



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e

Documentação – FACE

Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA

Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo no Fundo Nacional de Desenvolvimento da
Educação (FNDE).

Edmar Evangelista do Nascimento

Professor Dr. Cláudio V. Torres.

Brasília / 2008

Edmar Evangelista do Nascimento

Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo no Fundo Nacional de Desenvolvimento da
Educação (FNDE).

Brasília / 2008

Edmar Evangelista do Nascimento

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília (UnB), como requisito à obtenção do grau de Especialista em Gestão de Programas e Projetos Educacionais PPGA, sob a orientação do Professor Dr. Cláudio V. Torres.

Brasília / 2008

Dedicatória

Dedico esta, bem como todas as minhas conquistas, ao meu pai, (in. Antonio), à minha mãe, Maria de Ribeiro, à minha esposa Sidneia, aos meus filhos Tatiane, Thamires e Rodrigo, meus maiores presentes, pela dedicação e pelo apoio; dedico também aos meus irmãos e amigos, que, de alguma forma, estiveram presentes nesta caminhada.

Brasília / 2008

Agradecimento

À Deus, em primeiro lugar, ao FNDE pela oportunidade, aos dedicados e competentes professores da UnB, em especial, aos professores, servidores do FNDE, pelos valiosos ensinamentos, o meu professor orientador, pelas valiosas orientações, aos meus amigos de turma, pelo incentivo e carinho.

Brasília / 2008

“Quando se esgota a sabedoria humana, flui a Sabedoria de Deus”

Masaharu Taniguchi

Brasília / 2008

Resumo

Este estudo apresenta os resultados sobre a percepção dos servidores do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) acerca da qualidade de vida no trabalho. Os dados de fonte primária foram coletados através de entrevista semi-estruturada considerando a percepção sobre PQVT nos últimos cinco anos, tendo sido entrevistados a Coordenadora da DIDAV, responsável pelo programa QVT no FNDE e 3 grupos focais com 8 pessoas cada com vistas a analisar e avaliar o nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho desta organização. O estudo teve como objetivo específico descrever a percepção dos servidores do FNDE sobre o impacto das ações do PQVT, buscando detectar as condições existentes para que a mesma canalize seus esforços em busca da excelência organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do ser humano, assim sendo as organizações buscam alcançar uma performance. O conceito de Qualidade assume variados enfoques e envolve uma multicomplexidade de variáveis de cultura para cultura. Mas a despeito disso há um consenso em todos os pressupostos teóricos que pontua que a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada ao bem estar, a boa saúde física, mental e espiritual, à aquisição de bens materiais, a concretização de objetivos de ordem pessoal ou profissional. A construção da Qualidade de Vida é um exercício de construção permanente de hábitos e que o valor das relações interpessoais reafirma a Qualidade de Vida como um empenho corporativo, sincero e afetivo, capaz de sustentar o encorajamento para o trabalho, pois esse deve ser prazeroso.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho, relação, percepção, no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

ABSTRACT

This study presents the results regarding the perception of the servers of the Brazilian National Fund for the Development of Education (FNDE) about the quality of life at work. The primary source of data were collected through semi-structured PQVT considering the perception of the past five years. Also, it was interviewed the Coordinator of DIDAV, responsible for the program in QVT FNDE and 3 focus groups with 8 people each in order to analyze and evaluate the quality of life in the work environment of this organization. The study aimed to describe the specific perception FNDE's servers on the impact of the actions of PQVT, trying to detect existing conditions that the same channel their efforts in pursuit of organizational excellence. Quality of Life at Work has been a concern of human beings, so the organizations seeking to achieve a performance. The concept of quality is different approaches and involves a multi-complexity of varying from culture to culture. But despite that there is a consensus in all the theoretical assumptions that punctuates the Quality of Life at Work is directly related to the welfare, good physical health, mental and spiritual, to the acquisition of material goods, the achievement of objectives of a staff or professional. Construction of the Quality of Life is an exercise in building permanent habits and that the value of interpersonal relations reaffirms the quality of life as organizational commitment, sincere and emotional, able to support the encouragement to work, because that should be pleasurable.

Keywords: Quality of Life at work, relationship, perception, the National Fund for the Development of Education (FNDE).

SUMÁRIO

1. Introdução.....	10
2. Fundamentação Teórica.....	15
2.1. Considerações iniciais quanto à QVT no trabalho.....	15
2.2. Evoluções Históricas da Qualidade de Vida no Trabalho	21
2.3. Composição da QVT.....	24
2.4. Modelos de QVT.....	25
3. Metodologia.....	28
3.1. Caracterização da Organização.....	31
3.2. População de Amostra.....	32
3.3. Procedimentos da coleta de dados.....	32
3.4. Coleta de dados e análise dos dados.....	32
3.5. Procedimentos de Análise dos dados.....	33
4. Resultado e Discussão dos Resultados.....	34
4.1 – Análises da relação entre os dados pesquisados.....	41
4.2 - Médias das Escalas de Avaliação.....	41
5. Conclusão.....	43
5.2 Recomendações.....	43
Referências.....	45
Anexos.....	47

1. INTRODUÇÃO

As organizações, atualmente, vêm sofrendo influências das mais variadas ordens, aguçadas pela lógica do sistema capitalista que requer a instantaneidade, a velocidade e a urgência na prática cotidiana do trabalhador. Observa-se que o profissional, nos últimos anos, vem mantendo sua vida em um ritmo acelerado, acumulando cansaço físico e mental, tornando-se, assim, mais suscetível às doenças profissionais. Assim, tendo em vista as elevadas taxas de absenteísmo, vê-se a necessidade de as organizações investirem na qualidade de vida de seus funcionários, dentro do ambiente de trabalho, para se manterem bem sucedidas no mercado.

Segundo RODRIGUES (1999, p.25), o século passado distinguiu-se por inquietações sobre Indivíduo X Trabalho. Na primeira década dos 1900's, houve predominância de preocupação com racionalização do trabalho partindo de métodos científicos, na qual o foco maior era elevar a produtividade e, concomitantemente, o ganho de capital. Nas três décadas posteriores, a questão primordial centrou-se no estudo do comportamento do indivíduo, juntamente com sua satisfação naquele contexto. Assim, na primeira metade do século, foram dois marcos, bastante diferenciados, produtividade x satisfação do trabalhador.

RODRIGUES (1999, p.25) afirma ainda, que é somente a partir da década de 50 que surgiram as teorias iniciais associando o binômio indivíduo-trabalho. Mas é na década de 70 que a QVT – Qualidade de vida no Trabalho foi alvo, pela primeira vez, de movimentos e investimentos sistematizados dentro das organizações.

Nesse início de milênio, especialmente, tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver, como também tem sido enorme o desgaste e o sacrifício do trabalhador moderno, face às inúmeras mudanças mundiais. Se a teoria da administração tem sido pródiga na criação de novas ferramentas de gestão, infelizmente aquelas que visam

proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação na sua execução ainda deixam muito a desejar.

Para LIMA (1994, p. 64), o Brasil, a exemplo de grande parte dos países ocidentais, também aderiu aos denominados Programas de Qualidade Total no decorrer dos últimos anos. O próprio título eleito para tais programas é bem revelador, pois expressa afinidade com o chamado modelo japonês. A autora destaca que alguns autores tentaram resgatar, analisando historicamente, o processo pelo qual tal forma de gerenciamento se desenvolveu no Japão e concluíram que somente uma “visão global envolvendo fatores econômicos, religiosos, sociais e políticos permitira uma real compreensão do milagre japonês”. Entretanto, decidir relatar as circunstâncias propiciadoras no desenvolvimento do que hoje se denomina modelo japonês é acreditar que tais dados devem integrar qualquer avaliação sobre possibilidade e conveniência de sua importação.

Segundo SILVA e DE MARCHI (1997, p. 181), os novos paradigmas tecnológicos, associados à aceleração do ritmo de progresso técnico, introduziram novos serviços, produtos e processos produtivos e determinaram às organizações a promoção de mudanças significativas. Para os autores, no mundo todo, as modificações exigidas no perfil da força de trabalho encontraram contrapartida nas relações empregado X empregador, demandando às organizações uma nova pauta de negociação, que passou a incluir aspectos relacionados à qualidade de vida, como a formação e requalificação dos empregados, introdução de melhorias qualitativas na natureza das tarefas e na forma de organização do trabalho e adoção de mecanismos de remuneração indireta – vantagens, benefícios, serviços e outras oportunidades.

Sintonizado com os novos paradigmas, conforme documentação interna, o Setor Público Brasileiro vem promovendo mudanças nas suas políticas de recursos humanos. Recente levantamento realizado pela Secretaria de RH do Ministério de Planejamento,

Orçamento e Gestão, revelou a existência de, no mínimo, 137 projetos e ações que vêm sendo desenvolvidos por organizações públicas para promover a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos federais. (Projeto Qualidade no Serviço Público, 2000).

A Constituição Federal proclama o direito à vida, cabendo ao estado assegurá-lo em sua dupla acepção – direito de continuar vivo e o direito de se ter uma vida digna. O legislador constituinte elenca como direitos sociais: educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados (CF, art. 6º), e em outros artigos da carta magna, refere-se a outros direitos necessários para manter a dignidade da vida humana.

Nesse sentido, o programa de valorização do servidor, desenvolvido pelo governo federal (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão), desde 2000, prevê o investimento na valorização do potencial humano no setor público, buscando aperfeiçoar os mecanismos de profissionalização dos servidores, investindo em métodos e ferramentas gerenciais que proporcionem a melhoria das condições físicas do trabalho; a disponibilização de benefícios, serviços, atividades e oportunidades aos servidores, proporcionando maior qualidade de vida no trabalho. Percebe-se a necessidade de ampliação da abordagem da qualidade de vida do servidor no que se refere ao seu caráter multidimensional como ser humano biológico, cultural, afetivo e espiritual. Devido à complexidade da qualidade de vida do ser humano (servidor) que se constrói nas múltiplas interações no seu cotidiano, enquanto trabalhador, cidadão e agente público, entendem-se que as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida precisam ser mediadas por ações interdisciplinares, apoiadas em paradigmas emergentes que orientam para visões mais holísticas, ecológicas, tendo em vista a interconexão de todos os elementos da vida natural e social.

Os princípios que orientam esses paradigmas focalizam as ações para o resgate dos valores humanos, no que se refere aos seus desejos, expectativas e necessidades de

sobrevivência e transcendências individuais e coletivas e que esses elementos sejam trabalhados com enfoque de sociabilidade, o que equivale a dizer solidariedade orgânica.

Nessa vertente, RODRIGUES (2002, p. 66) ressalta que:

“Além de sofrer todas as pressões e conflitos inerentes ao cargo, o gerente brasileiro tem como agravante alguns aspectos específicos da nossa cultura. O primeiro aspecto afeta o gerente brasileiro de forma indireta, através da estrutura da organização. O segundo aspecto são os próprios traços culturais contidos em cada indivíduo, que são externalizados nas suas ações e comportamento”.

Portanto, face à complexidade e amplitude do tema, levantamos a seguinte situação-problema: como está a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), uma Autarquia Federal vinculada ao Ministério da Educação?

Diante disso, o presente estudo teve como objetivo analisar e avaliar o nível de percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Para atingir tal objetivo, se fez necessário: verificar o nível de percepção sobre a QVT dos servidores do FNDE e identificar quais as ações e os programas de QVT desenvolvidos no FNDE.

O estudo em referência se justifica pelo fato de que no FNDE observamos a existência se algumas ações direcionadas para a qualidade de vida no FNDE, mas não vemos divulgação dos resultados alcançados, nem pesquisas com os servidores. Sendo assim, este trabalho contribuirá para a melhoria dos programas de QVT no FNDE e também para divulgar os resultados dos programas já realizados no FNDE.

A coleta de dados para esta pesquisa se realizou por meio de entrevista semi-estruturada considerando a percepção sobre PQVT nos últimos cinco anos. Foram entrevistados a Coordenadora da DIDAV, responsável pelo programa QVT no FNDE e 3 grupos focais com 8 pessoas cada.

2.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Considerações iniciais quanto à QVT no trabalho.

Para SILVA e MARCHI (1997, p. 82), adotar programas de qualidade de vida e promover saúde proporcionaria ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, motivação, eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Em contrapartida, as organizações se beneficiariam com uma força de trabalho mais saudável, com menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho. CONTE (2003, p. 29), reforça que:

“A importância da QVT reside simplesmente no fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho”.

Conforme FERNANDES (1996, p.38-39), benefícios não são apenas elementos compensatórios, mas fatores de elevação da qualidade de vida e produtividade. Elucidações sobre segurança, saúde, ou qualquer outro tópico como benefício, devem formar um sistema de qualidade de vida. Esta seria uma visão holística valorizadora do todo, pois cada integrante/componente possui profundo compromisso com a efetividade.

Fernandes (1996, P. 38-39) pontua, ainda, que qualidade de vida em uma organização envolve grande multiplicidade de fatores, como treinamento contínuo, oportunidade de

ascensão, salários competitivos, somados às questões de atividade física, nutrição saudável, de cultura, de educação, de lazer, dentre outras.

O mundo contemporâneo globalizado, competitivo e infestado de informações, vive um processo de constantes evoluções e transformações tanto tecnológicas quanto científicas forçando as organizações a se adaptarem a essas novas mudanças e a buscarem qualidade na prestação do serviço ao público face às novas exigências da sociedade.

De acordo com RODRIGUES (1999, p. 25), na primeira metade do século, as organizações foram marcadas por discussões em torno da produtividade X satisfação do trabalhador. A partir da década de 50 surgiram as teorias iniciais associando o binômio indivíduo-trabalho. É na década de 70 que a Qualidade de vida no Trabalho (QVT) aparece como alvo de movimentos e investimentos sistematizados dentro das organizações. PATRÍCIO (1999, p. 48) ressalta que nas últimas décadas, houve uma evolução crescente na percepção da importância do papel do indivíduo para o sucesso das organizações. O foco, antes voltado à produção, passando para os processos, finalmente voltou-se para as pessoas. Nesse início de milênio, especialmente, tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver, como também tem sido enorme o desgaste e o sacrifício do trabalhador moderno, face às inúmeras mudanças mundiais.

Nesse cenário, tornou-se um imperativo nas organizações a busca pela qualidade de vida no trabalho a qual tem sido uma questão muito debatida no meio corporativo. Hoje, por exemplo, muitas empresas privadas e públicas investem em aulas de ginástica laboral, ergonomia, melhoria do ambiente físico, estímulo à realização de check-ups periódicos, combate ao tabagismo e ao alcoolismo, dentre muitas outras ações.

Principalmente na Administração pública, onde o foco está no cidadão, seu fim e razão de existir, a ele dispensando um atendimento de excelência, que coloque os serviços, rotinas,

normas e condutas a seu serviço, de forma transparente, participativa e indutora do controle social.

Nesse sentido, o governo federal desenvolve, desde 2000, o programa de valorização do servidor, que prevê investimento na valorização do potencial humano no setor público, buscando aperfeiçoar os mecanismos de profissionalização dos servidores, investindo em métodos e ferramentas gerenciais que proporcionem a melhoria das condições físicas do trabalho; a disponibilização de benefícios, serviços, atividades e oportunidades aos servidores, proporcionando maior qualidade de vida no trabalho. Percebe-se a necessidade de ampliação da abordagem da qualidade de vida do servidor no que se refere ao seu caráter multidimensional como ser humano biológico, cultural, afetivo e espiritual. Devido à complexidade da qualidade de vida do ser humano (servidor) que se constrói nas múltiplas interações no seu cotidiano, enquanto trabalhador, cidadão e agente público, entendem-se que as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida precisam ser mediadas por ações interdisciplinares, apoiadas em paradigmas emergentes que orientam para visões mais holísticas, ecológicas, tendo em vista a interconexão de todos os elementos da vida natural e social.

De acordo com LIMONGI-FRANÇA, (1997, p. 80), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações organizacionais que englobam implantar melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Isto se dá quando se consegue observar as pessoas e a empresa como um todo, o que se denomina “enfoque biopsicossocial”, que representa o diferencial para implementar diagnóstico, campanhas e projetos destinados à preservação e desenvolvimento das pessoas durante o período de trabalho na empresa.

WALTON (1973. p. 114), por sua vez, destaca que a expressão “Qualidade de Vida” tem sido utilizada, freqüentemente, para descrever determinados valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em prol do avanço tecnológico, da

produtividade e do crescimento econômico. Com base nisso, o autor propôs oito “categorias conceituais” para a análise de particularidades da QVT, sendo elas:

1. Compensação adequada e justa, na qual argumenta:

“A honestidade da compensação pode ser focalizada por vários prismas, por exemplo: pelas relações entre salário e fatores com experiência e responsabilidade; pelas relações entre salário e talento ou habilidade; pela demanda de mão-de-obra ou pela média de compensação da comunidade em questão.”

2. Condições de segurança e saúde do trabalho, na qual WALTON sugere, dentre outros, condições físicas adequadas de trabalho, que minimizem risco de doenças e horário padrão razoável.

3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana. Neste item, WALTON sugere cinco pressupostos básicos para atendê-lo, tais como, múltiplas habilidades, autonomia no trabalho, tarefas completas, informação e perspectivas e, por fim, planejamento.

4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança. WALTON, neste item, refere-se, especificamente, à carreira. Os funcionários devem poder evoluir dentro das organizações de forma justa, por meio de seu próprio esforço.

5. Integração social na organização de trabalho. Aqui, WALTON pontua que sem estratificação e com mobilidade social haveria maior “senso de comunidade nas organizações”. Para tal, é fundamental diminuir as diferenças (raça, cor, credo, etc.) nas organizações para que, conseqüentemente, haja maior mobilidade social.

6. O constitucionalismo na organização do trabalho. WALTON ressalta que normas e procedimentos que estabeleçam direitos X deveres são “elementos chaves” para o aumento da QVT. O servidor deve estar ciente dos direitos e deveres a que faz jus.

7. O trabalho e o espaço total da vida. WALTON, nessa Especialização em Análise e Gestão de Políticas Educacionais te item, refere-se à questão do equilíbrio entre trabalho X relações familiares e sociais. Na maioria das vezes, não se consegue “estar bem” no trabalho se algo está em desequilíbrio nas relações familiares e/ou sociais.

8. Relevância social da vida do trabalho. Neste item, a questão primordial, para WALTON, é estimular a auto-estima do trabalhador, já que influi diretamente na produtividade.

A sociedade vive hoje novos paradigmas referentes a modos de vida, interna e externamente à empresa, adaptando e construindo novos valores referentes às demandas de QVT, conforme FRANÇA e ALBUQUERQUE (1998, P. 41). Nessa visão, para as autoras, são muitas as ciências que têm contribuído especificamente para tal, como:

- Saúde: a ciência, nessa área, tem procurado preservar as integridades física, mental e social do ser humano e não se ater sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.

- Ecologia: essa área científica vê o homem como parte integrante e responsável por preservar o ecossistema Especialização em Análise e Gestão de Políticas Educacionais dos seres vivos e os insumos naturais.

- Ergonomia: área que estuda as condições de trabalho associadas à pessoa, ao ser. É fundamentada na medicina, na psicologia, na motricidade e tecnologia industrial, e visa ao conforto na operação.

- Psicologia: concomitantemente com a filosofia, influencia as atitudes internas e expectativas de verdade cada indivíduo em seu trabalho e a importância do significado intrínseco dos anseios individuais para seu comprometimento/envolvimento com o trabalho.

- Sociologia: essa área científica procura resgatar a dimensão simbólica do que se compartilha e constrói socialmente, comprovando as implicações de quem influencia e é influenciado nos muitos contextos culturais e antropológicos da organização.

- Economia: ciência que procura enfatizar a consciência de que os bens são finitos e que distribuí-los, juntamente com os recursos e serviços, devem englobar, com equilíbrio, os direitos da sociedade.

- Administração: ciência que visa o aumento da capacidade de mobilizar recursos para o alcance de resultados, mesmo em ambientes cada vez mais complexos, mutáveis e competitivos.

- Engenharia: procura elaborar formas de produção destinadas à flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, tecnologias, organização do trabalho e controle de processos.

FRANÇA e ALBUQUERQUE (1998, p. 41) afirmam, ainda, que as contribuições científicas exemplificadas favorecem a identificação de dois movimentos principais na filosofia e na gestão da qualidade de vida no trabalho:

a) o primeiro, em nível individual, caracteriza-se pelo aprofundamento da compreensão sobre stress e doenças associados às condições do ambiente organizacional;

b) o segundo, em nível organizacional, faz referência à expansão do conceito de qualidade total, que passa a não mais restringir-se a processos e procedimentos para a inclusão de aspectos comportamentais e satisfação de experiências individuais, visando concretizar os resultados da empresa.

Para LIMONGI e ASSIS (1995:29), a Qualidade de Vida no Trabalho nada mais é do que uma evolução natural da Qualidade Total, pois não se pode falar em Qualidade Total se esta não abarcar a qualidade de vida das pessoas no trabalho. Deve se desenvolver a consciência e preparação de uma “postura de qualidade” em todos os aspectos. QVT são as

condições propícias e os desafios de “respeitar e ser respeitado” como pessoa e como profissional.

Desse modo, entende-se que Qualidade de Vida das pessoas no Trabalho é de suma importância para a Qualidade Total em relação à saúde das organizações. A Qualidade das pessoas influi diretamente na Qualidade Total de uma empresa. Assim, as empresas não devem se descuidar das ações que visam a proporcionar a qualidade de vida de seus funcionários.

2.2 Evolução Histórica da Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do trabalhador desde o início da sua existência, com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa, RODRIGUES (2002, p. 92).

No início do século XVIII, ocorreram grandes mudanças nos processos industriais, a população mundial crescia em um ritmo acelerado e o mercado consumidor aumentava rapidamente, estimulando a produção em grande escala e induzindo o aprimoramento tecnológico (RODRIGUES, 2001, p. 92). O objetivo dos proprietários de fábricas e comerciantes daquela época era a concentração de capital. O trabalhador, por sua vez, vivia em condições desumanas e as jornadas de labor chegavam a até dezoito horas diárias. Na época, as fábricas não ofereciam condições de ambientes saudáveis para os trabalhadores desempenharem suas atribuições, ocasionando cansaço pelo excesso de esforço.

A saúde das pessoas andava bastante comprometida por motivo de ambientes desfavoráveis de higiene, onde proliferavam enfermidades não apenas pelo contágio, como também pelo desgaste físico a que eram submetidos os trabalhadores. Também nesta época os

acidentes eram freqüentes, pois não havia a preocupação dos fabricantes em preveni-los (CARVALHO apud OLIVEIRA, 2004, p. 84).

O século XIX é marcado pelo agravamento de condições subumanas no trabalho, como: extensas jornadas diárias, mão-de-obra barata, condições insalubres de trabalho, falta de higiene, acidentes de trabalhos, entre outros. Para tentar modificar a situação existente nesse período histórico, surgem as lutas operárias que tinham dois objetivos: o direito à vida (sobrevivência) e a construção do instrumento necessário à sua conquista: a liberdade de organização. Estas lutas marcaram todo século, porém, só a partir da última década daquele é que foram obtidas leis sociais referentes à saúde dos trabalhadores, sendo elas: em 1890, criação nas minas da função de delegados de segurança; em criação de 1893, lei sobre higiene e segurança dos trabalhadores da indústria; em criação de 1898, lei sobre acidentes de trabalho e sua indenização; em 1905 foi estabelecida aposentadoria para o conjunto dos trabalhadores após sessenta e cinco anos (DEJOURS, 1992, p.160).

Segundo LIMONGI-FRANÇA (2003, p. 35), as inovações tecnológicas, o rico e diversificado ambiente empresarial das fusões e incorporações, intensificadas na década de 1990, traz desafios competitivos às organizações e grande turbulência na vida de diferentes categorias profissionais, intensificando ansiedades, medo e stress. Para a autora, é nesse ambiente que as práticas e os valores de qualidade de vida encontram campo fértil para sua difusão.

RODRIGUES (1994, p. 29) afirma que nessa época surgiu a Escola de Administração Científica de Taylor, cuja finalidade era o aumento da produtividade por meio da racionalização do trabalho do operário. Os princípios básicos da Administração Científica ou taylorismo consistia em: divisão do trabalho em tarefas simples e previamente definidas e racionalização da produção com o objetivo de trazer como produtos finais: a produtividade e a motivação econômica do trabalhador. Seguindo os passos de Taylor, Ford foi um dos

introdutores da produção em série, por meio da padronização das ferramentas, da mão-de-obra e da matéria-prima. Também, foi um dos primeiros empresários a utilizar incentivos não salariais para os empregados.

Ainda de acordo com RODRIGUES (1994, p. 29) preocupação de Ford eram as condições físicas do local de trabalho, pois acomodações amplas, limpas e ventiladas favoreceriam a eficiência do trabalhador.

Na segunda metade do século XX, no início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio; Indivíduo, Trabalho e Organização. Esta nova técnica recebeu o nome de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. A qualidade de vida no trabalho faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna em rápida transformação (LIMONGI-FRANÇA, 2003 p.147).

De acordo com RODRIGUES (2001, p.35), somente na década de 60 as preocupações com a qualidade de vida no trabalho tiveram impulso, para uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho.

LIMONGI-FRANÇA, (2002, p. 9-11) descrevem a primeira fase da QVT, de 1969 a 1974, como um período em que grande número de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, preocupados com a relação entre os efeitos da atividade profissional sobre o bem-estar, a saúde do trabalhador e a sua satisfação, começaram a se interessar pelas formas de melhorar a qualidade das experiências vividas dentro do trabalho.

Segundo RODRIGUES (2001, p. 29-38), nesta época a QVT seguiu uma linha sócio-técnica, tendo como base a saúde, a segurança e a satisfação do trabalhador. Em meados da década de 70, houve uma paralisação no desenvolvimento e nas preocupações com a QVT, pois as organizações estavam voltadas para o problema da alta da inflação e a substituição do petróleo, que até 1974 era uma fonte energética de baixo custo. Este período foi caracterizado pelo fascínio das técnicas administrativas utilizadas por um país que superou a crise, o Japão.

Percorrido o caminho da evolução história da Qualidade de Vida no Trabalho, passa-se a discorrer sobre a sua composição.

2.3 Composições da QVT

As razões que justificam a implantação de um Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde no local de trabalho atendem aos interesses tanto do empregado como do empregador.

Para o trabalhador essas razões são: uma vida melhor e mais longa, com melhor saúde física e felicidade. Esse estado de felicidade advém não da sensação de bem-estar interior decorrente da melhoria das relações pessoais e do fato de passar a vivenciar o trabalho não como tortura e fonte de dissabores, mas de vivenciar um ambiente prazeroso e desejável.

A importância do trabalho para o bem-estar e a saúde das pessoas fica clara, pois é no trabalho que se passa a maior parte de nossa vida. Compreensível é o papel relevante do trabalho na vida e o reflexo do restante dela sobre a qualidade do trabalho e o desempenho profissional.

Segundo SUCESSO (2002, p. 43) as relações interpessoais prometem ser o marco na vida do trabalhador do século XXI, pois os modelos de gestão de pessoas têm enfatizado o envolvimento e o compromisso como fatores essenciais para a qualidade e a produtividade.

Conforme versão eletrônica do Dicionário Aurélio - Século XXI, uma das definições para o termo qualidade é “atributo ou condição das coisas ou das pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza”.

No dicionário MICHAELIS (1998, p.190), verificamos que uma das definições para a palavra satisfação é a de “qualidade ou estado de satisfeito, contentamento, prazer”. Nesta linha de entendimento, pesquisou-se quão satisfeitos estavam os funcionários do FNDE a

respeito das condições de qualidade de vida no trabalho. Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, pois é um estado pessoal, oscilando de acordo com cada pessoa e com cada situação ao longo do tempo.

De acordo com SPECTOR (2005, p. 200), satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em poucas palavras, satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do que fazem. Ainda para o autor, a satisfação no trabalho tem sido um fator causador de importantes realizações por parte dos funcionários, melhor desempenho no trabalho e do melhoramento da saúde e aumento da expectativa de vida.

Para SPECTOR (2005, p.200), a maioria dos estudos sobre satisfação no trabalho parte de uma perspectiva ambiental, de como as características organizacionais e ambientais tornam os funcionários satisfeitos ou insatisfeitos.

Essas características referem-se ao conteúdo e à natureza em si. Cinco delas fazem parte da teoria das características do trabalho de HACKMAN E OLDHMAN (1975, p. 72) e são: variedade das habilidades, identidade e importância da tarefa, autonomia, feedback no trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento.

2.4 Modelos de QVT.

A conquista da qualidade de vida depende, em grande parte, da conscientização e do compromisso das empresas. É fundamental que elas assumam sua parcela de responsabilidade diante dos problemas e necessidades enfrentados na atualidade com relação à saúde global, ao equilíbrio ecológico e à sobrevivência e desenvolvimento auto-sustentável de todos (BITENCOURT et. al, 2004, p. 403).

As organizações estão buscando, mais do que nunca, pessoas criativas e inovadoras, capazes de manter um alto desempenho e de trazer soluções para os problemas, mesmo convivendo em um ambiente de crescentes turbulências e constantes mudanças. As empresas procuram profissionais capazes de manter alta performance e, ao mesmo tempo, alto grau de equilíbrio e saúde.

Os profissionais procuram empresas que sejam capazes de lhes oferecer um ambiente saudável, um clima de apoio, incentivo, respeito e valorização, oportunidades de desenvolvimento e de realização do seu potencial, do seu propósito e plano de vida. Eles procuram empresas socialmente responsáveis.

Para que ambos possam alcançar seus anseios, é necessário que amadureçam e que desenvolvam sua inteligência emocional, a qual implica uma quebra de barreiras, uma aproximação e conhecimento mútuo, cada vez mais profundo, até que se criem algumas condições básicas, como consciência emocional de si e do outro, expressão emocional, diálogo autêntico e confiança, (BITENCOURT et. al, 2004, p.403).

Várias pesquisas vêm sendo realizadas para verificar a satisfação dos trabalhadores com a qualidade de vida no trabalho, e se os funcionários sentem-se valorizados, reconhecidos e considerados não apenas como simples funcionários, mas como membros colaboradores comprometidos. Para a grande maioria, o sucesso das organizações é que o aumento da satisfação se deve pela melhoria das condições oferecidas no ambiente de trabalho.

A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional,

tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo, pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais. Por essa razão, vários autores apresentam modelos de QVT. Os modelos oferecem um referencial para a avaliação dos trabalhadores, cada um enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade de vida destes em situação de trabalho.

A partir da década de 80, a participação dos trabalhadores nas organizações passou a ser bastante enfatizada com a satisfação e qualidade de vida no trabalho, provavelmente e, em função de uma maior organização e mobilização da classe trabalhadora, que estando mais consciente de seus direitos, passou a reivindicar melhores condições de trabalho, remuneração mais justa, maior autonomia e participação nas decisões que afetam seu trabalho. Tal atitude implica que os administradores busquem um estilo de gestão mais participativo e democrático, visando à maior satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, ao maior comprometimento com o trabalho.

Em cada organização e em cada realidade regional há um conjunto de necessidades, por isso as organizações devem gerar sistemas e métodos que funcionem como termômetro e indiquem as melhores alternativas para satisfação das necessidades dos funcionários.

Desse modo, concluí-se a revisão teórica deste estudo, passando-se a apresentar o método utilizado para atingir o objetivo de verificar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores numa organização denominada FNDE.

3.

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como teórico-empírico, em que se iniciou o processo de pesquisa com um estudo exploratório sobre o tema. Posteriormente, assumiu-se um delineamento descritivo, pois os objetivos propostos seriam alcançados através da descrição e análise da opinião das pessoas em relação à QVT.

O trabalho teve uma abordagem predominantemente qualitativa, pela natureza e complexidade do tema/problema, o nível de profundidade do estudo e o tipo de observações, informações e análises necessárias para responder à questão central da pesquisa.

O procedimento metodológico privilegiou o estudo de caso, aplicado na Diretoria Financeira do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.

A coleta de dados primários foi realizada por meio de pesquisa documental, por contato pessoal levantando-se o perfil dos funcionários da Diretoria Financeira, e através da observação direta. Numa segunda etapa, a coleta de dados se fez via entrevistas semi-estruturadas, que foram gravadas, com o objetivo de contar com todo o material fornecido pelos informantes. Neste trabalho, também foi utilizado o levantamento em fontes secundárias, tais como pesquisa bibliográfica, conforme VERGARA (1997, p. 30).

Considerando o critério de classificação de pesquisa, proposto por VERGARA (1997, p. 30), tem-se que, quanto aos objetivos ou fins, a pesquisa é descritiva, pois observa, registra, analisa, classifica e interpreta fatos sem que ocorra influência do pesquisador sobre ele.

Os elementos da amostra foram escolhidos em função de critérios qualitativos que nada têm de probabilísticos e não constituem, de modo algum, uma amostra representativa no sentido estatístico. Os critérios de seleção da amostra foram: o cargo do funcionário, sua lotação, a escolaridade, o tempo de serviço, a experiência de trabalho com mais de dois anos em outra empresa, a idade e o sexo. Dessa forma, os critérios de seleção foram coerentes com a abordagem qualitativa de MICHELAT (1987, p. 31), segundo a qual escolher indivíduos das

mais diversas categorias, fazendo com que a amostra fosse a mais heterogênea possível, predominando uma preocupação com a representatividade e qualidade da mesma.

Como instrumento de coleta de dados, foram entrevistados a coordenadora, responsável pela implantação do PQVT no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e 2 grupos constituídos por 8 de pessoas cada, lotadas em duas coordenações distintas, porém subordinadas à Diretoria Financeira, com o objetivo de avaliar o PQVT implantado no (FNDE). No Grupo I, havia 3 mulheres e 5 homens, sendo 6 funcionários de nível médio e 2 de nível superior, dentre os quais 1 estava exercendo o cargo de chefia. No Grupo II, havia 4 homens e 4 mulheres, todos de nível médio e nenhum com cargo de chefia. Nos dois grupos, o tempo de serviço dos funcionários estava entre 15 a 22 anos.

Descreva esses grupos: compostos por quantas pessoas, sexo, cargos e tempo no FNDE.

É importante mencionar, a respeito das entrevistas, que estas foram gravadas e transcritas, recebendo um tratamento qualitativo na sua análise. Conforme sugerido por MICHELAT (1987, p.31), adotou-se o procedimento de leitura vertical, que serviu para guardar a lógica de cada uma delas, e o procedimento de leitura horizontal de cada questão para estabelecer uma relação com as outras entrevistas. Utilizou-se a técnica de triangulação dos dados para ampliar o horizonte de análise das informações e para verificar a existência de depoimentos conflitantes entre a Gerência de Planejamento e Qualidade, Gerência de Administração e funcionários.

Após a análise comparativa de diversos modelos de avaliação da QVT, optou-se pela utilização do modelo de WALTON (1973, p. 11) pelo fato dele ser considerado na literatura corrente como o mais amplo, contemplando processos de diagnóstico de QVT, levando em conta fatores intra e extra-organização. Para tanto, Walton considera para aferição da QVT os critérios de compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de

capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

Para RICHARDSON (1989, p. 29), em sentido amplo, “método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação dos fenômenos”. A pesquisa deve ser planejada e executada em conformidade com as normas estatuídas para cada método de investigação. Nesse sentido, RICHARDSON (1989, p. 29) aponta pesquisa documental (ou de fontes primárias) e pesquisa bibliográfica (ou de fontes secundárias) como métodos importantes no levantamento de dados. Os dois métodos foram utilizados no presente estudo, juntamente com a pesquisa de campo.

Inicialmente, será realizado breve relato do levantamento de dados e modelo de pesquisa a ser aplicado para, em seguida, determinar a amostra e posteriormente a coleta de dados apresentada, juntamente com as teorias de apoio retiradas da literatura.

Vamos nos ater ao grupo quantitativo-descritivo, ao qual pertence esta pesquisa. As autoras ressaltam que o grupo quantitativo-descritivo consiste em investigar pesquisa empírica cujo objetivo principal é delinear ou analisar características de fatos ou fenômenos, avaliar programas ou isolar variáveis principais ou chave. Qualquer um desses estudos pode aplicar métodos formais, que se aproximam de projetos experimentais, caracterizados pela precisão e controle estatísticos, cujo fim é o fornecimento de dados para verificação de hipóteses.

Todos eles utilizam “artifícios quantitativos” com a finalidade de coletar sistematicamente dados sobre populações, programas ou amostras de populações e programas.

Para tal, são várias as técnicas utilizadas, como questionários, formulários, entrevista, etc. e empregam procedimentos de amostragem. No presente caso, foram aplicadas entrevistas cujos modelos de roteiro se encontram anexos.

3.1. Caracterização da organização.

O Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) é uma Autarquia á assistência financeira a projetos educacionais com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino brasileiro. Os recursos são provenientes do salário-educação e destinam-se ao ensino fundamental, incluindo a educação infantil (creche e pré-escola), educação de jovens e adultos, educação especial, áreas remanescentes de quilombos e educação indígena. Destinam-se, ainda, a programas como Aceleração da Aprendizagem, Paz nas Escolas, Transporte e Saúde do Escolar e outros que visam à inclusão educacional.

Há, ainda, o atendimento ao ensino médio, por meio de outras fontes de recurso. A aplicação dos recursos é direcionada à qualificação de docentes; aquisição e impressão de material didático-pedagógico de alta qualidade; aquisição de equipamentos e adaptação de escolas com classes de ensino especial.

Órgãos e entidades federais, estaduais, municipais e do Distrito Federal, assim como entidades sem fins lucrativos podem encaminhar projetos educacionais ao FNDE, obedecendo aos critérios e prazos previstos nas resoluções do Conselho Deliberativo do FNDE específicas para cada programa e projeto.

Dentro do “Programa Qualidade de Vida – PQVT”, implantado na Autarquia, como revelam documentos internos, são inúmeras as ações hoje implementadas, tais como: Ginástica Laboral, Ginástica Localizada, Yoga, Semana da Qualidade de Vida, vacinação, conscientização sobre saúde e hábitos saudáveis, prevenção anti-drogas, enfim, ações totalmente voltadas à valorização dos servidores nos aspectos bio-psíquico-social e organizacional, que procurem resgatar sua cidadania e integração, consciente, no trabalho e na sociedade, conforme documentação interna.

3.2. População de Amostra

A amostra constou de uma entrevista com a Coordenadora da DIDAV, responsável pelo programa QVT no FNDE e 2 grupos focais com 8 pessoas com vistas a avaliar o desenvolvimento e os resultados das ações do Programa Qualidade de Vida (PQV).

Assim, esta pesquisa utilizou como um dos meios de coleta de dados o método quantitativo.

3.3. Procedimentos da coleta de dados

Foram utilizados como coleta de dados, dois roteiros entre grupos focais semi-estruturados, sobre Qualidade de Vida Trabalho a ser analisadas.

O objetivo da aplicação deste instrumento é tentar levantar e avaliar o impacto das ações do QVT, bem como o nível de satisfação do servidor do FNDE, conforme Objetivos Específicos e desta pesquisa que irá corresponder ao nível de satisfação com a QVT. nas Coordenações do FNDE.

3.4. Coletas de dados e análise dos dados

Foi utilizada a técnica de entrevista individual, tendo em vista a natureza pessoal e reservada do assunto tratado e a pretensão de maximizar a oportunidade de compreender as diferentes percepções dos entrevistados sobre o PQVT no FNDE.

3.6 Procedimentos de Análise dos dados

A realização da pesquisa foi precedida de prévia e expressa autorização da organização, embora no trabalho, ela tenha sido identificada como grupo um e grupo dois.

As entrevistas foram realizadas e registradas pessoalmente, tendo sido esclarecido previamente seu objetivo, e garantido ao funcionário o sigilo sobre os nomes e unidade de lotação.

Todas foram feitas em horário e local previamente marcado, de acordo com a conveniência do entrevistado, em seguida foi feita a análise do conteúdo das informações obtidas.

4.

RESULTADO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

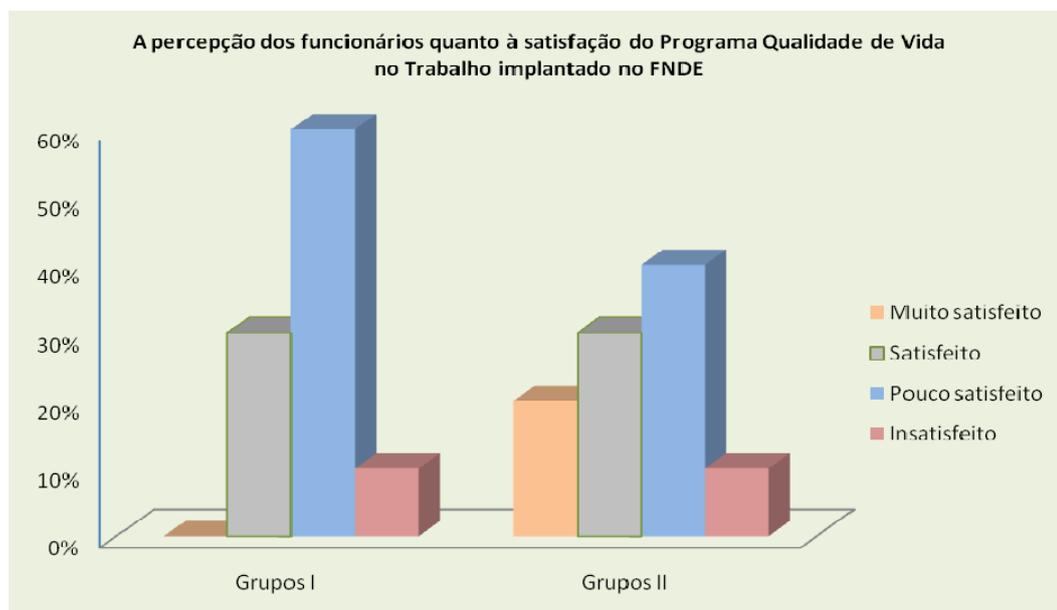
Apresenta-se, inicialmente, os resultados obtidos a partir das entrevistas qualitativas as quais se encontram anexas, que tiveram como norte perguntas tais como: para o coordenador da DIDAV: quais os programas de QVT que o FNDE oferece aos seus servidores? vocês fazem controle sobre como está a QVT dos servidores do FNDE? você sabe dizer por que o investimento na QVT dos funcionários públicos ainda é uma prática pouco comum no setor público? Já para os servidores, as perguntas foram do tipo: qual a sua satisfação quanto ao ambiente em que trabalha, após a implantação do programa qualidade de vida no trabalho? as atividades desenvolvidas em sua área melhorou com o PQVT? quanto à cooperação entre os setores houve melhoria com projetos do PQVT do FNDE?

As entrevistas foram realizadas com os servidores ocupantes de cargos de nível médio e de nível superior dos grupos focais denominados Grupo I e Grupo II que refletem as percepções quanto ao Programa Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do (FNDE) e, em seguida, a discussão desses resultados.

A análise das respostas dadas pelos componentes dos grupos focais permitiu verificar o que se segue:

Ao serem questionados como se sentem no ambiente de trabalho, após a implantação do PQVT, 60% dos participantes do primeiro grupo entrevistados afirmaram que estão pouco satisfeitos, 30% satisfeitos, 10% insatisfeitos, enquanto que o segundo grupo entrevistado, 40% estão pouco satisfeitos, 30% satisfeitos, 20% muito satisfeitos, 10% insatisfeitos.

Gráfico 1 - A percepção dos funcionários quanto à satisfação do Programa Qualidade de Vida no Trabalho implantado no FNDE

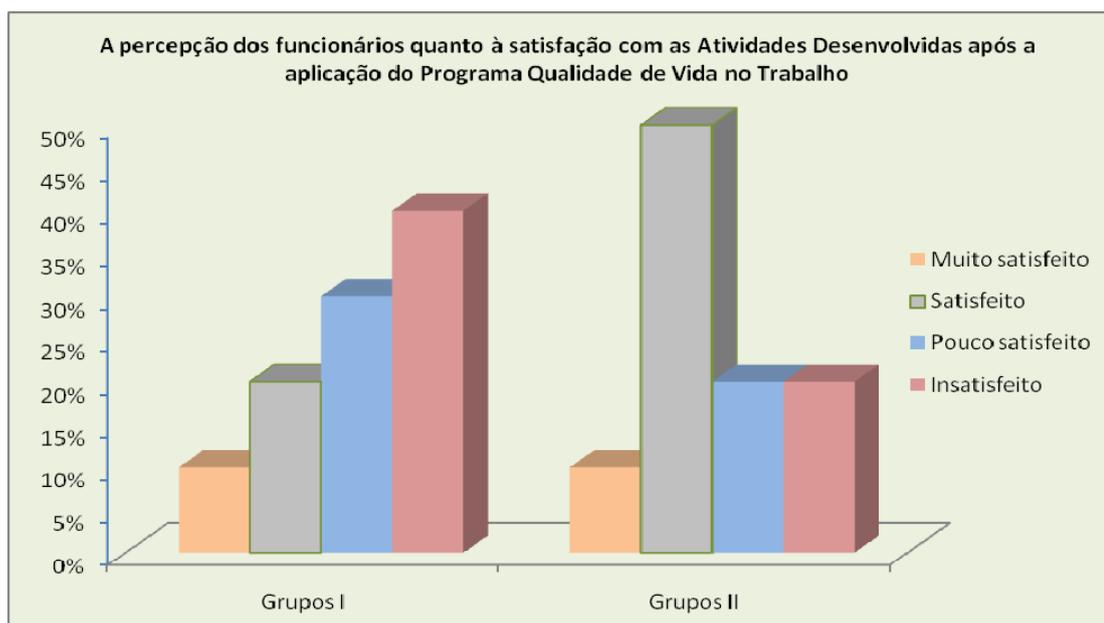


Esses dados mostram que no ambiente onde existe uma preocupação com a Qualidade de Vida do funcionário há maior satisfação no local de trabalho.

Concordam com essa afirmação Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004, p.87), que afirmam ser o ambiente interno em que convivem os membros da organização, responsável pela motivação e satisfação do indivíduo, e que ele é influenciado pelo conjunto de crenças e valores que regem as relações entre essas pessoas.

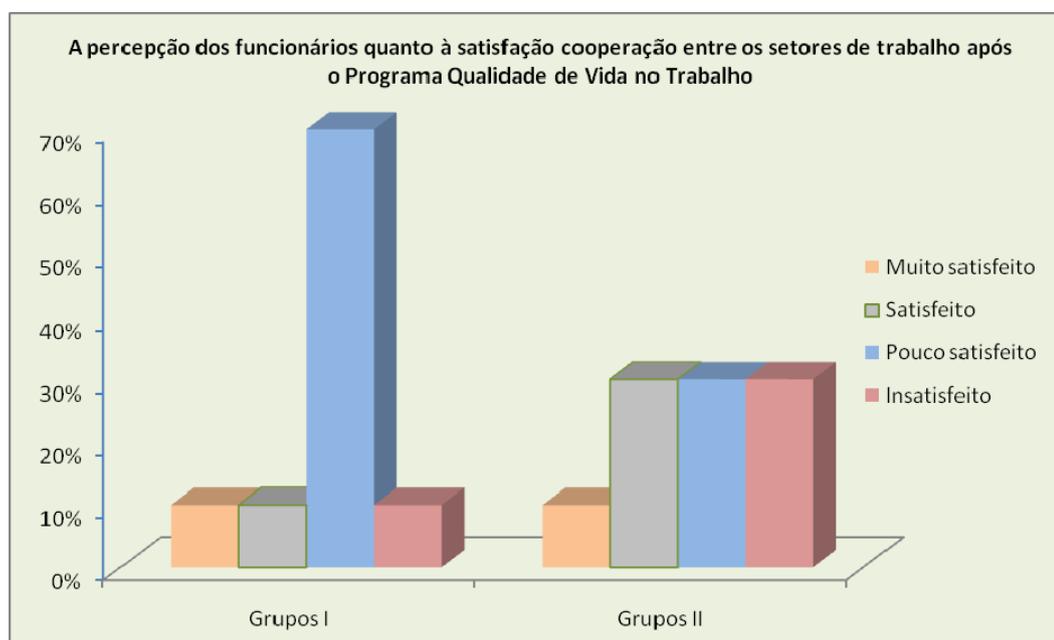
Em relação à satisfação com o Programa Qualidade de Vida no Trabalho no primeiro grupo 40% estão insatisfeitos, 30% pouco satisfeitos, 20% satisfeitos e 10% muito satisfeito; enquanto que no segundo grupo esses percentuais são: 50% satisfeitos, 20% insatisfeitos; 20% pouco satisfeitos e 10% muito satisfeitos. Tais resultados corroboram a afirmação de Chiavenato (1999, p.29) “Qualidade de Vida no Trabalho tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que o desempenham.”

Gráfico 2 – A percepção dos funcionários quanto à satisfação com as Atividades Desenvolvida após a aplicação do Programa Qualidade de Vida no Trabalho



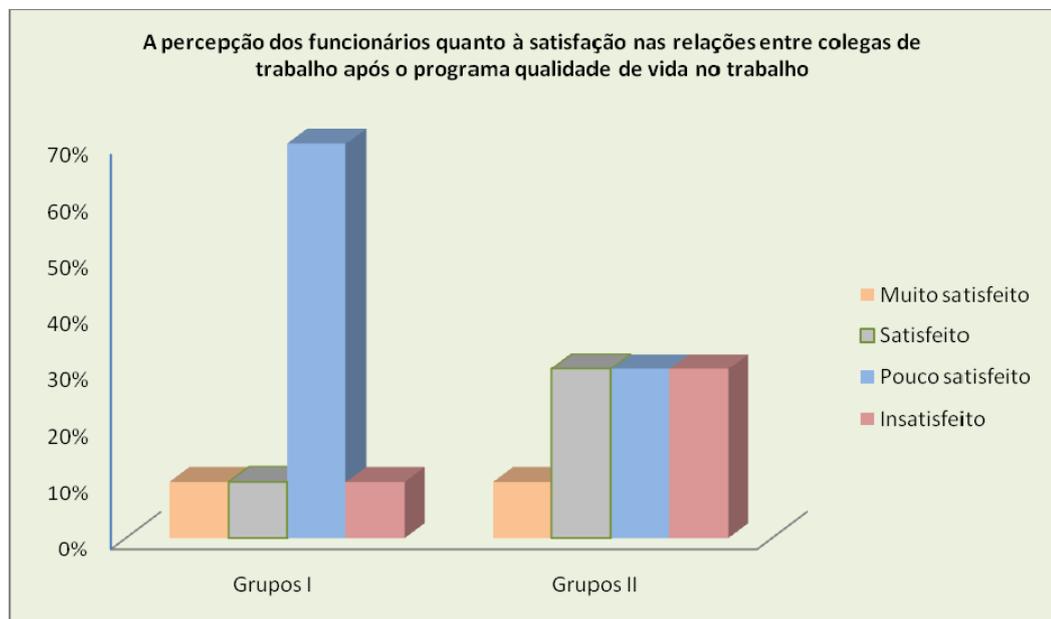
Na cooperação entre os setores de trabalho, no primeiro grupo, 70% são pouco satisfeitos, 10% satisfeitos, 10% insatisfeitos, 10% muito satisfeitos, enquanto no segundo grupo, 30% são insatisfeitos, 30% pouco satisfeitos, 30% satisfeitos e 10% muito satisfeitos.

Gráfico 3 – A percepção dos funcionários quanto a satisfação a cooperação entre os setores de trabalho após o programa qualidade de vida no trabalho



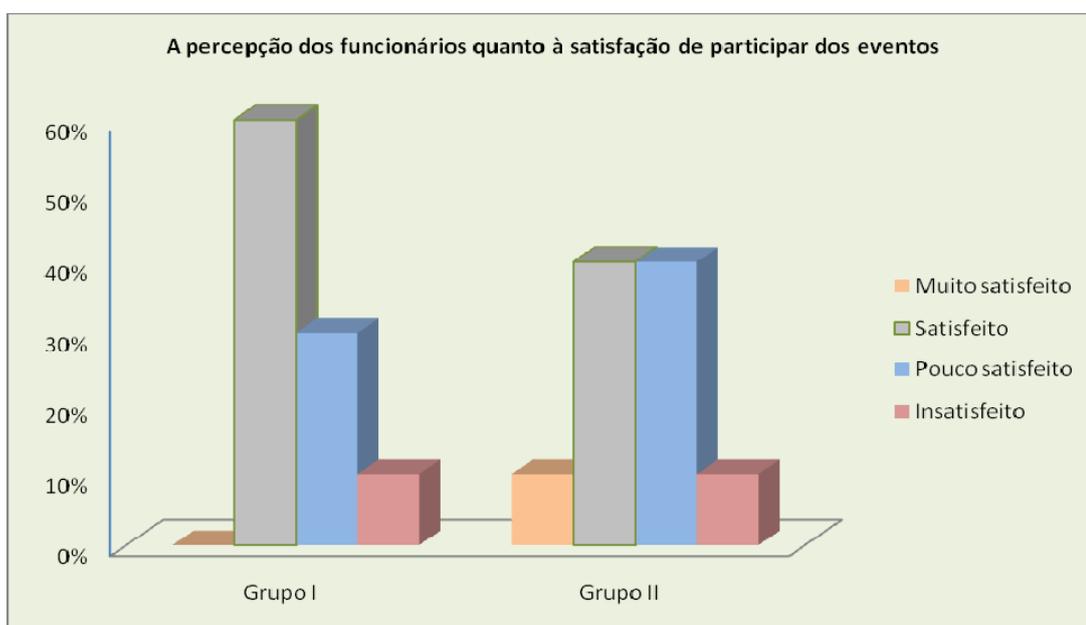
Ao questionar como são as relações com os colegas de trabalho em termos de cooperação, calor humano e solidariedade, encontramos as respostas: do no primeiro grupo 40% estão pouco satisfeitos, 40% satisfeitos, 10% insatisfeitos e 10% muito satisfeitos. No primeiro grupo 40% estão pouco satisfeitos, 30% satisfeitos, 20% muito satisfeitos e 10% insatisfeitos. Esse resultado conta que a realidade apontada por Bom Sucesso (2000, p.39) é verdadeira, ou seja, “Relações hostis e descorteses entre colegas, caracterizadas pela agressividade são algo presente nas organizações, causando medo, aumentando a timidez, estimulando os pessimistas.”

Gráfico 4 – A percepção dos funcionários quanto à satisfação nas relações entre colegas de trabalho após o programa qualidade de vida no trabalho



Quanto às participações nos eventos, o primeiro grupo são 60% satisfatórias, 10% insatisfatórias e 30% pouco satisfatórias enquanto que no segundo grupo 40% satisfatórias, 40% pouco satisfatórias, 10% insatisfatórias e 10% muito satisfatórias.

Gráfico 05 – A percepção dos funcionários quanto à satisfação de participar dos eventos



Em relação aos eventos, os resultados mostram que a Qualidade de Vida se relaciona com o bem-estar por meio de fatores como: saúde, nível de educação, situação econômica, relações sociais e familiares, moradia, atividades recreativas, auto-estima, crenças religiosas, autonomia, domínio ambiental, metas na vida e grau de desenvolvimento pessoal.

Na primeira questão foi perguntado sobre a percepção dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho após a implantação do PQVT no (FNDE). Em ambos os grupos focais os funcionários buscam a interação de idéias, menos favorecimento de alguns perfis, autonomia, melhoria nas relações interpessoais, reconhecimento profissional e mais reuniões periódicas.

Na segunda questão foram perguntados sobre as melhorias nas áreas em que trabalham após a implantação do PQVT.

No que se refere ao primeiro grupo os funcionários acreditam no sentimento de equipe, relações interpessoais, cooperação, profissionalismo e coleguismo houve sim mudanças para melhor.

O segundo grupo concorda e diz, mas, além dos fatores acima eles buscam a confraternização, o respeito mútuo, o intercâmbio e a solidariedade.

Os resultados desse estudo mostraram que o Programa Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido no FNDE existe muitos fatores que devem ser considerados para o sucesso de um programa. Não é suficiente apenas implantá-lo. Há necessidade de desenvolver aspectos que visem à melhoria do mesmo, portanto, os resultados, levam a concluir que a Qualidade de Vida no trabalho está também relacionada à satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

4.1 – Análises da relação entre os dados pesquisados

O estudo nos permite analisar que o primeiro grupo, dos 60% que estão pouco satisfeitos com o ambiente de trabalho, 40% estão insatisfeitos e 30% pouco satisfeito com o trabalho que desenvolvem dentro do setor. Enquanto que o segundo grupo, 40% estão pouco satisfeitos com o ambiente, no entanto, 50% estão satisfeitos e 10% muito satisfeitos com as atividades desenvolvidas, o que nos faz concluir que o bem-estar no ambiente de trabalho não está relacionado com a atividade desenvolvida pelo funcionário, e sim com um conjunto de fatores que leva o indivíduo a se sentir realizado.

Nesse sentido, pode se afirmar que houve um equilíbrio entre as questões abordadas, o que classifica O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho implantado no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), como razoável, pois existem muitas questões a serem trabalhadas, as quais influenciam na eficácia e eficiência na execução do Programa.

4.2 - Médias das Escalas de Avaliação

Em relação à questão 1, do ambiente físico do trabalho, observa-se uma satisfação em torno de 78,57 %, isto é, devido, provavelmente, à empresa oferecer condições apropriadas ao bem-estar para um bom desempenho laboral dos seus funcionários.

Na segunda e na terceira questão, os respondentes foram questionados sobre o ambiente saudável e estima no trabalho, essa questão apresentou um percentual de 45,71% de insatisfação. Isto pode significar que a empresa não esteja oferecendo um ambiente físico com condições de segurança e saúde adequados na atividade em que exerce; em relação à estima, pode ser a ausência de reconhecimento e valorização por parte da empresa em dar importância ao funcionário como membro integrante e participativo.

As questões quatro e cinco referem-se ao relacionamento e participação nos eventos em torno de 57,14% dos colaboradores mostraram-se satisfeitos com o Programa Qualidade de Vida Implantada no FNDE.

A sexta questão diz respeito à imagem do FNDE. Observa-se que 45,71% revelaram não estar satisfeitos em parte da organização.

Em relação à questão número sete, relacionada à avaliação do programa qualidade de vida implantado no FNDE, 57,14% dos respondentes considera que sim.

Em relação às perguntas oito, nove e dez; em relacionada aos ordenados, informações sobre o trabalho e autonomia no trabalho, 60,47% dos respondentes demonstram um grau satisfatório, isso se deve possivelmente ao fato de estar praticando salários compatíveis com o mercado ou acima da média, proporcionando certa autonomia para um bom desempenho nas tarefas.

Com relação ao clima de camaradagem. Dentre os pesquisados, 45,71% apresentaram certo grau de descontentamento com os seus colegas de trabalho, provavelmente pelo fato do Órgão não estar incentivando o bom senso de companheirismo e união entre os colegas.

5.

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Diante das constantes mudanças, decorrentes do aumento da competitividade no setor no serviço público, e especialmente no FNDE onde a preocupação com a qualidade de vida no trabalho e com a satisfação dos trabalhadores deixou de ser uma forma de filantropia e passou a ser uma garantia de melhoria no atendimento de seus programas na área de educação.

Com o presente, pode-se verificar que 33,12% dos pesquisados apresentaram um alto grau de satisfação com o Programas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecido pela instituição FNDE, e 66,87% demonstraram algum grau de insatisfação. Isto revela que, provavelmente, o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação-FNDE, esteja utilizando uma política de melhorias das condições de trabalho, visando obter resultados favoráveis com os objetivos políticos uma vez que tudo no serviço público tem que respeitar e seguir a regra imposta pelo governo e, conseqüentemente, comprometer um bom atendimento ao público com seus programas fins.

5.1 Recomendações

Destarte, avalia-se que a qualidade de vida no trabalho no Brasil, é, acima de tudo, um desafio cultural. Tem-se verificado, principalmente no setor público, ser incipiente o nível dos programas de QVT implantados. Falta informação, consciência e compromisso com os valores e a outras adotam as práticas, mas não têm políticas formalizadas e suas ações não atingem todos os níveis hierárquicos ou todos os grupos da organização. Sabe-se que o desenvolvimento atitudes relacionados à Filosofia da QVT. Algumas organizações chamam as práticas legais, como alguns benefícios trabalhistas, de Programa de Qualidade de Vida, enquanto o de programas de QVT, assunto afeto à área de Gestão de Pessoas, além de trazer

inúmeros benefícios à organização (produtividade e competitividade, etc) e aos trabalhadores (saúde, satisfação e alegria de viver), torna a sociedade mais justa, fraterna e igualitária.

Em relação ao estudo realizado podemos dizer que o mesmo não foi conclusivo nem esgota o assunto. Carece-se, no entanto, de estudar outros modelos adotados dentro do serviço público para estabelecer um referencial mais adequado, embasar melhor a propositura de ações às autoridades com poder de decisão.

Passamos a maior parte de nossa vida no trabalho, portanto, Qualidade de Vida no Trabalho é fator determinante da felicidade, da saúde e da longevidade, sendo essencial para os seres humanos.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, C. e Colaboradores, *Qualidade de Vida no Trabalho: Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* Porto Alegre Editora Bookman, 2004.

BOM SUCESSO, E. de P. Bom. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunyna Editora, 1998.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business*, n. 7, nov. 2003. Disponível em <http://www.rh.com.br>. Acesso em: 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1983.

CARVALHO R. M. V. *Qualidade de Vida no Trabalho* 2ª Ed. São Paulo, 1998.

DEJOURS, C. *Qualidade de vida no trabalho: 6. ed.* Rio de Janeiro: FGV, 2005.

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

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*.

LIMA, Helena Karla Barbosa de. *Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: Limite e perspectivas*. Tese de Mestrado. Julho, 2007.

LIMONGI – FRANÇA, Ana C. *Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

MICHELAT, Gry. Sobre a utilização de entrevista não diretiva: In: THIOLENT, Michel. *Critica metodológica, investigação social e enquete operaria*. São Paulo: Polis, p. 191-192, 1987).

PATRÍCIO, Zuleica Maria; CASAGRANDE, Jacir L.; ARAÚJO, Marízia F. de. *Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas*.

Curitiba: Ed. do autor, 1999.

_____, A Qualidade de Vida no Trabalho: perspectivas além da ginástica 1999, p. 48.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa Social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial, São Paulo, 1999 v. 6, n.º 1,

HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. Employer reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, Washington, D. C., v. 55, n. 3, p. 259-286, jun. 1971.

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

SPECTOR, E. P. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy, FERREIRA, Victor Cláudio Paradela, FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

VERGARA. Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 1997.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA – GRUPOS FOCAIS

Identificação

Escolaridade: 2º grau completo () Superior () Especialização () Mestrado ()

Tempo de trabalho: _____ Cargo: _____ Setor de trabalho: _____

Tema: A visão dos funcionários do FNDE sobre a QVT na organização.

1. Qual a sua satisfação quanto ao ambiente em que trabalha, após a implantação do programa qualidade de vida no trabalho?

- 2- As atividades desenvolvidas em sua área melhorou com o PQVT?

3. Quanto à cooperação entre os setores houve melhoria com projetos do PQVT do FNDE?

4. Como você considera o clima organizacional de sua área?

05. Como se sente em relação à participação nos eventos realizados no FNDE?

6. Com o Programa Qualidade de Vida do FNDE, a imagem da organização melhorou entre os servidores?

7. Como você avalia o Programa de Qualidade de Vida existente no FNDE?
8. É justa a avaliação de desempenho realizada no seu setor?
9. Quanto ao clima de coleguismo e camaradagem no local de trabalho é o adequado?
10. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo de dedicado ao lazer e eventos no FNDE?

ROTEIRO PARA ENTREVISTA - GESTOR

Identificação

Escolaridade: 2º grau completo () Superior () Especialização () Mestrado ()

Tempo de trabalho: _____ Cargo: _____ Setor de trabalho: _____

Tema: O que o FNDE tem feito sobre QVT.

- 1- Quais os programas de QVT que o FNDE oferece aos seus servidores?
- 2- Vocês fazem controle sobre como está a QVT dos servidores do FNDE?
- 3- Você sabe dizer por que o investimento na QVT dos funcionários públicos ainda é uma prática pouco comum no setor público?
- 4- Quais são as conseqüências que a falta de investimento na QVT pode gerar para os servidores?
- 5- Quais os cuidados que a área de gestão de pessoas deve ter ao investir em ações que melhorem a qualidade de vida dos seus servidores?
- 6- Que práticas de QVT de sucesso implantados no FNDE que a Senhora considera como exemplo a ser seguido por outras organizações públicas?

7. O PQVT foi implementado através de uma resolução ministerial ou simplesmente por decisão do Conselho Deliberativo do FNDE.