



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.

Departamento de Administração

ADRIEL DA SILVA ROSA

**PERCEPÇÕES DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
SOBRE A TEMÁTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

Brasília – DF

2015

ADRIEL DA SILVA ROSA

**PERCEPÇÕES DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
SOBRE A TEMÁTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr^a, Tatiane
Paschoal

Brasília – DF

2015

Rosa, Adriel da Silva.

Percepções de Estudantes de Administração sobre temática de Qualidade de Vida no Trabalho/ Adriel da Silva Rosa. – Brasília, 2015.

59f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2015.

Orientador: Prof.^a. Dra. Tatiane Paschoal, Departamento de Administração.

1. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Papel Gerencial 3. Estudantes de Administração I. Título.

ADRIEL DA SILVA ROSA

**PERCEPÇÕES DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
SOBRE A TEMÁTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno:

ADRIEL DA SILVA ROSA

Doutora, Tatiane Paschoal
Professor-Orientador

Doutor, Rodrigo Rezende Ferreira
Professor-Examinador

Mestre, Natasha Fogaça
Professor-Examinador

Brasília, 24 de Junho de 2015.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus sem as bênçãos do qual os meus projetos de vida não seriam realizados.

Agradeço também aos meus pais que independentemente de quaisquer dificuldades sempre estiveram ao meu lado, oferecendo todo o suporte material e emocional de que precisei.

À professora Tatiane Paschoal pela orientação e direcionamento na realização deste Trabalho Final de Curso.

Ao professor Francisco Júnior o qual forneceu fundamental apoio para elaboração do Projeto de Pesquisa deste estudo.

Aos demais colegas de curso e professores do Departamento que, direta ou indiretamente, contribuíram com críticas e sugestões a esta pesquisa.

RESUMO

A contemporaneidade, relevância e complexidade do tema Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) instigam a pesquisa sobre modelos teóricos, conceitos e práticas nas organizações. Embora os campos teórico e aplicado da QVT tenham uma grande variedade de propostas, a importância do papel do gestor nas práticas adotadas nas organizações é ponto consensual. O objetivo deste trabalho consistiu em descrever a percepção dos estudantes calouros e formandos do curso de administração da Universidade de Brasília quanto à temática de Qualidade de Vida no Trabalho. As informações foram coletadas por meio de um questionário aberto composto por questões que abordaram aspectos fundamentais a respeito do tema em comento. Ao todo 151 questionários foram respondidos. Nas verbalizações dos estudantes calouros acerca do que é QVT, os núcleos mais recorrentes foram: “Satisfação e Bem-Estar” e “Ambiente e condições de Trabalho”. Já entre os formandos as classes foram: “Ambiente de trabalho” e “Bem-Estar”. Quanto às responsabilidades dos gestores na condução das políticas de QVT, nas falas dos alunos calouros estavam presentes, com maior frequência, as classes temáticas: “Cuidar das práticas de QVT” e “Relacionamento com funcionários”; e para os formandos, as classes: “Pensar e garantir ações de QVT” e “Conhecer necessidades dos funcionários e das organizações”. Ademais, notou-se, também nos discursos, aspectos relacionados às práticas hegemônicas e/ou majoritárias, comumente desenvolvidas em organizações públicas e privadas no Brasil e outras visões que abordam aspectos do contexto as quais podem ser fontes de Bem-Estar e Mal-Estar no trabalho.

Palavras chaves: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. Papel Gerencial. Estudantes de Administração.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais concepções de QVT e a evolução do seu conceito.....	20
Quadro 2 – Tipologia/Descrição da Pesquisa.....	26
Quadro 3 – Verbalizações dos estudantes calouros sobre o que é QVT, segundo sua ótica.....	34
Quadro 4 – Verbalizações dos estudantes formandos sobre o que é QVT, segundo sua ótica.....	36
Quadro 5 – Verbalizações dos estudantes calouros sobre as contribuições das organizações para QVT dos seus funcionários.....	39
Quadro 6 – Verbalizações dos estudantes formandos sobre as contribuições das organizações para QVT dos seus funcionários.....	42
Quadro 7 – Verbalizações dos estudantes calouros sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT	47
Quadro 8 – Verbalizações dos estudantes formandos sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT.	45

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Distribuição das Classes Temáticas sobre o conceito de QVT sob a ótica dos estudantes calouros.....	33
Gráfico 2- Distribuição das Classes Temáticas sobre o conceito de QVT sob a ótica dos estudantes formandos.....	35
Gráfico 3- Distribuição das Classes Temáticas sobre possíveis formas de contribuições das organizações para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes calouros.....	38
Gráfico 4- Distribuição das Classes Temáticas sobre possíveis formas de contribuições das organizações para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes formandos.....	41
Gráfico 5- Distribuição das Classes Temáticas sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes calouros.....	44
Gráfico 6- Distribuição das Classes Temáticas sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes formandos.	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CHD - Método da Classificação Hierárquica Descendente.

EOGP – Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas.

ErgoPublic – Grupo de Estudos Ergonomia Aplicada ao Setor Público.

ETC – Elaboração de Trabalho de Curso.

GP – Gestão de Pessoas.

PPA – Projeto de Pesquisa em Administração.

PQVT – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho.

RH – Recursos Humanos.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Perfil demográfico-acadêmico dos estudantes formandos.....	30
Tabela 2. Perfil demográfico-acadêmico dos estudantes calouros.....	30
Tabela 3. Frequência das menções obtidas pelos estudantes formandos nas disciplinas obrigatórias e optativas de EOGP.....	31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Contextualização	12
1.2	Formulação do problema.....	13
1.3	Objetivo Geral	14
1.4	Objetivos Específicos	14
1.5	Justificativa.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Breve histórico e principais concepções de QVT	16
2.2	Abordagem crítica às políticas e práticas hegemônicas em QVT.	21
2.3	O papel dos gestores nos programas de QVT.	23
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	26
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	26
3.2	População e amostra.....	27
3.3	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	27
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	28
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	52
	REFERÊNCIAS	54
	APÊNDICES	58
	Apêndice A – Questionário de Pesquisa	58

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

A importância dos estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se sustenta em dois pilares: As pessoas, ou melhor, nos colaboradores internos da organização, considerado o seu maior diferencial competitivo; e na produtividade, na medida em que as empresas buscam o lucro (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). Processos, métodos, práticas de gestão, estrutura organizacional, dentre outras características, podem ser copiados; mas aquilo que o ser humano pode agregar é considerado incalculável e de difícil imitação por parte das outras empresas. (GOULART; SAMPAIO, 2004)

Em relação ao lucro este pode ser alcançado garantindo aos trabalhadores um contexto de produção de bens e serviços no qual as condições, a organização e as relações sociais de trabalho contribuam para a prevalência do bem-estar (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho deve contribuir não apenas com o aumento da produtividade, mas também com melhoria da saúde física e mental dos colaboradores, dado que esses despendem e empregam grande parte do seu tempo, energia e conhecimentos no desempenho do seu trabalho, o qual direta ou indiretamente influencia outros aspectos da vida desses indivíduos (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007), incluindo diminuição do estresse organizacional e melhorias da convivência em âmbito familiar (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011).

Nas palavras de Leite, Ferreira M. C. e Mendes (2009, p.110), o âmbito dessa contribuição é ainda mais amplo: “o valor da qualidade de vida encontra-se, hoje, incorporado a relações travadas em todos os quadrantes da vida social. É preciso dispor de boa qualidade de vida quanto ao corpo, à mente e ao espírito quanto às relações estabelecidas com o meio ambiente e com os demais seres humanos”.

No entanto, as organizações públicas e privadas, ao buscarem implementar e desenvolver programas e políticas de QVT, podem cometer erros, frustrando as

expectativas tanto dos próprios gestores quanto dos servidores/funcionários. Esses erros, em regra, costumam ser caracterizados por um descompasso entre aquilo que, teoricamente, se necessitaria fazer e o que é de fato desenvolvido (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009), além da falta de planejamento e, principalmente, métodos empíricos consistentes para avaliação de programas de QVT (OLIVERIA; LIMONGI-FRANÇA, 2005). Esses problemas ultrapassam o ambiente interno alcançando os cidadãos-usuário (entidades públicas) e ou colaboradores externos (entidades privadas), gerando insatisfação quanto à eficácia, eficiência e efetividade dos serviços prestados (FERREIRA M. C, 2000).

Diante do brevemente exposto acima, faz-se necessário diagnosticar e, seguidamente, conhecer a percepção dos alunos – calouros e formandos - do curso de Bacharelado em Administração da Universidade de Brasília sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho com base em suas representações de conceitos, políticas e práticas aplicadas nas organizações, dado o fato de que grande parte dos estudantes graduados em administração serão futuros gestores em instituições públicas e privadas, nas quais já foram ou serão implantados Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) bem como ao fato de que dentre as diversas contribuições dadas pelas diferentes áreas científicas, a concepção da administração é uma das mais utilizadas nas organizações (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

1.2 Formulação do problema

O novo currículo do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB), para ambos os turnos, começou a vigorar no primeiro semestre de 2011, abrangendo disciplinas de formação básica e de estudos quantitativos organizados divididos em seis eixos temáticos: administração pública e gestão social; estratégia e inovação; estudos organizacionais e gestão de pessoas; finanças; marketing; produção, logística e gestão da informação.

No eixo – Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas – são oferecidas disciplinas obrigatórias: Gestão de Pessoas nas Organizações, Introdução a Teorias Organizacionais e Abordagens críticas ao Estudo das Organizações; Além de outras

disciplinas optativas do curso alinhadas a esse eixo como, por exemplo, gestão por competências e Sistemas de Avaliação de Desempenho.

Não obstante a possibilidade de o estudante do curso ter adquirido conhecimentos e habilidades sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) por meio de outras fontes ou meios não ligados à universidade, a sua formação acadêmica contribui, significativamente, para a formação da percepção a respeito do construto citado. Nesse interim, e levando também em consideração a relevância do tema destacada na contextualização, formula-se o seguinte problema de pesquisa:

Qual é a percepção dos estudantes (ingressos e formandos) de Administração da Universidade de Brasília sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?

1.3 Objetivo Geral

Conhecer a percepção global dos estudantes do primeiro e do último semestre de Administração da Universidade de Brasília (UnB) sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 Objetivos Específicos

- Identificar os elementos que estruturam o conceito de QVT sob a ótica dos estudantes calouros e formandos do curso de Administração da Universidade de Brasília.
- Descrever políticas e práticas de QVT que deveriam ser desenvolvidas pelas organizações, sob a ótica dos estudantes calouros e formandos do curso de Administração da Universidade de Brasília.
- Descrever os papéis dos gestores nas políticas e práticas de QVT desenvolvidas pelas organizações, sob a ótica dos estudantes calouros e formandos Administração da Universidade de Brasília.

1.5 Justificativa

A relevância desta pesquisa quanto ao critério teórico refere à inovação no locus de estudo, especificamente, para a literatura em Qualidade de Vida no Trabalho. Em regra, o enfoque dos trabalhos empíricos nessa temática prioriza diagnósticos e ou análises apenas quanto às percepções dos gestores nas organizações (FERREIRA M. C; FERREIRA R. R.; ANTLOGA; BERGAMASCHI; 2009; OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005) em detrimento das percepções dos estudantes de Administração ou áreas correlatas, os quais serão, potencialmente, futuros gestores em entidades públicas ou privadas.

Socialmente, a importância da pesquisa se direciona aos colaboradores internos e externos às organizações, nas quais estarão presentes administradores cuja visão/percepção sobre QVT não se limita apenas à sua abordagem assistencialista - majoritariamente empregada em programas de QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Dessa forma, alcança-se, por consequência, aperfeiçoamento e melhor profissionalização dos serviços prestados a comunidade.

Na prática a pesquisa se justifica pela carência de disciplinas obrigatórias, bem como outras atividades acadêmicas que aprofundem a abordagem da temática de QVT nas suas diferentes concepções. De acordo com o Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração da Unb (PPPA) há apenas 3 disciplinas obrigatórias dentro do eixo temático de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas e em apenas uma dessas há descrito, na ementa, sub-tópicos referentes à temática da QVT, facultando ao docente acrescentar conteúdos que considerar necessário-pertinentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são apresentadas as principais definições e abordagens teóricas que guiaram a pesquisa. Inicialmente é apresentado breve histórico de QVT e suas principais concepções e conceitos. Em seguida, é feita abordagem crítica às políticas e práticas hegemônicas de QVT implementadas nas organizações, bem como discussão teórica do papel dos gestores nos programas de QVT.

2.1 Breve histórico e principais concepções de QVT

A busca por um conceito preciso sobre “qualidade de vida” remonta às primeiras civilizações. Desde a antiguidade, filósofos, como Aristóteles, já se buscavam uma definição; a qual, para esses, estaria relacionada aos sentimentos de felicidade e realização. Segundo Rodrigues (1995) os trabalhos de Euclides De Alexandria (330 a.c) e a Lei das Alavancas de Arquimedes (287 a.c) já demonstravam preocupação desses matemáticos na melhoria do método de trabalho dos agricultores da época.

Voltando a atenção para um passado não muito distante, nota-se que a preocupação com Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganha destaque após a primeira grande guerra mundial devido a fatores econômicos políticos e sociais que contribuiu para a necessidade de mudanças na forma de tratamento dos trabalhadores. Era o início da década de 20 do século passado, período da história marcado por um acentuado crescimento econômico, baseado nos princípios do taylorismo e fordismo, especialmente, nos Estados Unidos. Nesse contexto a real preocupação do empresariado era com a produtividade. (FERREIRA M. C; FERREIRA R. R.; ANTLOGA; BERGAMASCHI, 2009).

Analisando “Qualidade de Vida no trabalho (QVT)” na sua interface acadêmica e organizacional, o termo teve origem na Inglaterra, por volta de 1950, por um grupo de estudiosos do Tavistock Institute, segundo Sampaio (2004). O enfoque dos estudos era sobre a satisfação e nas experiências da relação trabalho-indivíduo-organização buscando as melhores condições para um trabalho menos penoso.

Nos Estados Unidos, uma década depois, foram criados o “National Commission Productivity” e o “Nacional Center for Productivity and Quality of Working Life”, ambos interessados nas relações entre Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho. Essas relações também foram objetos de estudo de renomados estudiosos na área como Walton, o qual influenciou outros pesquisadores a citar, Werther e Davis (LIMA, 2008).

No decorrer da década de 70 a inserção dos princípios de QVT nas empresas perde espaço em virtude da crise mundial do petróleo ganhando destaque discussões acerca do movimento sindical e responsabilidade social. No entanto o aparecimento das teorias japonesas sobre “estilos de administração” faz com que a temática retorne à pauta. É nessa época que QVT assume como conceito global, capaz de atender as demandas crescentes da qualidade e da produtividade. (SAMPAIO, 2004)

Segundo levantamento histórico proposto por Lima (2008), Antloga (2009) e Dessen (2010), nesta mesma década e na seguinte (anos 80) foram publicados os clássicos modelos teóricos dos mais referenciados especialistas do tema, listados a seguir:

- Walton (1973 apud PACHECO, 2011) que propôs oito fatores componentes da QVT, a saber: condições de segurança e saúde no trabalho, oportunidades de crescimento contínuo, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, compensação justa e adequada, utilização e desenvolvimento de capacidades e relevância social da vida no trabalho.

- Hackman e Oldham (1975 apud ALVES, 2010) os quais relacionam algumas variáveis características do núcleo do trabalho com variáveis do estado psicológico desenvolvido nos empregos, sujeitos a esse trabalho - humanização das formas de gestão do trabalho.

- Westley (1979 apud DESSEN, 2010) aborda quatro dimensões que afetam a QVT, quais sejam: Dimensão política, econômica, psicológica e por fim a sociológica.

- Werther e Davis (1983 apud DESSEN, 2010) cujo modelo se preocupa, principalmente em tornar os cargos mais interessantes e desafiadores por meio de sua reformulação considerando os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.

No Brasil, apesar da inserção da temática QVT ser considerada relativamente recente (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007), observa-se sólida pesquisa na área e adoção de políticas e práticas do citado constructo por instituições públicas e privadas (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005) principalmente a partir da década de 90.

Dentre os estudiosos brasileiros do tema está Limongi-França (2013) para a qual “QVT é a percepção de bem estar pessoal no trabalho alinhada ao conjunto de escolhas de bem estar que compõem políticas de gestão de pessoas e que pode ser analisada a luz de dimensões biológicas, psicológicas sociais e organizacionais” (LIMONGI-FRANÇA, 2013)

Ferreira M. C. (2006) foi um dos primeiros autores a tratar a QVT sob uma ótica preventiva, definindo-a sob a égide de duas perspectivas interdependentes:

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

Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, M. C; 2012, p.172)

Essa visão compreende - como exposto - uma ótica institucional segundo a qual a responsabilidade da QVT perpassa por toda a organização (FERREIRA, R; R, 2013) e uma ótica voltada para os colaboradores internos cuja colaboração e contribuição são imprescindíveis para efetividade da política de QVT.

Como enuncia Ferreira M. C. (2013, p.16), em levantamento bibliográfico dos artigos que tratam do tema Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos de 1995 a 2009: “Pode se constatar que o conceito de QVT transita por uma miríade de autores os quais, regra geral, constroem um universo teórico sobre esta temática caracteristicamente pouco consensual e bastante generalista.” (MEDEIROS; FERREIRA, 2013), o que permite afirmar que apesar da evolução nas reflexões e

dos esforços para clarear o conceito de QVT, ainda não há consenso sobre a definição desta variável (DESSEN, 2010).

O quadro seguinte compila as principais concepções sobre QVT e sua evolução histórica, segundo Fernandes (1996).

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

Quadro 1 - Evolução das principais concepções de QVT.
Fonte: FERNANDES (1996)

As concepções supracitadas na tabela elucidam três aspectos:

1. Sugerem que definir QVT não foi uma tarefa simplória para a maioria dos especialistas do tema, dadas suas diferentes dimensões estruturantes.
2. Constatam que por alguns períodos houve relativa confusão conceitual (panaceia) sobre a variável, tratando-a como mecanismo ou prática que, hipoteticamente, seria capaz de solucionar todos os problemas e/ou dificuldades encontradas nas organizações.
3. Destaca um cenário futuro no “QVT” seja tratada apenas como um simples “modismo” e não como ferramenta gerencial efetiva, pelo simples fato de alguns programas não virem a ser bem sucedidos.

Ainda no contexto das concepções de QVT, pesquisas empíricas conduzidas nos últimos anos pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) da Unb identificara nas verbalizações expressas por servidores públicos federais (com apoio de programas especializados) núcleos temáticos estruturantes do conceito de QVT. Tais núcleos foram separados em dois eixos complementares que juntos fornecem uma visão panorâmica dos atributos essenciais de QVT, segundo a visão dos servidores dos órgãos públicos estudados. (FERREIRA M. C, 2013).

2.2 Abordagem crítica às políticas e práticas hegemônicas em QVT.

O rol de práticas e programas de QVT desenvolvidos nas organizações, especialmente nas públicas, tem reforçado a corrente assistencialista ou hegemônica desse tema. (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Tal abordagem, segundo Ferreira M. C (2009), coloca a ênfase de QVT na dimensão do indivíduo (“variável de ajuste”), transferindo a ele a responsabilidade pela sua promoção, em detrimento da responsabilidade institucional.

Essa visão majoritária sobre o que é QVT e como ela deve colocada em prática, em regra, se limita a oferecer aos funcionários medidas consideradas

meramente paliativas as quais não eliminam os agentes prejudiciais à Qualidade de Vida no Trabalho, mas apenas atenuam os seus efeitos imediatos, não gerando sustentabilidade da QVT na organização (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). Por isso, Ferreira M. C (2006) propõe uma abordagem preventiva de QVT, com base na qual, medidas sejam tomadas antes mesmo da ocorrência dos fatores causadores de mal-estar, estresse, insatisfação dentre outras variáveis correlatas.

Cumprir destacar que, para fins deste trabalho, utilizou-se como conceito de “Política de QVT” a “expressão da concepção, dos princípios, programas e diretrizes que orientam as práticas de gestão organizacional e do trabalho.” (FERREIRA M. C, 2012 p. 225).

Um programa de QVT requer a “construção de um espaço organizacional que legitime e valorize a intersubjetividade, com base na premissa de que os trabalhadores devem ser os sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção.”(LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009 p. 111). Nessa linha de pensamento os mesmos autores, numeram alguns pressupostos que devem orientar o planejamento, implementação, execução e avaliação de uma política de QVT.

- “Alterar positivamente as práticas em QVT, no sentido de se redesenhar o fazer dos protagonistas envolvidos requer transformar mentalidades, **modificando concepções comumente cristalizadas**”.
- **Romper com a dicotomia entre bem-estar e produtividade.** A produtividade deve ser um componente inseparável do bem-estar (ser produtivo é um dos modos de ser feliz).
- “As ações em QVT devem ter como alvo, **a médio e longo prazo**, a prevenção de agravos à saúde, primando por criar um ambiente social de trabalho que estimule e propicie “**produtividade positiva**” e as vivências de bem-estar.”
- “O sucesso de um programa de QVT impõe uma sinergia organizacional que envolva a cooperação de profissionais de formação diversa, o engajamento ou compromisso de gestores em diversos escalões hierárquicos e realização de parcerias intersetoriais.” [g.n]

A intenção e a proposta da abordagem crítica com relação às atividades supracitadas é mostrar que a QVT não deve se restringir a apenas um rol taxativo de

programas no qual todo e qualquer colaborador tenha que se enquadrar, não restando a ele escolhas mais adequadas àquilo que, de fato, lhe trará satisfação e bem-estar - componentes constituintes de QVT. As pessoas são diferentes entre si e, portanto, seus anseios e necessidades também o serão, logo, é preciso haver adequação e alinhamento entre o que ofertado pela organização e o que é requerido pelo colaborador a fim de lhe proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3 O papel dos gestores nos programas de QVT.

Os gestores (administradores) têm papel fundamental não somente no planejamento, mas precipuamente na implantação e acompanhamento dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Ao ocuparem posição de comando e liderança são tomados como exemplos e guias pelos demais funcionários da organização, podendo ser tanto facilitadores ou obstáculos ao sucesso das práticas e políticas de PQVTs (SIQUEIRA, 2013). No entanto, ainda é considerada residual a produção de conhecimento acerca do papel estratégico dos gestores na temática de QVT (FERREIRA M. C; FERREIRA R. R.; ANTLOGA; BERGAMASCHI, 2009).

Em alguns casos esse desinteresse parte dos próprios gestores que ainda vem os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho mais pelos custos financeiros e operacionais a serem investidos do que pelos benefícios futuros (ALVES, 2011). Perpetua-se, assim uma lógica visivelmente taylorista: a de considerar os empregados como mera força de trabalho (máquinas humanas) ao invés de vê-los como peças-chaves para o diferencial competitivo (LEITE, 2013).

Em pesquisa realizada em órgãos da Administração Pública Federal, Ferreira, Alves e Tostes (2009) verificaram que para a maioria dos servidores há a percepção de que a responsabilidade pela QVT seja apenas do Departamento de Recursos Humanos (RH), Gestão de Pessoas e dos profissionais que atuam nas áreas de saúde, administração e comportamento organizacional. Isso se deve ao fato de o núcleo das práticas de QVT ser, majoritariamente, as atividades físico-corporais (academia, dança de salão, ioga, etc.), eventos coletivos (festas, palestras, feiras, etc.) ou psicossocial (preparação para aposentadoria, grupos de apoio, cursos de línguas, etc.) (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Muitas empresas privadas

compartilham de tal visão, evidenciando uma concepção distorcida ou no mínimo restrita sobre o assunto.

Numa compreensão mais ampla e amadurecida sobre o tema nota-se que a Gestão da QVT perpassa por toda a organização, tanto verticalmente, indo do operacional ao estratégico quanto, horizontalmente, nos processos interdepartamentais. O RH, não mais importante do que outros setores, funciona como catalizador (SIQUEIRA, 2013) fomentando melhorias para uma administração mais eficiente e efetiva das políticas e práticas em QVT.

Não há que se falar em um perfil certo ou errado, nem se pretende descrever o passo-a-passo das etapas a serem seguidas pelos dirigentes/gestores, tal como em um manual; mas, sim, destacar alguns comportamentos, habilidades e atitudes de lideranças atentas à QVT, como as descritas abaixo:

Desenvolvimento da dinâmica do reconhecimento, estar aberto à escuta, ampliar o espaço público da palavra, garantir o mínimo de democracia e de justiça organizacional, refletir continuamente quanto a organização do trabalho e seus efeitos na saúde física e psíquica do indivíduo, desenvolver um clima amistoso de trabalho, não fazer uso de mecanismos manipulatórios e do âmbito da gestão do afetivo no cotidiano do trabalho, promover e reconhecer atitudes inovadoras na execução de sua tarefa, garantir a ética no processo de tomada de decisão. (SIQUEIRA; 2013).

É nessa mesma linha de pensamento que Walton (1973 apud DESSEN, 2010) já afirmava que principal objetivo de um PQVT é promover a humanização do trabalho possibilitando que os funcionários tenham responsabilidade, oportunidade de desenvolvimento pessoal, *feedback* e maior autonomia.

O sucesso de um programa de QVT é responsabilidade de todos os envolvidos na organização (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Prescinde, portanto, da atuação conjunta e simultânea dos funcionários, dos gerentes, do próprio Departamento de Recursos Humanos e de especialistas e peritos em gestão de processos, planejamento, desenho de cargos e carreiras (SIQUEIRA, 2013). Ressalta-se, complementarmente, que cada organização é única; possui suas especificidades de acordo com o planejamento estratégico estabelecido e, por conseguinte, as práticas de QVT serão intrínsecas a cada uma. (ANDRADE; VEIGA, 2012).

Assim sendo, a atuação dos gestores nos programas de qualidade de vida no trabalho, desde o planejamento até sua completa implantação e posterior acompanhamento, é crucial; não por eles serem os únicos responsáveis pelo sucesso de tais políticas, mas por caber a eles a tarefa de aplicar e promover a melhor dinâmica e articulação dentro das organizações na gestão dos PQVT's. Diminui-se, dessa forma, a distância entre o discurso e a prática, de modo que a QVT não seja mais um modismo, mas que faça parte de um plano organizacional estratégico bem estruturado e sobreviva a possíveis obstáculos futuros.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo contempla, nos subseqüentes tópicos, o método científico aplicado na presente pesquisa. Os tópicos são, em ordem, tipo e descrição geral da pesquisa; caracterização da população, caracterização dos instrumentos de pesquisa; e descrição dos procedimentos de coleta utilizados e da análise de dados realizada. Destarte, espera-se que o leitor seja esclarecido quanto à metodologia da presente pesquisa, corroborando e incrementando a sua validade acadêmica.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

De acordo com (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006) é natural, recorrente e necessário à classificação das pesquisas, visando, principalmente, sua melhor compreensão e delimitação dado que elas possuem objetivos diferentes.

A despeito das restrições quanto à aplicação da abordagem qualitativa por parte de pesquisadores acostumados ao uso exclusivo de métodos quantitativos, baseados em pressupostos positivistas, os estudos qualitativos têm hoje lugar assegurado como forma viável e promissora de investigação (NEVES, 1996).

O quadro a seguir sintetiza a tipologia/descrição da pesquisa de acordo com os critérios apresentados:

<u>Critério</u>	<u>Classificação</u>
Recorte temporal	Transversal
Tipo de estudo (Delineamento)	Exploratório-Descritivo
Abordagem	Qualitativa
Ambiente de coleta dos dados	Pesquisa de Campo
Controle das variáveis (Modelo)	Não experimental
Natureza dos dados	Primários

Quadro 2 - Tipologia/Descrição da Pesquisa

3.2 População

A população foi composta, aproximadamente, por 120 alunos calouros e 215 formandos; distribuídos entre os turnos do curso de Administração da Universidade de Brasília. Cumpre destacar que, para fins deste trabalho de conclusão de curso, considerou-se formando o aluno matriculado na disciplina de ETC (Elaboração de Trabalho de Curso) ou PPA (Projeto de Pesquisa em Administração). A amostra desta população foi obtida por conveniência e acessibilidade.

3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa consistiu num questionário composto pelas seguintes perguntas, a saber:

- Você já ouviu falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?
- Em sua opinião, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é...
- Em sua opinião, de que forma uma organização pode contribuir para a QVT dos seus funcionários?
- Em sua opinião, quais devem ser as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT nas organizações?
- Em sua opinião, quais áreas ou profissionais são responsáveis pela QVT nas organizações?

Complementando as questões supramencionadas foram inseridos no questionário itens que descreveram o perfil demográfico-acadêmico dos estudantes e questão que fez levantamento das menções obtidas pelos alunos nas disciplinas, obrigatórias e optativas, do eixo de EOGP, as quais tenham contribuído para a formação da percepção dos respondentes sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os dados foram coletados de dois modos distintos:

- Presencialmente, por meio da aplicação do questionário de pesquisa em sala de aula, priorizando as turmas nas quais o número de alunos (calouros ou formandos) fosse mais expressivo, como por exemplo, as turmas da disciplina introdução a Administração e Gestão da Inovação, respectivamente.

- A distância, por meio dos e-mails dos alunos formandos - obtidos nas reuniões da disciplina de ETC (Elaboração de Trabalho de Curso) - ou via "TypeForm", aplicativo no qual questionários online podem ser criados e disponibilizados.

A sensibilização quanto aos objetivos da pesquisa foi feita:

- Via plataforma de aprendizagem *Moodle* juntamente com o endereço do sítio eletrônico que redirecionava os alunos ao questionário online.
- Por email ou no aplicativo *Typeform*, em parte específica, no questionário.
- Presencialmente, no momento de aplicação dos questionários em sala de aula.

Após aplicação do questionário e tabulação das repostas obtidas, a análise dos dados da pesquisa foi feita com auxílio do software *Iramuteq* (versão 0.7 alpha 2). Este software foi desenvolvido para análise estatística de dados textuais e questionários. Ele identifica as informações essenciais de um texto (ex: entrevista, questões abertas, obra literária) e as quantifica para extrair as estruturas significantes mais fortes. Tais estruturas lexicais estão intimamente relacionadas por meio da distribuição das palavras em um texto. Parte do pressuposto básico que a distribuição das palavras não se dá por acaso (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Dentre os tipos de análise possíveis a utilizada foi a do Método da Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Os segmentos de texto foram classificados em função dos seus respectivos vocabulários, e o conjunto deles foi repartido em função da frequência das formas reduzidas. A análise visou obter classes de segmentos de texto que, ao mesmo tempo, apresentaram vocabulário semelhante entre si, e vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes (idem).

A partir dessas análises em matrizes o software organizou a análise dos dados em um dendograma da CHD, que ilustrou as relações entre as classes. O programa executou cálculos e forneceu resultados que permitiram a descrição de cada uma das classes, principalmente, pelo seu vocabulário característico (léxico) e pelas suas palavras com asterisco (variáveis). O programa calculou e forneceu os segmentos de texto mais característicos de cada classe permitindo a contextualização do vocabulário típico de cada classe (idem).

Complementou a análise, a aplicação de técnicas de estatística descritiva para delineamento do perfil dos respondentes, tais como: medidas de tendência central e medidas de dispersão das idades bem como a frequência/percentual das menções obtidas nas disciplinas do eixo de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas (EOGP).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esse capítulo aborda os resultados advindos da coleta de dados e os discute em cotejo com a literatura base deste trabalho de conclusão de curso. Inicialmente são apresentados os perfis acadêmicos e demográficos dos alunos (calouros e formandos) do curso de Administração da Universidade de Brasília e também a frequência das menções obtidas pelos formandos nas disciplinas obrigatórias e optativas do eixo de EOGP. Em seguida são descritas e discutidas as verbalizações feitas por esses estudantes sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com as questões presentes no instrumento de pesquisa.

Dentre os 215 formandos, 63 participaram da pesquisa. O perfil dos estudantes formandos está descrito na tabela 1:

Tabela 1: Perfil demográfico-acadêmico dos estudantes formandos participantes

ALUNO FORMANDO	
Diurno	49,2%
Noturno	50,8%
Masculino	54,0%
Feminino	46,0%
Média de Idade	23,5
Moda de Idade	22,0
Desvio Padrão de Idade	3,4
Maior Idade	40
Menor Idade	20

Dentre os calouros, dos 120 alunos ingressos no curso de Administração, neste semestre, 88 participaram da pesquisa. O perfil desses estudantes está descrito na tabela 2:

Tabela 2: Perfil demográfico-acadêmico dos estudantes calouros participantes

ALUNO CALOURO	
Diurno	55,6%
Noturno	44,4%
Masculino	72,7%
Feminino	27,3%
Média de Idade	18,9
Moda de Idade	18,0
Desvio Padrão de Idade	4,7
Maior Idade	58
Menor Idade	17

A tabela 3 a seguir traz os percentuais de aprovação dos estudantes formandos nas disciplinas obrigatórias e optativas do eixo de EOGP (Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas). Quando aos calouros, devido à sua situação de recentemente ingressos na Universidade, todos responderam não ter cursando ainda as disciplinas mencionadas.

Infere-se dos dados que é relativamente baixa a matrícula em disciplinas optativas do eixo de EOGP e, mesmo quanto às obrigatórias, a menção com maior frequência não é “SS”, a qual abrange as notas finais entre 9,0 a 10,00 pontos no semestre. Considerando que na Universidade de Brasília o mínimo exigido para aprovação é de 5,0 pontos; o que corresponde à menção “MM”. As menções SR e II não constam na tabela, pois não houve respondentes.

Tabela 3: Frequência das menções obtidas por estudantes formandos nas disciplinas obrigatórias e optativas de EOGP.

DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS	SS	MS	MM	MI	Não Cursei
Gestão de pessoas nas Organizações	14,3%	60,3%	25,4%	0,05	0,0%
Comportamento Humano e Trabalho	9,5%	46,0%	44,4%	0,0%	0,0%
Teoria e Análise das Organizações	3,2%	60,3%	36,5%	0,0%	0,0%
DISCIPLINAS OPTATIVAS	SS	MS	MM	MI	Não Cursei
Comportamento Organizacional	7,9%	30,2%	15,9%	0,0%	46,0%
Gestão por Competências	9,5%	4,8%	0,0%	1,6%	84,1%
Gestão por Desempenho	11,1%	12,7%	6,3%	3,2%	66,7%
Treinamento, Desenvolvimento e Educação	4,8%	3,2%	0,0%	0,0%	92,1%
Tópicos Contemporâneos em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho	1,6%	0,0%	1,6%	1,6%	95,2%
Teoria Crítica das Organizações	3,2%	15,9%	4,8%	0,0%	76,2%

Quanto às atividades extracurriculares, 41,3% dos formandos responderam já ter participado ou participa de Iniciação científica (ex: PIBIC), Empresa Júnior, Estágio supervisionado ou atividades de extensão. Já entre os calouros o percentual é menos expressivo, 2,2% responderam participar ou já ter participado.

Quando questionados se já haviam ouvido falar sobre Qualidade de vida no Trabalho, a totalidade dos formandos respondeu que “sim”, já entre os calouros 8% disseram nunca ter ouvido falar no tema.

Conforme o apresentado é recomendável que o Departamento de Administração da Universidade de Brasília revise e retifique seu Plano Político Pedagógico a fim de tornar obrigatórias algumas disciplinas que, atualmente, são optativas, acrescentando em suas bibliografias básicas e ementas tópicos referentes à temática de QVT. Recomenda-se, também, a realização ou promoção de atividades complementares (workshops, palestras e congressos) sobre o mesmo tema, visando uma participação mais expressiva dos discentes do curso.

A parte seguinte apresenta as falas representativas dos participantes quanto aos seguintes tópicos abordados, respectivamente, no questionário.

- Conceito de Qualidade de vida no trabalho (QVT).
- Políticas e práticas de QVT nas organizações.
- Papel dos gestores sobre políticas e práticas de QVT nas organizações.
- Profissionais e áreas responsáveis pela QVT nas organizações.

Com o auxílio do software Iramuteq e por meio das respostas dos participantes ao questionário foi possível identificar classes e/ou núcleos temáticos estruturantes do conceito de QVT bem como a percepção que os estudantes (calouros e formandos) têm acerca deste tema. Os percentuais indicam a representatividade da classe na totalidade das respostas dadas àquela pergunta. Por exemplo, de acordo com o gráfico 1, nas respostas dadas pelos alunos calouros, 16% de todo o discurso se referem à saúde e produtividade no trabalho, quando foram questionados sobre o que é QVT na sua opinião.

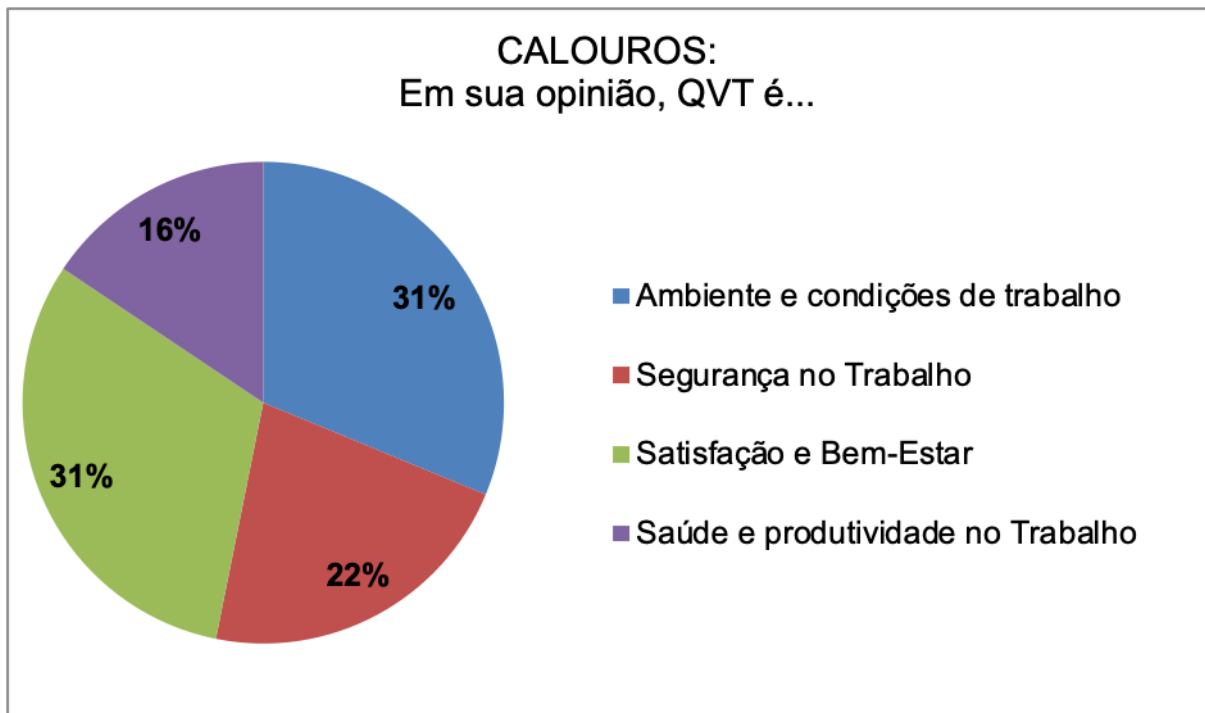


Gráfico 1: Distribuição das Classes Temáticas sobre o conceito de QVT sob a ótica dos estudantes calouros.

“Segurança no Trabalho”, com 22%, é um pouco mais expressiva, como classe estruturante do conceito de QVT. Nota-se na fala dos discentes calouros que a definição do que é Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com a percepção

deles, está mais alinhada a um conjunto de práticas que abrangem medidas técnicas, educacionais e médicas, empregadas para se evitar acidentes no local de trabalho.

Já 31% do discurso para o primeiro questionamento feito se inseriu na classe “ambiente e condições de trabalho” a qual corresponde a um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer (LIMA, 2008).

Por fim, e não menos relevante, está a classe “Satisfação e Bem-Estar”. Estudos realizados em organizações públicas e privadas sinalizam uma possível interdependência entre comprometimento, satisfação e bem-estar no trabalho, os quais influencia a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações (SIQUEIRA, 2008), compondo uma das suas diferentes concepções.

É oportuno destacar que os estudantes, ainda calouros do curso de administração na Universidade, demonstraram com as respostas dadas já possuem conhecimentos a respeito do tema, o que permite inferir que QVT já seja uma temática discutida no ensino secundarista, bem como em alguns ambientes familiares e ou sociais, não se restringindo apenas ao meio acadêmico.

O quadro 3 traz exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes calouros do curso de administração da Universidade de Brasília, compondo cada eixo temático acerca do que é a QVT na opinião deles.

CALOUROS	
Em sua opinião, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é...	
CLASSE 1: Ambiente/condição de trabalho (31%)	<i>“Você trabalhar em um ambiente confortável e que lhe permita viver bem.”</i> <i>“condições de trabalho que gerem bem estar ao trabalhador”</i> <i>“Ter condições para realizar o trabalho de forma saudável e proveitosa</i>
CLASSE 2: Segurança no Trabalho (22%)	<i>“Trabalhar com segurança e comodidade.”</i> <i>“Ter os seus direitos respeitados e conseguir se auto realizar.”</i>

<p>CLASSE 3: Satisfação e bem-estar (31%)</p>	<p><i>“Conjunto de ações internas ou externas que podem ser desenvolvidas por organizações e ou corporações visando o bem-estar de seus membros.”</i></p> <p><i>“A satisfação por parte dos empregados no ambiente de trabalho e o interesse das corporações em possibilitar essa qualidade de vida isso tudo chegando ao objetivo da empresa.”</i></p> <p><i>“Essencial para o desenvolvimento com qualidade do trabalho, ter qualidade de vida é ter disposição para realizar serviços.”</i></p>
<p>CLASSE 4: Saúde e produtividade no trabalho (16%)</p>	<p><i>“Importante se você se importa mais com seu bem-estar físico e mental do que com futilidades.”</i></p> <p><i>“Trabalhar em locais onde não haja exposição a produtos de risco à saúde ou em empresas que se importem mais com o que o colaborador trará.”</i></p> <p><i>“Maneira como a organização realiza seus programas para ter uma qualidade na produtividade.”</i></p>

Quadro 3 - Verbalizações dos estudantes calouros sobre o que é QVT

O gráfico 2 mostra a distribuição (em percentual) das classes temáticas acerca do que é QVT na opinião dos estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília.

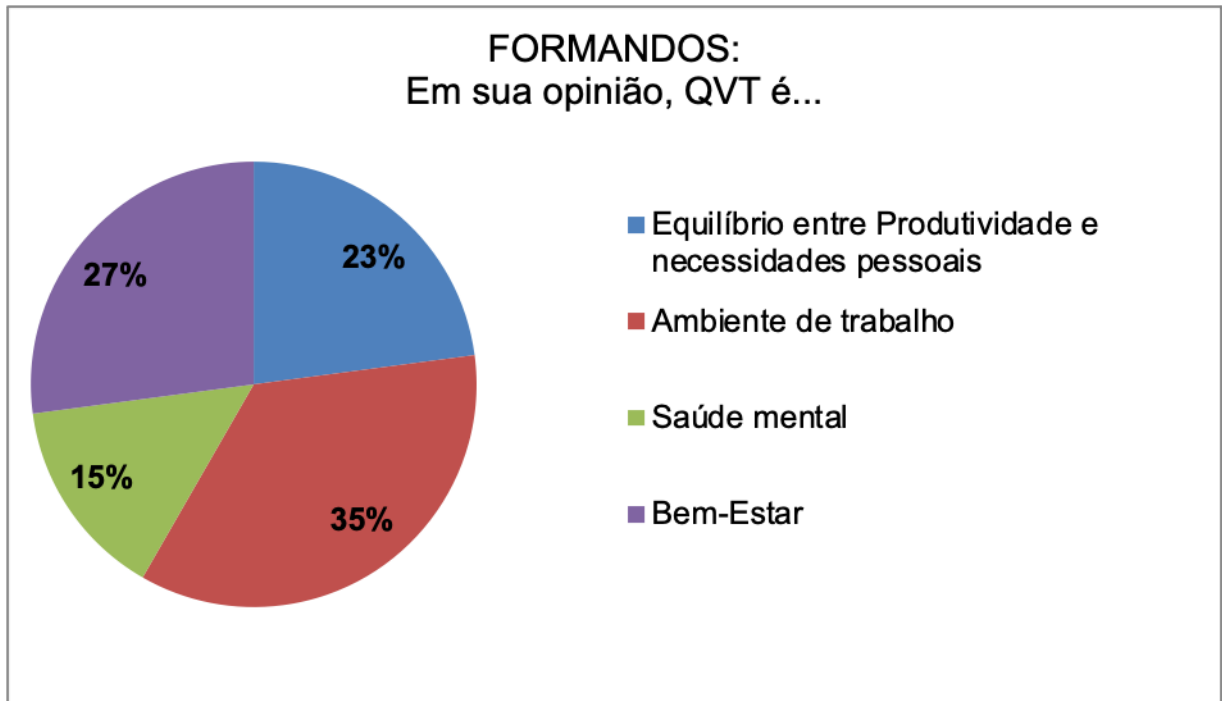


Gráfico 2: Distribuição das Classes Temáticas sobre o conceito de QVT sob a ótica dos estudantes formandos.

Equiparando-se aos núcleos ou classes temáticas compreendidas nas respostas dadas (pelos calouros) à primeira pergunta do questionário de pesquisa, estão as classes presentes no discurso dos estudantes formandos. Percebe-se que, em boa medida, que não houve discrepâncias significantes entre elas. Neste caso em comento também apareceram fatores relacionados a Bem-estar, saúde e ambiente de trabalho.

O que mereceu destaque foi a classe “Equilíbrio entre Produtividade e necessidades pessoais” (22%) por evocar uma já conhecida dicotomia quando a temática é Qualidade de Vida no Trabalho.

Por um bom tempo, especialmente sob a égide dos princípios da Administração Científica, acreditava-se ser praticamente impossível aliar os interesses e necessidades pessoais dos trabalhadores com aumento da produtividade. Eram conceitos tratados de modo independentes (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

No entanto, conforme se passaram os anos e surgiram novos estudos sobre QVT se constatou que, diferentemente do que se pensava, a produtividade está intimamente relacionada à forma como os funcionários das organizações veem suas demandas serem atendidas. Assim, mais satisfeitos e/ou motivados, o lucro da empresa se torna corolário.

O quadro 4 traz (separados por classe temática) exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília, quando questionados sobre o que é QVT na opinião deles.

FORMANDOS	
Em sua opinião, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é...	
<p>CLASSE 1: Equilíbrio entre produtividade e necessidades pessoais (23%)</p>	<p><i>“É ter um ambiente que facilite o trabalho do colaborador oferecendo o mínimo de conforto segurança luminosidade adequada e outros itens de ergonomia que atendam padrões mínimos acredito que as relações de trabalho também devem ser construídas de forma que impulsionem o colaborador para dar seu máximo dentro da organização, além disso, o colaborador também deve ser capaz de perseguir outras aspirações pessoais se assim desejar como ter uma família e estar presente para sua esposa marido seus filhos e ou outros membros de sua família ter disponibilidade de tempo e energia para realizar atividades de lazer como ir ao cinema teatro viajar ou outros tipos de atividades como ir a academia e sair com os amigos.”</i></p> <p><i>“É um equilíbrio entre as diversas atividades que desempenhamos em nosso trabalho e as contrapartidas que ele nos dá em troca quando as contrapartidas superam as atividades desempenhadas temos mais qualidade de vida esse equilíbrio pode ser medido pelo nível de satisfação com o trabalho executado prospecção de carreira ambiente psicológico e físico na organização salário.”</i></p>

	<p><i>“Políticas adotadas pela área de gestão de pessoas que objetivam satisfazer os funcionários com relação ao trabalho e o equilíbrio deste com a vida pessoal.”</i></p> <p><i>“É conciliar a vida profissional e pessoal com o objetivo de conseguir se sentir plenamente realizado em ambos.”</i></p>
<p>CLASSE 2: Ambiente de Trabalho (35%)</p>	<p><i>“Ter as melhores condições para trabalhar.”</i></p> <p><i>“Estar em um ambiente agradável onde as relações interpessoais se dão de maneira harmoniosa assim como a empresa possuir uma infraestrutura adequada ao tipo de trabalho que deve ser feito.”</i></p> <p><i>“Harmonização de aspectos ambientais e emocionais nas relações e ambientes de trabalho.”</i></p> <p><i>“É trabalhar em um ambiente adequado tanto em questão de infraestrutura quanto em superestrutura.”</i></p>
<p>CLASSE 3: Saúde mental (15%)</p>	<p><i>“Ter acesso a medidas que contribuam com a saúde física e mental dos colaboradores.”</i></p> <p><i>“Um conjunto de práticas direcionadas para manter a saúde física e mental dos funcionários.”</i></p> <p><i>“Determinados fatores ambientais que impactam a saúde mental e física do trabalhador.”</i></p>
<p>CLASSE 4: Bem-estar (27%)</p>	<p><i>“QVT é o sentimento e percepção de ter Bem-Estar no local no qual uma pessoa passa 1/3 do seu dia (mais ou menos). É poder acordar em uma segunda-feira e pensar: segunda o primeiro dia da semana de muito trabalho e alegria.”</i></p> <p><i>“Trabalhar para viver não viver para trabalhar.”</i></p> <p><i>“Se sentir bem em vários âmbitos no ambiente de trabalho.”</i></p> <p><i>“Acredito que a qualidade de vida no trabalho esteja relacionada com a felicidade do trabalhador enquanto ocupante de alguma função.”</i></p>

Quadro 4: Verbalizações dos estudantes formandos sobre o que é QVT

O gráfico 3 mostra a distribuição (em percentual) das classes temáticas acerca de possíveis formas de contribuição pelas quais uma organização pode contribuir para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes calouros do curso de Administração da Universidade de Brasília.

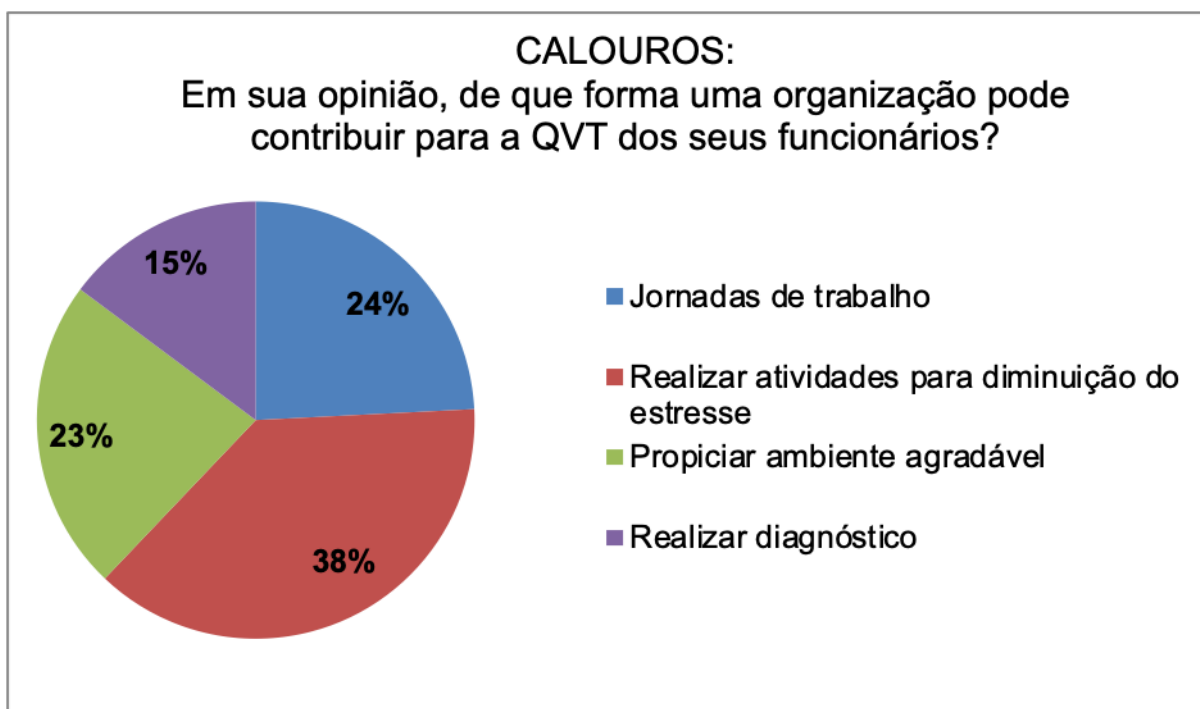


Gráfico 3: Distribuição das Classes Temáticas sobre possíveis formas de contribuições das organizações para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes calouros.

Quanto às formas pelas quais as organizações podem contribuir para a QVT dos seus colaboradores internos, a maioria dos alunos calouros destacaram aspectos relacionados a jornadas de trabalho e atividades que diminuir o estresse, especificamente, aquele estresse cuja origem e causa estejam relacionadas ao ambiente organizacional, dado que, neste caso, a organização poderá atuar de modo efetivo a fim de mitigá-lo.

Neste interim, um dos respondentes cita como exemplo e alternativa a implantação do tele-trabalho (trabalho a distancia) o qual já é empregado em algumas organizações públicas e privadas e que visa prioritariamente contribuir para a melhoria da QVT e aumento de produtividade, redução de custos e maior flexibilidade de atuação de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social (RESENFELD; ALVES, 2011).

É preciso esclarecer e conseqüentemente desmitificar o caráter de “ofurô corporativo” (FERREIRA M. C, 2006) que algumas práticas de QVT têm nas organizações. Devido ao descompasso entre problemas e práticas gerencias no âmbito de QVT, e da recorrente ausência de visão holística deste constructo por parte dos gestores, é comum as práticas e políticas de QVT se limitarem a atividades meramente paliativas (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009), as quais não solucionam, definitivamente, o problema e colocam o trabalhador como mera variável de ajuste (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Para a classe temática “realizar diagnósticos” os estudantes calouros reconhecem a necessidade de se diagnosticar os problemas e planejar as mudanças e/ou ações para a implementação de políticas de QVT nas organizações. Infere-se que a realização de tais diagnósticos é considerada por estes discentes como instrumento indispensável para uma melhor gestão. A análise criteriosa do cenário organizacional, seus precedentes e potenciais permitem traçar estratégias e planos de ações mais alinhados à realidade da organização, distanciando, assim, de um possível descompasso entre teoria e prática (FERREIRA, R. R, 2013).

O quadro 5 traz (separados por classe temática) exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes calouros do curso de administração da Universidade de Brasília acerca de possíveis formas de contribuição pelas quais uma organização pode contribuir para a QVT de seus funcionários.

CALOUROS	
Em sua opinião, de que forma uma organização pode contribuir para a QVT dos seus funcionários?	
CLASSE 1: Jornadas de Trabalho (24%)	<i>“Diminuição da jornada de trabalho, ambiente confortável e clima agradável.”</i> <i>“Através de investimentos como: carga horária, plano de saúde, melhorando o ambiente de trabalho e deixando-o mais confortável.”</i> <i>“Respeitando horários não degradantes, ter folgas e férias.”</i>
CLASSE 2: Realizar atividades	<i>“Por meio de ginástica laboral.”</i> <i>“Como a empresa Google faz, através de diversas</i>

<p>para diminuição do estresse (49%)</p>	<p><i>atividades geridas pela empresa como aulas de dança e yoga entre outros aumentando a integração entre os funcionários juntamente ao fator lazer.”</i></p> <p><i>“Promovendo integração, mudando a lógica de trabalho e seguindo exemplos bem sucedidos de companhias como Google e Volvo.”</i></p> <p><i>“Ela pode incentivar o cuidado com a saúde e formas de diminuição do estresse.”</i></p>
<p>CLASSE 3: Realizar diagnósticos (15%)</p>	<p><i>“Realizando pesquisas para saber a opinião dos funcionários a respeito do ambiente de trabalho e do tratamento que recebem e buscando sempre manter o respeito no convívio com as pessoas e ética empresarial.”</i></p> <p><i>“Fazer pesquisas internas saber o que há de errado e o que se pode melhorar.”</i></p> <p><i>“A organização pode realizar pesquisa de satisfação com os funcionários para identificar algumas falhas no sistema e então trabalhar para que isso seja corrigido.”</i></p>
<p>CLASSE 4: Propiciar um ambiente agradável (23%)</p>	<p><i>“Flexibilidade de horários, sem estresse no trabalho, bons ambientes para se trabalhar.”</i></p> <p><i>“Propiciando um ambiente agradável, sempre afirmando diálogos saudáveis e uma boa relação entre funcionários.”</i></p> <p><i>“Acesso a psicólogos e bom RH.”</i></p>

Quadro 5: Verbalizações dos estudantes calouros sobre as contribuições das organizações para QVT dos seus funcionários.

O gráfico 4 traz a distribuição (em percentual) das classes temáticas acerca de possíveis formas de contribuição pelas quais uma organização pode contribuir para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília.

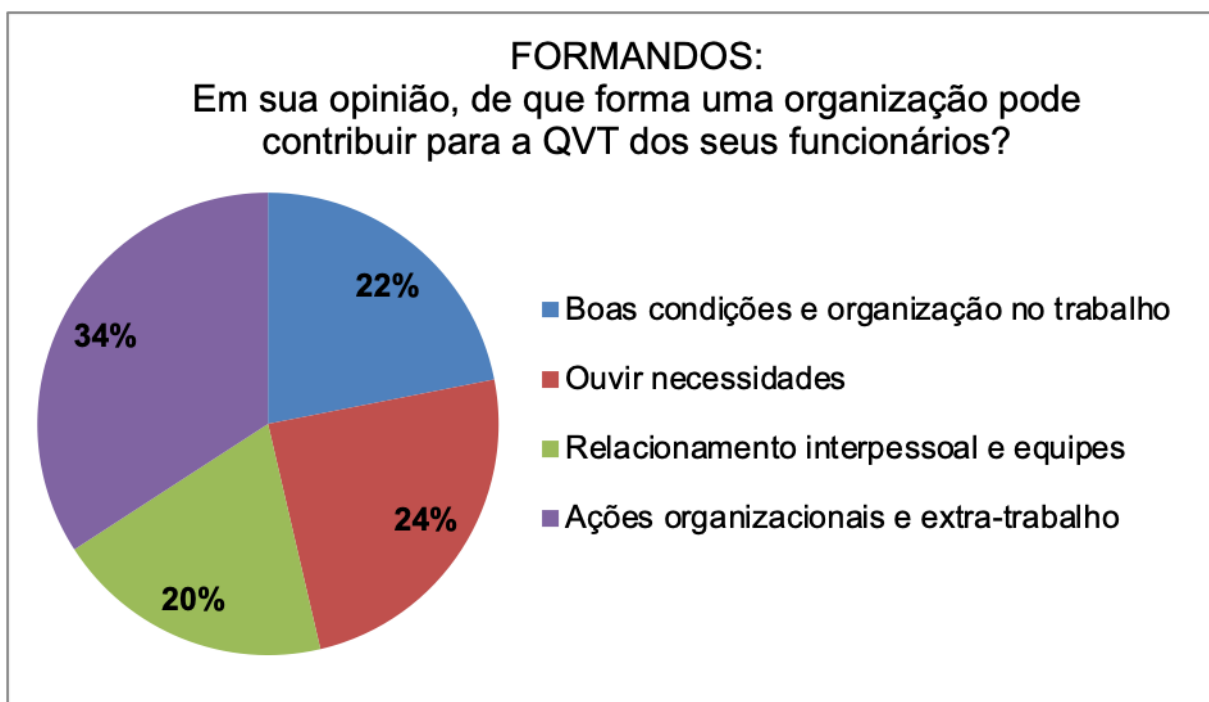


Gráfico 4: Distribuição das Classes Temáticas sobre possíveis formas de contribuições das organizações para a QVT de seus funcionários, sob a ótica dos estudantes formandos.

As classes temáticas “Relacionamento interpessoal e equipes”, “Ouvir necessidades” e “Boas condições e organização no trabalho” abarcam, juntas, 66% dos relatos feitos pelos alunos formandos do curso de administração da Unb, quando interrogados sobre possíveis formas de uma organização contribuir para a QVT dos seus funcionários. Esses dados vão ao encontro dos resultados encontrados em pesquisas feitas em órgãos públicos federais (FERREIRA M. C, 2013).

Nos dois casos, constatou-se preocupação dos respondentes para com a necessidade de uma gestão mais humanizada, ambiente saudável e desenvolvimento profissional. De acordo com os estudos “o funcionamento crítico das organizações nestas dimensões impactam negativamente nas vivências de mal-

estar no trabalho e repercutem no estado geral de saúde dos trabalhadores” (FERREIRA M. C, 2013).

O quadro 6 traz (separados por classe temática) exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília acerca de possíveis formas de contribuição pelas quais uma organização pode contribuir para a QVT de seus funcionários.

FORMANDOS	
Em sua opinião, de que forma uma organização pode contribuir para a QVT dos seus funcionários?	
<p>CLASSE 1 Boas condições e organização no trabalho (22%)</p>	<p><i>“Proporcionar um ambiente adequado para que o trabalhador exerça seu trabalho sem sofrimentos e se sinta bem na realização do trabalho; exemplos disso são: trabalhador se sentir valorizado, ter um ambiente físico adequado, boa iluminação, promover boa relação entre os trabalhadores, melhorando o fluxo de comunicação.”</i></p> <p><i>“Dando voz aos empregados aceitando sua participação nos processos decisórios e buscando melhoria do espaço físico de trabalho.”</i></p> <p><i>“Mantendo o local de trabalho salubre e não promovendo trabalho em cargas horárias elevadas.”</i></p> <p><i>“Proporcionando aos seus funcionários um ambiente de trabalho saudável e que permite a promoção do bem-estar.”</i></p>
<p>CLASSE 2: Ouvir necessidades (24%)</p>	<p><i>“Entendendo suas expectativas e necessidades e buscando conciliar essas necessidades com os objetivos organizacionais.”</i></p> <p><i>“Ouvindo as necessidades deles, se interessando em saber o que pode melhorar no ambiente de trabalho para que os funcionários possam ser mais produtivos e para que eles executem suas tarefas de forma mais prazerosa e acredito que para o tiro ser certo é preciso que os</i></p>

	<p><i>funcionários sejam consultados.”</i></p> <p><i>“Ouvir os funcionários e agir de maneira a melhorar o bem-estar do funcionário.”</i></p> <p><i>“Cada organização tem suas peculiaridades. A organização que ouve o que os funcionários alegam de melhorias e conseguem implementá-las é uma organização que se preocupa com a qualidade de vida no trabalho.”</i></p>
<p>CLASSE 3: Relacionamento interpessoal e equipes (20%)</p>	<p><i>“Fornecer no mínimo políticas de boa convivência, entrosando os funcionários em atividades de equipe.”</i></p> <p><i>“Oferecendo máquina de café, boa cadeira, atividades de integração com a equipe.”</i></p>
<p>CLASSE 4 : Ações organizações e extra-trabalho (34%)</p>	<p><i>“Oferecendo-lhes atividades com lúdicas ou de capacitação com boa qualidade e organização outra ideia seria folgas em aniversários e comemorações de aniversariantes do trimestre ou outro período.”</i></p> <p><i>“Proporcionando atividades de interação fora do horário de trabalho como jantares festas sem pressionar seus funcionários a obter resultados.”</i></p> <p><i>“Oferecendo aos funcionários atividades e programas dentro da empresa que os deixem mais motivados para o trabalho.”</i></p>

Quadro 6: Verbalizações dos estudantes formandos sobre as contribuições das organizações para QVT dos seus funcionários.

O gráfico 5 mostra a distribuição (em percentual) das classes temáticas acerca das responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes calouros do curso de administração da Universidade de Brasília.

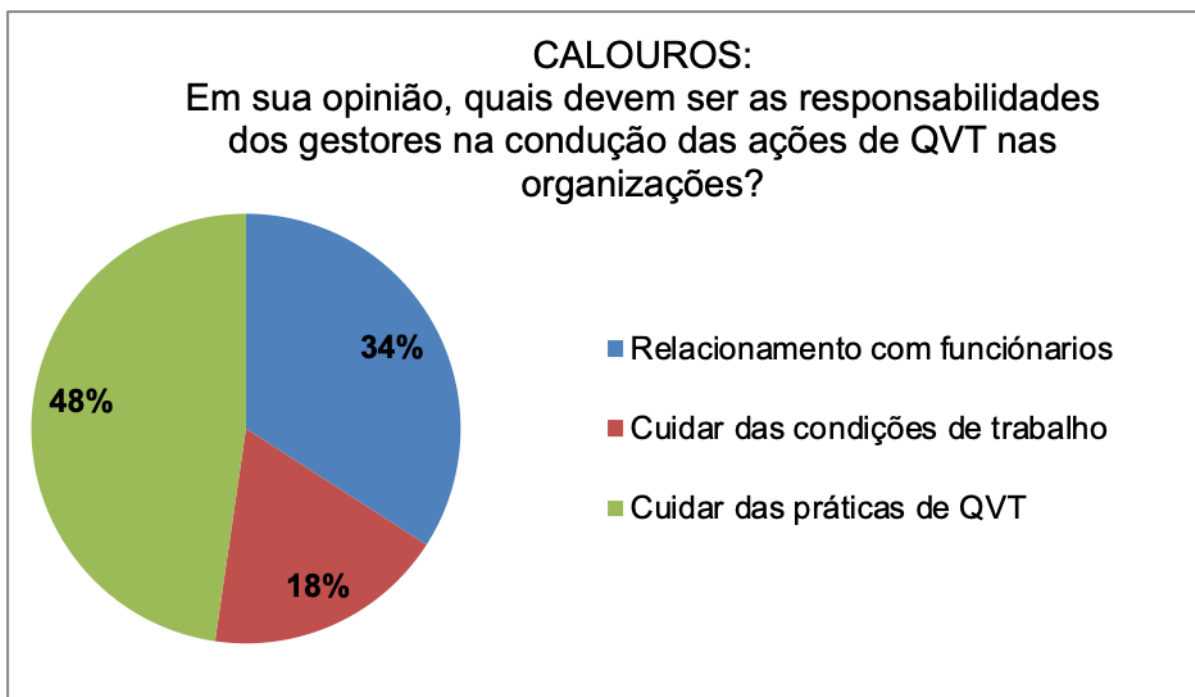


Gráfico 5: Distribuição das Classes Temáticas sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes calouros.

Alinhado-se ao que especialistas defendem sobre o papel dos gestores na condução das práticas e programas de Qualidade de Vida no Trabalho, 48% de todo o relato feito pelos estudantes calouros afirma que a principal responsabilidade dos gestores seria “cuidar das práticas de QVT”. Em termos mais claros o que os alunos expressaram nesta questão diz respeito ao comprometimento do gestor para com a causa de QVT, atuando de modo verdadeiramente engajado e à necessidade de esse mesmo gestor possuir os conhecimentos, habilidades e atitudes demandadas para este cargo. (BRANDÃO, 2008)

Merce igualmente destaque a necessidade de um bom relacionamento com os funcionários a fim de se criar um ambiente de trabalho mais humanizado no qual o colaborador se sinta valorizado e devidamente inserido no contexto organizacional.

O quadro 7 traz (separados por classe temática) exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes calouros do curso de administração da Universidade de Brasília acerca das responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT.

CALOUROS	
Em sua opinião, quais devem ser as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT nas organizações?	
<p>CLASSE 1 Relacionamento com funcionários (34%)</p>	<p><i>“Devem ter a responsabilidade de no mínimo saber que o desempenho de seus funcionários é baseado também em como são tratadas suas especificidades.”</i></p> <p><i>“Buscar a opinião dos funcionários de forma a garantir o bem-estar de todos.”</i></p> <p><i>“Observar e perguntar aos funcionários qual a melhor forma de atingir a melhor qualidade de vida.”</i></p> <p><i>“Prezar pelo bom relacionamento entre os funcionários.”</i></p>
<p>CLASSE 2: Cuidar das condições de trabalho (18%)</p>	<p><i>“Analisar as condições de trabalho e o nível de satisfação dos empregados.”</i></p> <p><i>“O gestor deve sempre priorizar a condição do trabalhador em uma empresa.”</i></p> <p><i>“Certificar que os trabalhadores se sintam bem sem que haja perda de produtividade, mas com uma melhora da eficiência do trabalhador.”</i></p>
<p>CLASSE 3: Cuidar das práticas de QVT (48%)</p>	<p><i>“Motivar a qualidade de vida no trabalho dentro das organizações criando fórmulas para aprimorar essas práticas.”</i></p>

	<p><i>“Responsabilidade por implementar conduzir e tornar contínuas ações de qualidade de vida no trabalho.”</i></p> <p><i>“Verificar se a área responsável pela qualidade de vida no trabalho funciona e se é possível otimizar o funcionamento desse setor.”</i></p>
--	--

Quadro 7: Verbalizações dos estudantes calouros sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT.

O gráfico 6 traz a distribuição (em percentual) das classes temáticas acerca das responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília.

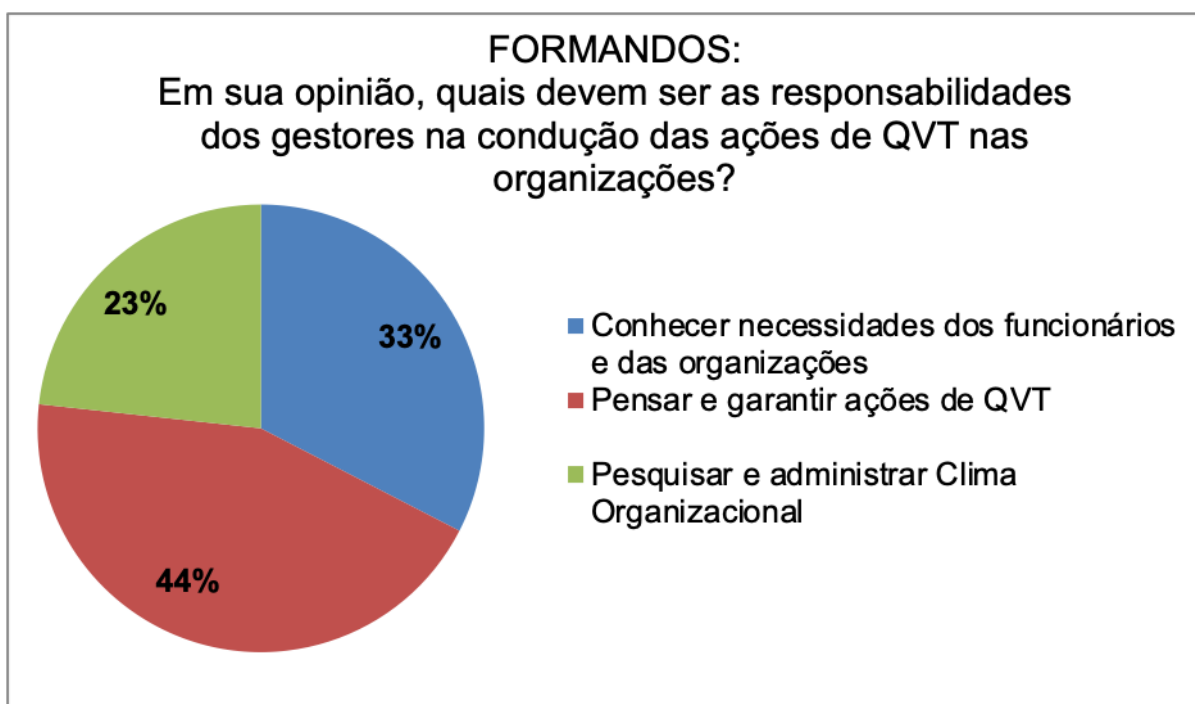


Gráfico 6: Distribuição das Classes Temáticas sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT, sob a ótica dos estudantes formandos.

Na visão dos alunos formandos as responsabilidades são outras. Nos textos das suas falas foram possíveis identificar as três classes temáticas mostrados no gráfico, com os respectivos percentuais da sua representatividade. Percebe-se certa similaridade conceitual entre as classes “pensar e garantir ações de QVT” e “cuidar das práticas de QVT”, presente nas respostas dos calouros, no entanto, elas se diferenciam quanto à amplitude da abordagem.

Para a primeira classe citada há embutida a ideia de planejamento, quando se diz “pensar” e a noção de “sustentabilidade” e efetividade quando se fala em “garantir”. Infere-se que, para os alunos formandos, a responsabilidade dos gestores é, de fato, para com a gestão da QVT na organização, compreendendo, assim as funções administrativas de planejamento, organização, direção e controle das políticas de QVT.

Quanto a “Pesquisar e administrar o Clima Organizacional” as respostas dos alunos inseridas neste núcleo temático mostram que os gestores podem criar e desenvolver um melhor clima organizacional por meio de um conjunto de intervenções que englobam, por exemplo, estilo gerencial, sistema de gestão de pessoas, trabalho, avaliação e treinamento de equipes e, sobretudo, sistemas de recompensas e remuneração (MELLO, 2004); sendo múltiplos os benefícios decorrentes de uma pesquisa de clima, a citar: Torna-se possível saber o grau de satisfação dos colaboradores internos e externos, a possibilidade de adoção de novos modelos de gestão ou novas ferramentas de trabalho, verificando a predisposição dos funcionários a estas mudanças, melhora das relações de trabalho através do desenvolvimento de uma cultura gerencial participativa, dentre outras vantagens (GUERRA, 2000).

O quadro 7 traz (separados por classe temática) exemplos de algumas verbalizações feitas por estudantes formandos em administração da Universidade de Brasília acerca das responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT.

FORMANDOS	
Em sua opinião, quais devem ser as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT nas organizações?	
<p>CLASSE 1: Conhecer as necessidades dos funcionários e das organizações (33%)</p>	<p><i>“Descobrir o que os funcionários desejam e tentar tornar possível dentro das possibilidades da organização.”</i></p> <p><i>“Devem entender a importância do trabalho e das necessidades dos funcionários e saber que isso é dinâmico e mutável se adaptando as mudanças ocorridas nas organizações e no mercado.”</i></p> <p><i>“Reconhecer as habilidades e o trabalho dos funcionários</i></p>

	<p><i>bem como buscar práticas que mantenham o trabalhador satisfeito, desempenhando bem suas tarefas.”</i></p> <p><i>“OS gestores precisam conhecer bem as organizações que gerenciam e, desse modo, saber quais são as melhores e mais eficazes práticas a serem feitas”</i></p>
<p>CLASSE 2: Pensar e garantir ações de QVT (44%)</p>	<p><i>“Garantir que as ações de qualidade de vida no trabalho sejam realmente executadas.”</i></p> <p><i>“Entender quais são as necessidades dos funcionários para então poder elaborar um plano para desenvolver ações de qualidade de vida no trabalho.</i></p> <p><i>“Alocação de recurso. Garantir que a qualidade de vida no trabalho da empresa funcione.”</i></p> <p><i>“Eles devem garantir que elas aconteçam e devem monitorar para verificar se elas estão o fazendo efeito.</i></p> <p><i>“Os gestores são os maiores responsáveis pela elaboração das regras existentes na organização. Então teriam como responsabilidade cuidar para que essas regras não extrapolem o que for decidido em comum para a QVT da organização.”</i></p>
<p>CLASSE 3: Pesquisar e administrar o clima organizacional (23%)</p>	<p><i>“Pesquisar o clima, ver a adequação das atividades com os funcionários e a cultura.”</i></p> <p><i>“Buscar por tudo que seja o mais adequado para os funcionários da entidade em foco. Avaliar constantemente a cada 6 meses ou 1 ano para verificar se ainda está surtindo efeito e renovar ou contratar outro serviço para maior qualidade de vida.</i></p>

	<i>“Administrar o clima organizacional e promover eventos de integração.”</i>
--	---

Quadro 8: Verbalizações dos estudantes formandos sobre as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT.

Quando questionados sobre qual(is) área(s) ou profissional(is) são os responsáveis pela QVT nas organizações a maioria dos alunos calouros (62,5%) responderam que, em sua opinião, tal responsabilidade cabe aos profissionais das áreas de Recursos Humanos ou Gestão de pessoas. Já 18,1% consideram que a responsabilidade não deve se limitar apenas a áreas e/ou profissionais específicos e sim estar presente em toda a organização, nos mais diferentes setores. Exemplificando, um dos respondentes expressa sua opinião da seguinte forma:

“Não existe uma área específica, todas as áreas e em todos os níveis devem desenvolver atividades ligadas à qualidade de vida no trabalho.”

Compartilhando de opinião semelhante outro aluno calouro disse:

“Todas as áreas são responsáveis, pois a organização funciona de forma conjunta e não individualmente.”

Um total de 11,3% citou outras áreas como: Planejamento e Estratégia, Controle ou mesmo a Alta Administração/Presidência.

Por fim, um total de 8,0% não respondeu ou não soube responderá à pergunta.

Com relação aos alunos formandos, para a maioria (47,6%) a responsabilidade sobre QVT deve perpassar toda a organização nos diferentes níveis hierárquicos e setores, cabendo a área de Gestão de Pessoas (GP) ou Recursos humanos (RH) não um papel centralizador, mas sim catalisador das políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (SIQUEIRA, 2013), tal como verbalizam dois estudantes:

“A área que normalmente organiza as ações de Qualidade de vida no trabalho é a área de Gestão de Pessoas. Contudo é importante que esse conceito seja desenvolvido por todas as áreas.”

“A área de gestão para pessoas deve ser a base para a promoção da Qualidade de vida no trabalho. Porém, como a Qualidade de vida no trabalho permeia a empresa como um todo, ela deve ser responsabilidade de todos os gestores em todas as áreas da organização.”

Em contrapartida 42,9% consideram que o planejamento, a implementação e acompanhamento das políticas em QVT devem ficar a cargo apenas das áreas de GP ou RH, o que já é prática recorrente em grande parte das organizações, especialmente as públicas. (FERREIRA M. C, 2009)

Complementarmente, 9,5 % restantes indicaram áreas/setores diversos na organização, como a Presidência, Gestão estratégica ou Alta direção.

Embora o planejamento, implementação e acompanhamento das políticas de QVT possam ser gerenciados por profissionais de diferentes áreas: Engenheiros, psicólogos e profissionais da saúde, ou mesmo por equipes de trabalho multiprofissionais, em regra, as atribuições/funções mencionadas são típicas do cargo de administrador.

Neste sentido é de fundamental importância que os discentes do curso de administração da Unb concluam o curso superior e cheguem ao mercado de trabalho devidamente capacitados com visão holística acerca do construto citado. Conhecimentos e habilidades incipientes, por parte dos gestores, podem comprometer a efetividade e o sucesso das ações de QVT nas organizações.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho teve como objetivo principal conhecer a percepção global dos estudantes calouros e formandos do curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB) sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Com base no método, nos resultados obtidos e na discussão realizada, pode-se afirmar que tal objetivo foi alcançado. Consequentemente também foram alcançados os objetivos específicos.

Quanto aos objetivos específicos foram identificados os elementos que estruturam o conceito de QVT, sob a ótica desses estudantes, sendo relativamente baixa a discrepância entre as classes temáticas identificadas. Foram igualmente descritas as políticas e práticas de QVT que devem ser desenvolvidas pelas organizações, na opinião dos discentes.

Os dados colhidos pelo questionário também permitiram descrever os papéis dos gestores nas políticas e práticas de QVT, segundo a percepção dos respondentes. Especialmente para os alunos formandos, há reconhecimento da necessidade do planejamento para uma gestão mais eficaz e efetiva de QVT, tal como defendem os autores referenciados.

A relevância deste estudo se insere nos aspectos práticos, acadêmicos e sociais. Os atuais alunos do curso de administração, especialmente, os formandos serão num futuro próximo gestores em organizações públicas ou privadas e nelas eles participarão ativamente do planejamento, implantação e acompanhamento das políticas de QVT. Em consonância às respostas dadas pelos estudantes é possível prever a abordagem/visão gerencial dada por eles, futuramente, quanto à gestão de políticas de Qualidade de vida no trabalho. Nota-se maior predisposição a uma abordagem preventiva do que assistencialista com o intuito de eliminar ou minimizar as causas/origens do mal-estar no trabalho. Organizações que promovem a Qualidade de Vida dos seus colaboradores garantem não só o bem-estar destes, mas também, maior lucratividade ou, no caso das instituições públicas, maior satisfação dos cidadãos-usuários.

Entretanto algumas limitações ao estudo podem ser citadas, tais como: dificuldade de acesso aos estudantes formandos. Uma vez que as disciplinas de PPA e ou ETC não são presenciais, as quais abrangem o maior número de alunos formandos, o modo mais efetivo de contato é o via e-mail e, neste caso, é preciso

contar com a colaboração/sensibilização dos respondentes em participar da pesquisa. Ainda assim, mesmo tendo acesso ao questionário, em alguns casos, o aluno se abstém de responder, fato que compromete significativamente o estudo.

Outro aspecto se refere à dificuldade de generalização dos resultados obtidos, dada à abordagem qualitativa da pesquisa e amostragem por conveniência/acessibilidade.

Aponta-se, também, como limitação a escassez de pesquisas acadêmicas nacionais acerca dos mesmos objetivos abordados no neste trabalho, dado que a lacuna na exploração dos temas dificultou sobremaneira a construção de um referencial teórico mais sólido, no qual fosse possível comparar os resultados obtidos com os de outras pesquisas.

Por fim, sugere-se aos pesquisadores interessados a replicação deste estudo com grupos de estudantes de outras áreas do conhecimento, tais como engenharia, psicologia, profissionais da área da saúde, empregando abordagem qualitativa e recorte longitudinal, a fim de verificar se há mutabilidade dos resultados obtidos nesta pesquisa, quando outras variáveis são analisadas. Como exemplo verificar se o acréscimo de disciplinas obrigatórias no currículo do curso, abordando a temática da Qualidade de Vida no Trabalho, afetaria a percepção dos estudantes sobre o constructo citado.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stresse a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, abr./jun. 1998, v. 33, n. 2, p. 40-51. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=144> Acesso em 05 mar 2015.
- ALVES, E. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Indicadores e Instrumentos de Medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v.6, n.1, p. 77-87, 2010. Disponível em: <<http://seer.fafiman.br/index.php/dialogosesaberes/article/view/124>>. Acesso em 02 nov 2014.
- _____. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**, Itararé, v. 02, n. 01, p. 14-25, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/16/12>>. Acesso em 20 out 2014.
- ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. Avaliação dos Trabalhadores acerca de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Validação de Escala e Análise Qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200004&lng=pt&nrm=isso>. Acesso em: 10 out 2014.
- ANTLOGA, C. S. **Práticas Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso das Micros e Pequenas Empresas do Setor de Serviços de Alimentação em Brasília**. 239 f – Tese (Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 2009.
- BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. da. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 03, p. 751-774, maio./ jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000300009&lng=pt&nrm=isso>. Acesso em 19 mar 2015.
- BRANDAO, Hugo Pena et al . Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro , v. 42, n. 5, p. 875-898, Oct. 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000500004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 mai 2015.
- BRASIL. Universidade de Brasília. Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia. Departamento de Administração. Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração - 2009.
- CAMARGO, B. V; JUSTO, A. M. Tutorial para uso do Software de análise textual IRAMUTEQ. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, 2013. Disponível em: <<http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>>. Acesso em: 01 jun 2015.

DAVID, L. M. L.; BRUNO-FARIA, M. F. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista da Administração**, São Paulo, v. 4, n. 42, p. 431-442, out./ dez. 2007. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1252>. Acesso em 13 nov 2014

DESSEN, M. C. **Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto da Percepção da Cultura, do Perfil Pessoal e de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e de Qualidade de Vida do Trabalho**. 245 f - Tese (Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 2010.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda. 1996.

FERREIRA, M.C; ALVES, L; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 25, n. 3, pp.319-327. Set. 2009.

FERREIRA, M. C. Sentidos da Qualidade de Vida no Trabalho na ótica dos servidores públicos. In: FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e Perspectivas de Análise e Intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. pp. 1 – 38.

_____. A Ergonomia da Atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 1, pp. 83-99.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

_____. Serviço de Atendimento ao Público: O que é? Como analisá-lo? Esboço de uma Abordagem Teórico-Metodológica em Ergonomia. **Revista Multitemas**, Campo Grande, n. 16, p. 128-144, maio. 2000. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359566570.05-arquivo.pdf>>. Acesso em 02 nov 2014

_____. Ofurô Corporativo. mar. 2006 Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=202>>. Acesso em: 02 nov 2014.

FERREIRA, R. R; FERREIRA M. C; ANTLOGA C. S; BERGAMASCHI, V. Concepção e implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor publico: O papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração**. São Paulo, v.44, n 2, pp. 147-157. Jun. 2009.

FERREIRA, R. R. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambiente de trabalho. In: FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e Perspectivas de Análise e Intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. pp. 167-182.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, J. R. et al. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

GUERRA, A. I. **Influencia dos estilos gerenciais no clima organizacional**. 2000. 123f. Dissertação (Mestrado executivo em Administração). Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4001/000304023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 mar 2015.

LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e Perspectivas de Análise e Intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 30-50.

LEITE, J.V; FERREIRA, M.C; MENDES, A.M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Brasília, v.9, n 2, pp. 109-123. Jul-dez 2009.

LEITE, J. V. A luta contra a opressão do trabalho, o combate ao taylorismo e o uso adequado das proposições da ergonomia da atividade. In: FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e Perspectivas de Análise e Intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 195-213.

LIMA, H.K.B. **Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto do Poder Legislativo do Distrito Federal**. 2008. 113f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MEDEIROS, L. F. R. de; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma revisão da produção científica. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, v. 6, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>>. Acesso em: 02 nov 2014.

MELLO, M. S. O. **A qualidade do clima organizacional como variável interveniente no desempenho humano no trabalho**: um estudo de caso de empresa Herbarium. 2004. 431f. Dissertação (Mestrado). Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88130/224500.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 mar 2015.

NEVES, J. L. Pesquisa Qualitativa – Características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, V.1, nº 3, 2º sem./1996. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>>. Acesso em: 05 mar 2015.

OLIVEIRA, P.M; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**. São Paulo, v. 4, n. 1. Jun. 2005.

PACHECO, V.A. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a ótica de Trabalhadores de uma Agencia Reguladora no Brasil**. 2011. 134f. Dissertação

(Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 mar 2015.

SAMPAIO, J. R. e colaboradores. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SAMPIERE, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p.201-209, 2008.

SIQUEIRA, M. V. S. Gerentes e Qualidade de Vida no Trabalho: Uma perspectiva gerencial renovada para a melhoria de qualidade de vida do indivíduo em organizações públicas. In: FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e Perspectivas de Análise e Intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. pp. 141-150.

Sobre a Instituição. Site institucional da Universidade de Brasília. Disponível em: <www.unb.br/sobre>. Acesso em: 30 nov. 2014.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário de Pesquisa

Prezado (a),

Este questionário de pesquisa faz parte da elaboração do trabalho de conclusão de curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB) e visa conhecer a percepção dos estudantes (calouros e formandos) de administração da UnB quanto à temática de Qualidade de Vida no Trabalho. A sua participação é voluntária e, ao responder o questionário, consente em participar da pesquisa. Os dados levantados serão tratados de forma agrupada e você não será identificado. Qualquer dúvida ou interesse na pesquisa, por favor, envie e-mail para:

Aluno: Adriel Rosa (adriel.rosa@hotmail.com)

Orientadora: Prof^aDr^a Tatiane Paschoal

QUESTIONÁRIO

Idade:

Sexo: () M () F

Semestre:

Turno: () Diurno () Noturno

1. Você já ouviu falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)? () SIM () NÃO
2. Em sua opinião, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é...
3. Em sua opinião, de que forma uma organização pode contribuir para a QVT dos seus funcionários?
4. Em sua opinião, quais devem ser as responsabilidades dos gestores na condução das ações de QVT nas organizações?
5. Em sua opinião, quais áreas ou profissionais são responsáveis pela QVT nas organizações?
6. Participou ou participa de Iniciação científica (ex: PIBIC), Empresa Júnior, Estágio supervisionado ou atividades de extensão? () SIM () NÃO

7. Qual foi sua menção nas seguintes disciplinas? Marque com um X

	Não Cursei	SR	II	MI	MM	MS	SS
Gestão de Pessoas							
Comportamento Humano e Trabalho							
Comportamento Organizacional							
Gestão por competências							
Gestão de Desempenho							
Tópicos em Gestão de Pessoas							
Treinamento desenvolvimento e Educação							
Teoria e Análise nas Organizações							
Teoria Crítica das Organizações							

Obrigado pela colaboração!