de alguns trabalhadores, pois isso é muito prejudicial para os relacionamentos na empresa.

Por fim na categoria “Constitucionalismo”, obteve-se um item com o predomínio de respostas negativas, dentre os quatro indicadores analisados. Neste, a maioria dos respondentes enfatizaram a falta de liberdade que a empresa proporciona aos colaboradores em se expressar e manifestar pensamentos referentes ao trabalho. Assim, a organização deve buscar melhores condições nesse sentido para que os seus colaboradores se sintam mais a vontade no seu posto de trabalho. No que se refere a sugestões, críticas e elogias, à QVT no ambiente organizacional, poucos colaboradores manifestaram opinião. As respostas obtidas versaram sobre a necessidade de climatização dos setores da empresa, em substituição aos atuais ventiladores, visto que a alta temperatura tem causado muito desconforto e dificuldade para a realização de determinadas tarefas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho adquire uma importância crescente no contexto da gestão de pessoas nas empresas, constituindo-se em um fator relevante para a melhoria da produtividade, da competitividade e da modernização da gestão de pessoas. A melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e pode contribuir para que a empresa pesquisada atinja seus objetivos.

A pesquisa realizada na empresa Gama Motos, localizada em Picos/PI, permitiu constatar que a maioria dos colaboradores participantes da pesquisa mostra-se insatisfeita com o sistema de remuneração adotado pela empresa pesquisada, aspecto que pode refletir negativamente na qualidade de vida e no desempenho do funcionário.

Observou-se também que, em relação à equidade interna, a maioria dos colaboradores demonstra insatisfação com o tratamento recebido, permitindo inferir que existe tratamento diferenciado e preferências por determinados colaboradores, o que gera insatisfação, desmotivação e mal estar no ambiente de trabalho, refletindo na QVT.

Em relação à jornada de trabalho, observou-se um alto índice de satisfação dos colaboradores em relação à jornada de trabalho estabelecida pela empresa Gama Motos, tornando-se importante ressaltar que este aspecto é um dos mais importantes para que o trabalhador atinja bons níveis de QVT, pois considera os limites da pessoa para a realização das tarefas. Da mesma forma, na empresa pesquisada, verificou-se em relação à carga de trabalho diária, onde 90% dos funcionários consideram sua carga de trabalho compatível com as condições de trabalho oferecidas pela empresa. Este aspecto é relevante porque evidencia a postura da organização quanto aos limites dos colaboradores e, conseqüentemente, com a QVT.

Observou-se também que a grande maioria dos respondentes demonstra satisfação quanto ao ambiente físico da organização, colocando em destaque a preocupação da empresa quanto a oferecer condições de trabalho adequadas e seguras para os funcionários.

Quanto à segurança no emprego, constatou-se que existe um alto índice de insegurança por parte dos funcionários da empresa pesquisada, permitindo supor

que as políticas de recursos humanos praticadas não passam a devida segurança para uma significativa parcela dessas pessoas. Ressalta-se que a segurança para o colaborador é proveniente de um conjunto de fatores que não se limita apenas às condições de trabalho ou às oportunidades oferecidas, mas também ao tratamento global que é dado a este em seu dia-a-dia de trabalho.

Foi possível comprovar que os funcionários da empresa pesquisada sentem orgulho por trabalhar na organização pesquisada. O fato de a quase totalidade dos funcionários sentirem orgulho por trabalhar na empresa deve ser destacado, tendo em vista ser um aspecto que revela a satisfação do colaborador com o seu trabalho e com a organização que o emprega. Além disso, normalmente o funcionário sente orgulho apenas quando a empresa atua dentro da legalidade, reconhecendo seus direitos, oferecendo produtos de boa qualidade e levando em conta as necessidades do cliente e da comunidade.

Finalmente, após a análise dos dados, é possível afirmar que os níveis qualidade de vida no trabalho (QVT) na empresa pesquisada são bem aceitos pelos colaboradores, havendo necessidade de melhorias no sentido de adequar o sistema de remuneração aos seus anseios, democraticamente, bem como desenvolver ações que dêem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de se sentirem seguros no emprego.

Para futuras pesquisas, recomenda-se que um número maior de empresas seja considerado, como forma de se obter resultados abrangentes quanto à evolução da QVT no mercado picoense.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BARTOSKI, Cristiane; STEFANO, Silvio Roberto. Qualidade de vida no trabalho em agências bancárias de laranjeiras do sul: um estudo de múltiplos casos. **Revista Eletrônica Lato Sensu** – Ano 2, nº1, julho de 2007.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos Humanos nas organizações. 3.ed.- Rio de Janeiro : Elsevier, 2010.
- DEJOURS, C. A. **Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1996.
- FERNANDEZ, C. E. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da qualidade, 1996.
- FRANCO, B. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Brasília: Líber Livro, 2005.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1995.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e prática da pesquisa. 14. ed. rev. e ampl. Petrópolis: Vozes, 1997.
- LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos humanos**: princípios e tendências/ Francisco Lacombe. São Paulo : Saraiva, 2005.
- LEVERING, Robert. Confiança e Cooperação: o lucro gerado por um excelente ambiente para se trabalhar. **RAElight**, São Paulo: **EAESP/ FGV**, v.2, n.4, p. 14-20, jul/ago/1995.
- LIMA, I. S. **Qualidade de Vida no Trabalho na Construção de Edificações**: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte. Tese (Doutorado em Engenharia) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

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

LIPP, M. E. N. (org.) **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco.** Campinas: Papyrus, 2001.

MARCONI, Marina de A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 1990.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 3. ed. – São Paulo: Futura, 2000.

McGREGOR, D. **O Lado Humano da Empresa.** São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MORAES, L. F. R. de et al. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/frame_enanpad2001.html-RT359>. Acesso em: 09 out. 2010.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica.** São Paulo: Pioneira, 1997.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3. ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 12.ed.- Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SILVA, J. M.; MATOS, F.R.N. Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria de Castanha. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a Pesquisa Qualitativa em Educação.** São Paulo: Atlas, 1994.

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v.15, n. 1, 1973. Qualidade de Vida no Trabalho. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na Organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

WALTON, R. E. A calidad de la vida en el trabajo: su significado e importância. **Administración de Empresas**, Ano 6, n.71, 1976.

WINIENSKI, Simone Wenglarek; STEFANO, Silvio Roberto. Estresse dos bancários de uma agência bancária no município de Irati: um estudo de caso. **Revista Eletrônica Lato Sensu** – Ano 3, nº1, março de 2008.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO

Caro colaborador,

O presente questionário faz parte de um trabalho de conclusão de curso na Universidade Federal do Piauí, e gostaria de pedir a sua colaboração por meio da resolução desse questionário, você não será identificado e as respostas a serão utilizadas unicamente para fins de pesquisa.

Desde já agradeço a contribuição!

1. Dados pessoais

a. Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	b. Tempo de atuação na empresa _____ c. Cargo que ocupa _____	d. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Outro _____	e. Idade: <input type="checkbox"/> Entre 20 e 25 anos <input type="checkbox"/> Entre 26 e 30 anos <input type="checkbox"/> Entre 31 e 35 anos <input type="checkbox"/> Entre 36 e 40 anos <input type="checkbox"/> mais de 41 anos
--	--	--	--

Marque um X na alternativa que melhor retrata a sua opinião acerca do seu ambiente de trabalho:

QUESTÕES:	Sim	Não
2. Você considera justo o sistema de remuneração da empresa?		
3. Seu salário é condizente com o dos seus colegas que exercem a mesma função que você?		
4. Seu salário é equivalente ao de profissionais de outras empresas que desenvolvem o mesmo trabalho que você?		
5. Em sua opinião, a empresa trata de forma igual e impessoal a todos os funcionários?		
6. Você está satisfeito com sua jornada de trabalho?		
7. A carga de trabalho diária que executa é compatível com a sua capacidade física?		
8. O ambiente físico em que desenvolve suas atividades é seguro e saudável?		
9. A empresa incentiva a tomada de iniciativa (autonomia) para resolver os problemas inerentes ao seu posto de trabalho?		
10. Você julga o seu trabalho importante para a vida de outras pessoas?		
11. Você se identifica com a tarefa que desenvolve na empresa?		
12. A empresa estimula a aquisição de outras habilidades além daquelas que já fazem parte da sua função?		
13. A empresa oferece informações necessárias para executar seu trabalho adequadamente?		
14. A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional, considerando o desempenho apresentado pelos funcionários?		
15. A empresa te dar oportunidade de aplicar todos os seus		

conhecimentos no ambiente organizacional?		
16. Você se sente seguro em seu emprego, considerando o tratamento dispensado pela empresa?		
17. Existe igualdade na oferta de oportunidades aos funcionários por parte da empresa?		
18. A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?		
19. A empresa assegura a privacidade do trabalhador dentro e fora da organização?		
20. A empresa permite ao funcionário se expressar livremente, manifestando seu pensamento sobre os assuntos inerentes ao ambiente de trabalho?		
21. Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?		
22. Diante dos horários estabelecidos e das demais exigências do trabalho, é possível manter o equilíbrio com a sua vida pessoal?		
23. Você sente orgulho perante a sociedade de trabalhar na organização?		
24. A empresa investe em responsabilidade social apoiando iniciativas de projetos comunitários?		

Marque um X na alternativa que melhor retrata a sua opinião acerca das questões a seguir:

QUESTÕES:	Péssi- mo	Ruim	Razo- ável	Bom	Ótimo
25. Como você considera seu relacionamento com seus colegas de trabalho?					
26. Como você classifica o nível de companheirismo entre os seus colegas de trabalho dentro e fora da organização?					
27. Como você avalia a imagem da empresa perante funcionários?					
28. Como você avalia a imagem dos produtos e serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade?					
29. Como você classifica a sua qualidade de vida no trabalho excetuado na empresa?					

30. Você teria alguma sugestão, crítica e/ou elogio a dar referente à QVT na empresa?
