



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a Distância

FABIO ANTONIO MARCHETI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo sobre a
satisfação de trabalhadores, especialistas em
meteorologia, de Organizações Militares do setor aéreo**

Brasília – DF

2011

FABIO ANTONIO MARCHETI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo sobre a
satisfação de trabalhadores, especialistas em
meteorologia, de Organizações Militares do setor aéreo**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração, na modalidade à distância, pela Universidade de Brasília (UnB).

Professor Supervisor: Doutora, Tatiane Paschoal

Professor Tutor: Doutor, Onofre Miranda

Brasília – DF

2011

Marcheti, Fabio Antonio.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A percepção de militares da Subdivisão de Meteorologia (MET) e do Centro Nacional de Meteorologia (CNMA) do Primeiro Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Tráfego Aéreo (CINDACTA I). – Brasília, 2011.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2011.

Orientador: Prof. Dr. Onofre Miranda, Departamento de Administração.

(Palavras-chave): Qualidade de vida no trabalho

FABIO ANTONIO MARCHETI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo sobre a
satisfação de trabalhadores, especialistas em
meteorologia, de Organizações Militares do setor aéreo**

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

FABIO ANTONIO MARCHETI

Professor Doutor, Onofre Miranda
Professor-Orientador

Doutora, Tatiane Paschoal
Professora-Examinadora

Brasília, 03 de dezembro de 2011

Dedico este trabalho à minha amada esposa Ravane e minha amada filha Mariana, que são o motivo de todo meu esforço profissional e pessoal e a razão de minha existência. Dedico, também, a meus queridos pais, que me ensinaram tudo o que é preciso na vida, amar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Comandante do Primeiro Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Espaço Aéreo pelo apoio durante a realização da pesquisa e, também, a todos os que participaram da coleta de dados.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral analisar como os integrantes da Subdivisão de Meteorologia (MET) e do Centro Nacional de Meteorologia Aeronáutica (CNMA), setores do Primeiro Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (CINDACTA I) percebem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tal foi utilizado um instrumento de pesquisa desenvolvido e validado por David e Bruno-Faria (2007), que foi baseado no estudo de Hackman e Oldham (1975). O instrumento de pesquisa baseou-se em um questionário com uma escala do tipo likert, onde os pesquisados expressaram o nível de concordância com as afirmativas apresentadas. O grupo de pesquisados foi composto por trinta pessoas, o que representou a totalidade do efetivo que trabalha nos setores pesquisados. Observou-se que a QVT é percebida de maneira positiva na maioria dos aspectos, destacando-se de maneira negativa os aspectos relativos à remuneração e saúde física, este último, principalmente, é associado à necessidade de se adequar o tempo disponibilizado pela organização para a prática de atividade física durante o horário de trabalho, assim como à falta de orientação profissional para atividades físicas. Assim, sugerem-se melhorias nas áreas da saúde física e salarial, como maneiras para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores dos setores pesquisados.

Palavra-chave: Qualidade de vida no trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - O modelo completo de Hackman e Oldhman.....	10
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados obtidos quanto a relações interpessoais.....	18
Tabela 2 – Resultados obtidos quanto a Segurança.....	19
Tabela 3 – Resultados obtidos quanto ao Ambiente Físico Adequado.....	20
Tabela 4 – Resultados obtidos quanto a Saúde Física.....	21
Tabela 5 – Fatores Qualidade de Vida no Trabalho.....	21

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – As oito Categorias Conceituais de Walton.....	8
Quadro 2 – Fatores Ambientais, Organizacionais e Comportamentais que influenciam a QVT.....	12
Quadro 3 – Elementos do projeto de cargo.....	12
Quadro 4 – Resumo dos fatores determinantes de QVT e seus respectivos autores.....	14

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	3
1.1	Formulação do problema.....	3
1.2	Objetivo Geral.....	4
1.3	Objetivos Específicos	4
1.4	Justificativa	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
2.1	As teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho	6
2.1.1	QVT segundo Walton (1973)	6
2.1.2	QVT segundo Hackman e Oldham (1975)	7
2.1.3	QVT segundo Westley (1979).....	10
2.1.4	QVT segundo Werther e Davis (1983).....	10
2.2	QVT segundo Nadler e Lawler (1983)	11
2.3	QVT segundo Huse e Cummings (1985).....	12
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	14
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	14
3.2	Caracterização do setor objeto de estudo	14
3.3	Participantes.....	15
3.4	Instrumento(s) de pesquisa	16
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	16
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	21
6	REFERÊNCIAS.....	23
	ANEXO I – QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA	25

1 INTRODUÇÃO

Vários setores cumprem um papel fundamental e primordial no funcionamento do país, esses setores ao trabalharem de maneira desorganizada e amadora podem colocar em risco, não somente o seu desempenho direto, mas podem provocar prejuízos indiretos e quase incalculáveis. Por exemplo, setores como aviação, serviços de energia, de saneamento e abastecimento de água e rede de abastecimento de alimentos, que são importantes para o país.

Neste contexto, um setor de grande destaque é o de transportes e, em especial, o transporte aéreo, que é sensível e dependente de vários setores e sistemas para a segurança e funcionalidade no Brasil. Entre os sistemas dos quais dependem o transporte aéreo nos dias atuais está o setor da meteorologia, que fornece informações meteorológicas confiáveis às tripulações de várias empresas aéreas que operam no país.

O setor de meteorologia aeronáutica deve então primar por índices de qualidade e produtividade adequados à demanda. Assim, os profissionais que trabalham no neste setor sofrem pressões diversas para que produzam e atendam aos critérios de produtividade e qualidade. A inquietação do aluno baseia-se, então, em pesquisar a satisfação de trabalhadores com a qualidade de vida em organizações militares do setor aéreo.

1.1 Formulação do problema

O tema da pesquisa é a Qualidade de Vida no Trabalho, o público alvo são os integrantes da MET e do CNMA CINDACTA I, órgão do Ministério da Defesa – Comando da Aeronáutica. A pesquisa foi realizada a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975).

Assim, podemos enunciar o seguinte problema de pesquisa: qual o nível de satisfação de trabalhadores, especialistas em meteorologia, com a qualidade de vida de organizações militares do setor aéreo?

1.2 Objetivo Geral

Analisar o nível de satisfação de trabalhadores, especialistas em meteorologia, com a qualidade de vida de Organizações Militares do setor aéreo, a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975).

1.3 Objetivos Específicos

- Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as relações interpessoais, ambiente físico e saúde física entre indivíduos que trabalham na MET e no CNMA do CINDACTA I;
- Propor melhorias para manutenção da Qualidade de Vida no Trabalho na empresa pesquisada;

1.4 Justificativa

A presente pesquisa se justifica pelo fato de que ao buscar apreender a qualidade de vida no trabalho do pessoal da MET e do CNMA do CINDACTA I, também procura esclarecer o quanto e em que características podem-se modificar tal qualidade de vida. Desta forma, o gestor poderá programar ações com vistas a melhorar a qualidade de vida e, em consequência, a satisfação e a produtividade, o que segundo Nadler e Lawler (1983) fatores como satisfação e motivação dos trabalhadores podem levar as organizações a atingirem níveis significativos de desempenho. Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa tem seu valor na medida em que fornece subsídios, como estudo científico, para corroborar estudos realizados e incrementar o fenômeno investigado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu nos anos 50, conforme Rodrigues (1994), durante os estudos sobre o trinômio indivíduo / trabalho / organização realizados por Eric Trist e colaboradores. Desde a antiguidade os ensinamentos de Euclides sobre os princípios de geometria já facilitaram o trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo no ano de 300 a.C., assim como a Lei das alavancas de Arquimedes em 287 a.C. também resultou em melhorias nas condições de trabalho dos trabalhadores (RODRIGUES, 1994).

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho surgiram a pouco tempo na literatura nacional, sendo que ainda não possui uma definição consensual e concreta, conforme apontam Fernandes e Guitierrez (1998). O foco da QVT é o atendimento às necessidades e aspirações humanas, o que se concretizaria a partir responsabilidade social da empresa e na humanização do trabalho (WALTON, 1973).

Para Nadler e Lawler (1983), a QVT estuda como o trabalho pode fazer com que as pessoas melhorem e não como as pessoas podem trabalhar melhor. A QVT também, segundo esses autores, pressupõe a importância da participação das pessoas no processo de tomada de decisões organizacionais.

Ainda, de acordo com Nadler e Lawler (1983), “qualidade de vida no trabalho é uma forma de pensar sobre as pessoas, trabalho e organizações” e ela possui elementos distintos, quais sejam: (1) uma preocupação sobre o impacto do trabalho nas pessoas e na eficácia organizacional e (2) a participação na solução de problemas organizacionais e tomada de decisão.

Rosa (1988 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 40) define QVT como:

a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser constituídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional no repensar contínuo da empresa.

Observa-se no conceito acima, uma visão predominante taylorista, cujo foco recaiu no resultado para a empresa em detrimento à dimensão humana. Limongi-França (2003, p. 45), ao apontar essa visão, destaca que:

O conceito de linha de produção é sinônimo de taylorismo. A produção em larga escala que marcou o século XX está baseada, em grande parte, nos conceitos tayloristas. A dimensão humana, no entanto, está submersa nessa importante escola.

Para Limongi-França e Albuquerque (1998, p.43), as características das políticas de recursos humanos no contexto da produtividade, relacionadas com a concepção de QVT nas empresas, seriam:

- Recompensas econômicas conjugadas com recompensas simbólicas;
- Substituição de linguagem: colaboradores, parceiros, etc;
- Espírito global onde a empresa é mais do que o local de trabalho;
- Oportunidades de promoções horizontais e verticais;
- Estabilidade no emprego;
- Autonomia controlada;
- Competição acentuada no mercado;
- Competição no interior da empresa: duelos de desempenho;
- Controle via autodisciplina, pressão, autonomia outorgada, valorização do trabalho;
- Medidas para aumentar o fluxo de informações;
- Intellectualização das tarefas;
- Grande exigência de flexibilidade e adaptabilidade;
- Tendência a eliminar o papel autoritário da hierarquia;
- Valorização do consenso, antecipação dos conflitos;
- Política de individualização, visando evitar reivindicações coletivas;
- Controle por adesão e interiorização de regras;
- Redução drástica do número de especialistas;
- Nova forma de gerenciamento científico de pessoas;
- Educação com ênfase na formação profissional;
- Síntese dos modelos japonês (equipe) e americano (esforço individual);
- Existência do outro: visando a impressão de respeito e valorização;
- Substituição da programação pela estratégia;
- Priorização dos objetivos financeiros.

2.1 As teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho

A seguir observam-se as principais teorias sobre QVT.

2.1.1 QVT segundo Walton (1973)

Para Walton (1973), a insatisfação no trabalho pode ser encarada como prejuízo, tanto para o empregado como para o empregador, já que, em algum momento o

sentimento de tédio e frustração afetará a vida do trabalhador, independentemente do seu *status*. Segundo Walton (1973), o avanço tecnológico, a produtividade e o crescimento econômico levaram a sociedade industrial a subtrair dos trabalhadores valores ambientais e humanos.

Conforme salienta Walton (1973), a QVT apresenta oito aspectos conceituais com os respectivos indicadores, que são relacionados a seguir, no Quadro 1:

Categorias Conceituais	Indicadores
1. Compensação adequada e justa	<ul style="list-style-type: none"> • Salário adequado
2. Condições de segurança e saúde de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Horários razoáveis • Salubridade
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Múltiplas habilidades • Informações e perspectivas • Tarefas completas • Planejamento
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de conhecimentos e habilidades recém-adquiridos em trabalho futuro • Desenvolvimento • Oportunidade de progresso • Segurança
5. Integração social na organização de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de estratificação e a mobilidade social para gerar um bom nível de integração social
6. Constitucionalismo na organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Normas referentes aos direitos e deveres dos colaboradores
7. O trabalho e o espaço total da vida	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre as esferas de sua vida, tais como suas relações com sua família
8. Relevância social da vida do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • A maneira de atuação de alguns responsáveis pela organização faz com que o número de colaboradores deprecie o valor de seu trabalho, afetando-lhe sua auto-estima

Quadro 1: As oito Categorias Conceituais de Walton
Fonte: Walton (1973, p. 12-16)

2.1.2 QVT segundo Hackman e Oldham (1975)

Para Hackman e Oldham (1975), o que influencia a QVT são a positividade pessoal e o resultado do trabalho. Estes aspectos, para esses autores, podem ser reflexos

da motivação interna, da satisfação no trabalho, da qualidade no desempenho elevado, do baixo índice de absenteísmo e rotatividade. Esses fatores podem ser obtidos quando três estados psicológicos - significação percebida do trabalho desempenhado, responsabilidade percebida e conhecimento dos resultados do trabalho fazem parte da realização do trabalho.

Assim, no modelo de Hackman e Oldham (1975, p.161-162), as dimensões básicas da tarefa seriam:

1. Variedade e habilidade: que pode ser considerado como o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, como o envolvimento e uso de várias habilidades e talentos de um mesmo colaborador.
2. Identidade da tarefa: o grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho, concluído e identificável, realizando do começo ao fim, com resultados visíveis.
3. Significação da tarefa: o grau em que a tarefa tem um impacto substancial sobre as vidas ou trabalhos de outras pessoas, na organização ou no ambiente externo.
4. Autonomia: o grau em que a tarefa fornece ao indivíduo liberdade substancial, independência e descrição para programar o trabalho e determinar os procedimentos na sua execução.
5. Inter-relacionamento: reflete a importância de o indivíduo relacionar-se com outras pessoas da Organização, inclusive clientes.
6. *Feedback* que pode ser intrínseco e extrínseco:
 - *Feedback* extrínseco: o grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho por seus superiores, colegas ou clientes;
 - *Feedback* intrínseco: o grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho na execução de sua própria tarefa.

De maneira geral, observa-se que, no modelo apresentado, o impacto que a tarefa pode causar sobre as vidas ou trabalho das pessoas influenciará o *feedback*. Conclui-se, então, que a dimensão *feedback* é intimamente relacionada com a dimensão significação da tarefa.

O esquema apresentado na Figura 1 demonstra a combinação de dimensões das tarefas que podem causar motivação e satisfação segundo Hackman e Oldham (1975).

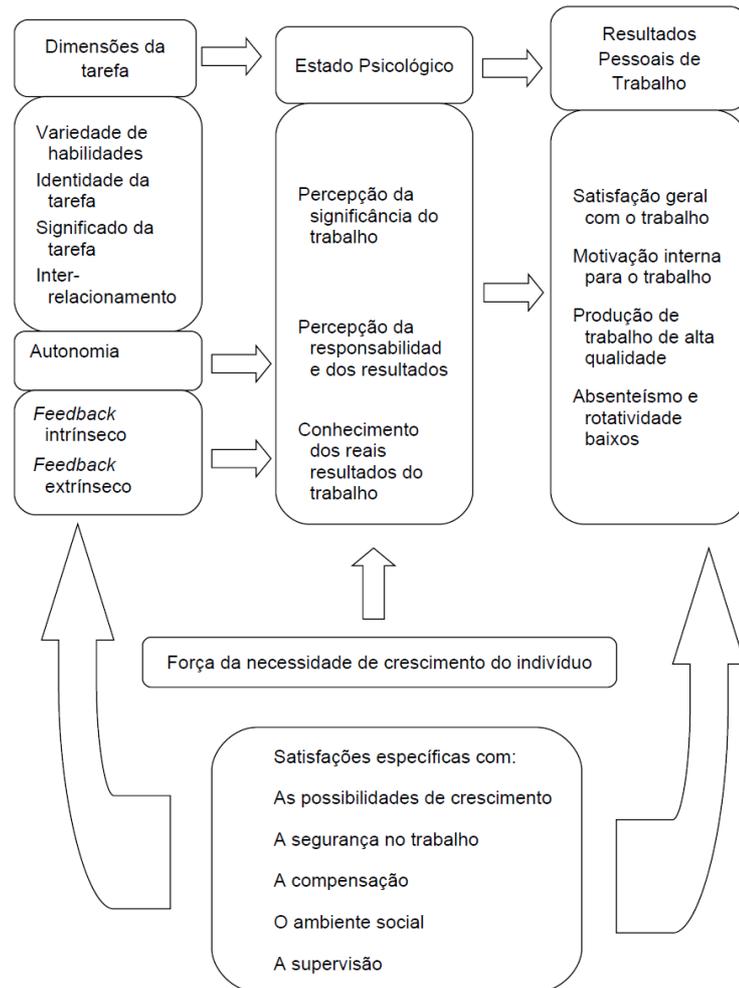


Figura 1: O modelo completo de Hackman e Oldham
Fonte: Hackman e Oldham (1975, p.161), adaptado.

A qualidade de vida no trabalho, no modelo apresentado, surge com a combinação de dimensões básicas das tarefas, que gera estados psicológicos que são refletidos nos indivíduos, nos resultados pessoais e do trabalho, como a alta motivação interna para o trabalho, alta satisfação com o trabalho, baixo nível de absenteísmo e rotatividade (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007).

Os estados psicológicos gerados pelas dimensões básicas das tarefas seriam a significação percebida, a responsabilidade percebida e o conhecimento dos resultados do trabalho.

Moraes e Kilimnik (1994), a fim de investigar as relações entre QVT, estresse e comprometimento, traduziram e adaptaram o modelo de Hackman e Oldham (1975) e propõem uma escala reduzida para o JDS (*Job Diagnostic Survey*), composta pelas dimensões de (a) conteúdo, que são: variedade de habilidades, identidade da tarefa; (b) significação da tarefa, autonomia, *feedback* e inter-relacionamento; e (c)

de contexto do trabalho, que são: segurança no trabalho, compensação, ambiente social, supervisão e possibilidade de crescimento.

Baseado na adaptação de Moraes e Kilimnik (1994), acima descrita, David e Bruno-Faria (2007), criaram uma escala, denominada de Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais, que foi usada para coletar os dados do presente estudo e serviu de base para a identificação de aspectos que necessitam ser aprimorados no ambiente organizacional.

2.1.3 QVT segundo Westley (1979)

A abordagem de QVT, proposta por Westley (1979), se dá a partir de indicadores psicológicos, sociológicos, políticos e econômicos e sugere aspectos positivos para cada indicador, bem como sentimentos negativos decorrentes de sua ausência no aspecto do trabalho na vida dos indivíduos, assim definidos:

- Psicológica – possibilidade de auto realização, na falta deste indicador surge a alienação.
- Sociológica – é a participação nas decisões de trabalho relacionada à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe, na falta deste indicador surge à anarquia (ausência de leis e regras etc.).
- Política – é a sensação de estabilidade no emprego e na falta deste indicador surge o sentimento de insegurança.
- Econômica – equidade salarial e, quando este indicador falta, surge à injustiça.

Assim, de acordo com essa abordagem teórica, observa-se que há uma necessidade de satisfação entre os indivíduos quanto aos aspectos psicológicos, sociológicos, políticos e econômicos. Desta forma, o trabalhador, ao sentir-se satisfeito com esses aspectos, evitaria que sentimentos de injustiça, insegurança, alienação e anarquia não influenciem de forma negativa a QVT.

2.1.4 QVT segundo Werther e Davis (1983)

Outra abordagem teórica de QVT se baseia na reformulação dos cargos (WERTHER; DAVIS, 1983). Para esses autores, para a QVT faz-se necessário que os cargos em determinada organização devam ser projetados, de modo que a eficiência e elementos comportamentais dos cargos sejam arquitetados com vistas à produtividade. Se por um lado, os cargos são demasiadamente especializados pode-se reduzir o número de tarefas, assim como por outro lado, quando estes são super

especializados, seria necessários então a expansão e o enriquecimento. Observa-se no quadro 2 os elementos do Projeto de Cargo:

ELEMENTOS DO PROJETO DE CARGO		
AMBIENTAIS	COMPORTAMENTAIS	ORGANIZACIONAIS
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecânica • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidade de empregados • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Quadro 3: Elementos do projeto de cargo
Fonte: Werther e Davis (1983, p.75) adaptado.

Dessa forma, o projeto de cargo deve levar em conta elementos que são ambientais, organizacionais e comportamentais, os quais, quando trabalhados, influem na QVT e modificam o grau de cada fator. Os fatores que compõem cada elemento são descritos no quadro 3.

FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		
AMBIENTAIS	COMPORTAMENTAIS	ORGANIZACIONAIS
<ul style="list-style-type: none"> • Sociais • Culturais • Históricos • Competitivos • Econômicos • Governamentais • Tecnológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de recursos humanos • Motivação • Satisfação 	<ul style="list-style-type: none"> • Propósito • Objetivos • Organização • Departamentos • Cargos • Atividades

Quadro 3: Fatores Ambientais, Organizacionais e Comportamentais que influenciam a QVT
Fonte: Werther e Davis (1983) adaptado.

2.2 QVT segundo Nadler e Lawler (1983)

Para Nadler e Lawler (1983), os projetos de QVT devem ser bem administrados em três áreas: desenvolvimento do projeto em níveis diferentes em uma organização,

mudanças nos sistemas corporativos e mudanças nas práticas administrativas de alto nível (SOUZA; GONÇALVES, 2007)

Ainda segundo Nadler e Lawler (1983, p. 27), os fatores que prevêm o sucesso dos projetos de QVT são:

1. Percepção da necessidade.
2. Enfoque no problema que esteja saliente na organização.
3. Estrutura para identificação e solução do problema.
4. Recompensas projetadas tanto para processos como para resultado.
5. Sistemas múltiplos afetados.
6. Envolvimento de toda a organização.

2.3 QVT segundo Huse e Cummings (1985)

Outra proposta teórica de QVT, que é baseada na tríade pessoa, trabalho e organização e nos aspectos de bem-estar do colaborador, na eficácia organizacional e participação nas decisões e problemas do trabalho foi desenvolvida por Huse e Cummings (1985). Esses autores sugerem a inovação no sistema de recompensa, através da redução das diferenças salariais e de diferenças de *status* entre os trabalhadores, como ação de um eficaz programa de QVT.

O Quadro 4 apresenta, resumidamente, as diversas teorias apresentadas, seus autores e os respectivos fatores determinantes para QVT. Alguns fatores, nas concepções desses modelos, são comuns, como *feedback*, Hackman e Oldham (1975) e Werther e Davis (1983), projeto de cargo, Werther e Davis (1983) e Huse Cummings (1985), Intergração social no trabalho, Walton (1973) e Werther e Davis (1983), sistema de recompensas, Nadler e Lawler (1983), Westley (1979) e Huse e Cummings (1985). Os fatores comuns a vários modelos vêm a confirmar a necessidade de atenção para a QVT, principalmente no que se refere a tais fatores, pois, modificando-se a intensidade dos fatores, modifica-se, também, a QVT.

Autor/Concepção	Fatores determinantes
Walton (1973)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Variedade de tarefas, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Werther e Davis (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do colaborador, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora do ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	Participação do colaborador no projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.

Quadro 4: Resumo dos fatores determinantes de QVT e seus respectivos autores

Fonte: Rocha (1998, p.190), adaptado.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A presente pesquisa teve por objetivo analisar como o nível de satisfação de trabalhadores, especialistas em meteorologia, com a qualidade de vida de Organizações Militares do setor aéreo, a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975).

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Para atender aos objetivos da pesquisa foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, o que proporcionou uma descrição das características da população pesquisada e, respectivamente a análise de tal descrição à luz da teoria da Qualidade de Vida no Trabalho a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975).

Para viabilizar o estudo, foi empregado o método de pesquisa quantitativo, cujos procedimentos técnicos se caracterizam como levantamento. Este método, segundo Gil (2007, p. 50) caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecerem.

O grupo que foi analisado são os trabalhadores da MET e do CNMA, militares da Aeronáutica, que trabalham no setor que é responsável por produzir produtos meteorológicos para atender a necessidades da aviação civil e militar no Brasil.

Assim, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, já que tem como objetivo levantar as opiniões de uma população (GIL, 2007), e quanto à natureza dos dados como direta e com dados primários.

3.2 Caracterização do setor objeto de estudo

Os Órgãos pesquisados foram o Centro Nacional de Meteorologia Aeronáutica (CNMA), e a Subdivisão de Meteorologia (MET), órgãos subordinados ao Primeiro Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Espaço Aéreo (CINDACTA I), que,

por sua vez, é subordinado ao Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA) Departamento do Comando da Aeronáutica que responde ao Ministro da Defesa.

À Subdivisão de Meteorologia Aeronáutica (MET) compete confeccionar o Programa Anual de Inspeção Operacional, gerenciar os serviços de Meteorologia Aeronáutica, elaborar normas internas de controle e de qualidade e realizar vistorias e inspeções operacionais periódicas nas Estações e Centros Meteorológicos dentro da área de jurisdição do CINDACTA I. O CNMA é responsável por produzir produtos meteorológicos, que são demandados pela aviação civil e militar no Brasil e é assim descrito pelo Governo Federal:

“O CNMA é o principal Centro de Meteorologia do SISCEAB, tem por finalidade preparar cartas meteorológicas de tempo significativo e repassar aos demais centros da rede, as previsões recebidas dos WAFC e outras informações meteorológicas de interesse aeronáutico.”

3.3 Participantes

A população pesquisada foram trabalhadores no CNMA são militares da Aeronáutica, e tem o regime de trabalho balizado pelo Estatuto dos Militares (LEI Nº 6.880, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1980), onde, no art. 14, prevê que “a hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas”.

O efetivo dos setores é de aproximadamente trinta pessoas e, no estudo realizado, participaram 27 trabalhadores, dos quais 23 são do sexo masculino, 4 do sexo feminino. Do total de participantes, 21 ocupam cargo de chefia e 21 são círculo hierárquico dos Suboficiais e Sargentos e 4 abstiveram-se de responder.

Quanto à idade dos respondentes, esta variou entre 22 e 48 anos, com a média de 38 anos (dp = 8,8). Quanto ao tempo de serviço, este variou entre 2 e 29 anos, com média de 19 anos (dp = 9,2)

Assim, de acordo com as informações levantadas, observa-se que entre os pesquisados, em sua maioria, são do sexo masculino, que não ocupa cargo de chefia, pertencente ao círculo hierárquico dos Suboficiais e Sargentos.

3.4 Instrumento(s) de pesquisa

A pesquisa foi realizada utilizando um instrumento de pesquisa (Anexo I) adaptado e validado por David e Bruno-Faria (2007) para Organizações Militares.

Os fatores foram apresentados ao público pesquisado através de afirmações, onde o respondente indicou sua concordância ou não, através de uma escala do tipo likert de concordância, variando de (1) Discordo Totalmente a (5) Concordo Totalmente.

O instrumento abrangeu quatro fatores com vinte e sete itens ao todo, sendo que para o fator Relações interpessoais (7 itens), Segurança (12 itens), Ambiente Físico Adequado e seguro (5 itens) e, por fim, Saúde Física (3 itens).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi realizada pela disponibilização do questionário impresso pelo aluno. Os respondentes, que trabalham em horários diversos, responderam aos questionários e, logo após, retornaram para o aluno. Os dados coletados foram analisados à luz do estudo realizado por Hackman e Oldham (1975).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para atender os objetivos da pesquisa, os dados obtidos foram tratados entendendo que, quanto mais o respondente concorda com a afirmativa dos itens do instrumento de pesquisa, mais positivamente ele se sente satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, então, a partir do escalonamento numérico de um a cinco (escala likert). Desta forma, o menor o número indicava insatisfação do respondente com a QVT. Enquanto que o maior o número indicava que o respondente está satisfeito. Isto foi possível em virtude da maneira como as afirmativas do instrumento de pesquisa foram elaboradas.

Assim, foi possível estudar as afirmativas relacionadas a cada fator, descritas por David e Bruno-Faria (2007), e, também, estudar todos os fatores de maneira abrangente, apresentando um panorama da satisfação com a QVT pelos pesquisados;

Na Tabela 1, observa-se a média e o desvio padrão da percepção da QVT relativa ao primeiro fator, que é relações interpessoais, onde, segundo David e Bruno-Faria (2007), agrupou-se os fatores relativos às relações com a chefia e ambiente social.

Segundo David e Bruno-Faria (2007), neste fator os itens pesquisados tratam das relações com os chefes e entre colegas como fator de satisfação com a QVT. Essa satisfação é evidenciada por liberdade, confiança, compreensão, tratamento e respeito dispensados pelos chefes, assim como pelo clima de confiança entre os colegas de trabalho.

Tabela 1: Resultados obtidos quanto a relações interpessoais.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS	Média	(dp)
Possui Liberdade de expressão com a chefia.	3,47	1,45
Possui Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados.	3,30	1,46
Os chefes depositam Confiança nos subordinados.	3,33	1,28
O Setor apresenta clima de confiança entre os colegas de trabalho.	3,57	1,33
Considera bom o tratamento dispensado pelos superiores.	3,57	1,27
Encontra disponibilidade dos chefes para ajudar.	3,73	1,49
Considera bom respeito dispensado pelos superiores.	3,63	1,40

Fonte: Dados da Pesquisa (2011)

Verifica-se, na Tabela 1, que há uma inclinação mais para a satisfação do que para a insatisfação, principalmente no que tange às relações interpessoais. Segundo Hackman e Oldham (1975), este aspecto age diretamente sobre o potencial com que cada pessoa realiza suas obrigações.

Na Tabela 2, observa-se, a percepção da QVT do segundo fator que é relativo à segurança, onde, segundo David e Bruno-Faria (2007), agrupou-se os fatores relativos a salários e benefícios e segurança no trabalho.

Tabela 2: Resultados obtidos quanto a Segurança.

SEGURANÇA	Média	(dp)
Possui possibilidade de amparo à família.	3,33	1,23
Tem acesso a dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde.	3,27	1,32
Considera bom os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez) recebidos.	2,73	1,23
Considera bom a garantia quanto ao futuro na Organização	2,83	1,44
Considera útil os conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.	4,03	1,02
Considera boa a refeição oferecida pela Organização.	3,93	1,21
A disponibilidade de residências funcionais atende as necessidades.	3,97	1,10
Tem oportunidade de ascensão profissional.	3,20	1,48
Considera boa assistência médico-odontológica na Organização.	3,70	1,07
Considera bom o valor do salário na aposentadoria.	2,07	1,22
Possui proteção pessoal contra agressão física	2,67	1,24
Considera bom o salário pago pela Organização.	1,70	0,98

Fonte: Dados da Pesquisa (2011)

Conforme David e Bruno-Faria (2007), os itens do fator segurança expressam o grau de satisfação do trabalhador com o salário, os benefícios e as vantagens que lhe são oferecidos, bem como com sua segurança no trabalho. Além destes, também estão incluídos aspectos relacionados à segurança, que envolvem: oportunidade de ascensão profissional, proteção pessoal contra agressão física e conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.

Constata-se, observando a Tabela 2, que certas questões são consideradas bem mais insatisfatórias que outras, das quais se destaca a questão da remuneração, tanto atual, quanto a expectativa de renumeração após a aposentadoria, que são itens de insatisfação para os pesquisados. Hackman e Oldham (1975) incluem esse aspecto no seu modelo no grupo denominado de satisfações específicas, as quais permeiam as questões do trabalho em si.

Cabe ressaltar que Westley (1979) aponta a questão econômica como uma possível causa de injustiça e que para minimizar esse problema, as organizações poderiam propor diferentes ações, como cooperação, divisão dos lucros e acordos de produtividade.

Destaca-se, de forma positiva, dos demais itens relativos à segurança, a questão dos conhecimentos adquiridos pelos cursos fornecidos pela organização, como fator de satisfação.

Na Tabela 3, observa-se, a percepção da QVT no terceiro fator, que é relativo ao Ambiente Físico Adequado e Seguro, onde, segundo David e Bruno-Faria (2007), agrupam-se fatores relativos ao ambiente físico e à segurança física.

Para o fator ambiente físico adequado, segundo David e Bruno-Faria (2007), são incluídos itens que tratavam das condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura), do espaço físico, das ações de prevenção contra acidentes, da qualidade do mobiliário e do controle de circulação e acesso de pessoas estranhas, tudo relativo ao local de trabalho.

Tabela 3: Resultados obtidos quanto ao Ambiente Físico Adequado

AMBIENTE FÍSICO ADEQUADO	Média	(dp)
Considera boas as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.	3,57	1,28
Considera bom o espaço físico do local de trabalho.	3,87	1,35
Considera boas as ações de prevenção contra acidentes na Organização.	3,57	1,04
Considera boa a qualidade do mobiliário existente no local de trabalho.	3,47	1,11
Possui controle de circulação e acesso de pessoas estranhas no local de trabalho.	3,50	1,20

Fonte: Dados da Pesquisa (2011)

Os resultados, apresentados na Tabela 3 indicam uma tendência à satisfação dos respondentes relativa ao fator ambiente físico adequado. Cabe comentar que, para Huse e Cummings (1985), a implementação de um programa de QVT deve incluir, dentre outras ações, a melhoria no ambiente de trabalho, por meio de mudanças físicas e das condições de trabalho, de modo a proporcionar maior satisfação para os empregados.

Na Tabela 4, observa-se, a percepção da QVT no quarto fator, que é relativa Saúde Física, onde, segundo David e Bruno-Faria (2007), trata de cuidados com a saúde física no local de trabalho.

Tabela 4: Resultados obtidos quanto a Saúde Física.

SAÚDE FÍSICA	Média	(dp)
Tem oportunidade de prática de atividade física no próprio local de trabalho.	2,80	1,52
É adequado o tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho.	2,60	1,49
Recebe orientação profissional à atividade física.	2,17	1,26

Fonte: Dados da Pesquisa (2011)

Constata-se, no Tabela 4, uma tendência a insatisfação dos pesquisados relativo ao fator saúde física, principalmente no que diz respeito à orientação profissional para a atividade física. Para este fator é interessante ressaltar que Tolfo e Piccinini (2001), identificaram a preocupação com a saúde física dos empregados como atrativo oferecido pelas melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

Na Tabela 5 observa-se a comparação entre os fatores de QVT, onde se têm que as Relações Interpessoais e o Ambiente Físico Adequado são os fatores que os pesquisados demonstram mais satisfação, enquanto que a Saúde Física e Segurança, os respondentes estão menos satisfeitos, e, neste último, devido, principalmente, a remuneração. Cabe ressaltar que, Walton (1973) observa que a QVT decorre de compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento, segurança os direitos trabalhistas.

Tabela 5: Fatores Qualidade de Vida no Trabalho.

FATORES QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	Média	(dp)
RELAÇÕES INTERPESSOAIS	3,51	1,38
SEGURANÇA	3,12	1,21
AMBIENTE FÍSICO ADEQUADO	3,59	1,19
SAÚDE FÍSICA	2,17	1,26

Fonte: Dados da Pesquisa (2011)

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este estudo teve como objetivo geral analisar como o nível de satisfação de trabalhadores, especialistas em meteorologia, com a qualidade de vida de Organizações Militares do setor aéreo.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho geram benefícios para as organizações, tanto públicas como privadas, bem como, para os colaboradores, conforme foi percebido na literatura revisada.

Ficou evidenciado, também, que as Relações Interpessoais e o Ambiente Físico Adequado são os fatores que o efetivo que trabalha na MET e no CNMA do CINDACTA I demonstra mais satisfação. Já para os fatores Saúde Física e Segurança, os resultados indicaram que os respondentes estão insatisfeitos, sendo que para este último fator, a insatisfação é com a remuneração.

Como o presente estudo abrangeu aspectos da QVT baseados nos estudos de Hackman e Oldham (1975), sugere-se que futuros estudos que contemplem esse fenômeno possam aprofundar a análise realizada, com a finalidade de fornecer informações relevantes para a organização, contribuindo para a qualidade de vida no trabalho e para o avanço da produção de conhecimentos na área.

Concluindo, há que se considerar também a necessidade de estudos e ações futuras como:

Por parte da organização:

- Ampliar pesquisas sobre QVT em outros setores e não somente o de serviços meteorológicos;
- Realizar uma pesquisa utilizando um instrumento específico para os fatores relacionados à saúde, como o *stress*, por exemplo;
- Procurar desenvolver programas que melhorem os aspectos relacionados aos fatores da saúde;
- Procurar desenvolver um programa de conscientização sobre a relativização do fator remuneratório;
- Realizar estudos no sentido de possibilitar algum tipo de recompensa que incentive os trabalhadores e melhore a percepção quanto à remuneração;

- Procurar desenvolver gestões junto ao Comando Superior sobre a necessidade de reajuste salarial, dentro das possibilidades que a lei e os regulamentos militares possibilitam.

Para produção de conhecimento sobre o tema:

- Realizar novas pesquisas adaptando e melhorando o instrumento de pesquisa, abrangendo outras teorias de QVT;
- Desenvolver estudos que contemplem outras metodologias, como por exemplo, estudos de cunho qualitativos;
- Investigar se há diferenças na satisfação entre homens e mulheres, tanto quanto entre chefias e subordinados em diferentes tipos de organizações.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI 6.880/1980 (LEI ORDINÁRIA), de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 dez. 1980. p. 24777.

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 de Administração da USP – RAUSP**, São Paulo, v.42, n.4, p.431-442, out./nov./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=V4204431.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.23, n.4, p. 29-38, out./dez. 1988.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

GOVERNO FEDERAL. Centro Nacional de Meteorologia Aeronáutica (CNMA), http://www.redemet.aer.mil.br/rede_estacoes.php, visitado em 7 de junho de 2011.

HACKMAN, J.R.; OLDFHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v.60, n.2, p.159-170, 1975.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. Organizations development and change. 3. ed. St Paul/Minn.: West Publishing, 1985.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C; ALBUQUERQUE, L. G. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.2, p 44-51, abril/jun. 1998.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. **Comprometimento organizacional**, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: UFMG, 1994.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work live: perspectives and directons. **Organizations Dynamics**, v.1, n.11, p.20-30, winter, 1983.

ROCHA, S. K. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. Florianópolis, 1998, SC, dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. **As melhores empresas para trabalhar: disjunções entre a teoria e a prática**. Revista de Administração Contemporânea, Paraná, v.5, n.1, p.165-193, jan./fev./mar./abr. 2001.

WALTON, E. R. Quality of Working Life: What Is It? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p. 11-21, Fall, 1973.

WERTHER Jr., W. B.; DAVIS, K. J. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n.2, p. 113-123, 1979.

ANEXO I – QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA

Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e
Documentação
Departamento de Administração

Prezado (a) colaborador(a),

Contamos com a sua valiosa colaboração para participar de uma pesquisa conduzida pela Universidade de Brasília, que tem por objetivo levantar qual é a sua percepção quanto a Qualidade de Vida no Trabalho. Responda, por favor, considerando a organização onde você trabalha.

Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões e lembramos que suas respostas ficarão ANONIMAS e serão mantidas em SIGILO, pois os participantes serão identificados de modo que as informações coletadas serão tratadas por análises gerais.

O nosso interesse é o desenvolvimento de uma pesquisa acadêmica sobre sua percepção quanto a Qualidade de Vida no Trabalho. Não há respostas certas ou erradas e o que importa é a sua opinião SINCERA.

NÃO HÁ NECESSIDADE DE IDENTIFICAR-SE!

Caso seja do seu interesse em conhecer o desenvolvimento sobre a nossa pesquisa ou os resultados que serão apresentados, por favor, não hesite em contatar o pesquisador (marchetifam@cindacta1.aer.mil.br).

Muito obrigado

Acadêmico: Fabio Antonio Marcheti

Professor Supervisor: Doutora, Carla Antloga

Professor Tutor: Doutor, Onofre Miranda

QUESTIONÁRIO

Expresse o seu nível de concordância com as expressões abaixo da seguinte forma e marque com um (x) a resposta que melhor representa a sua opinião. Para tanto, utilize a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo e nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

1	Possui Liberdade de expressão com a chefia.	1	2	3	4	5
2	Possui Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados.	1	2	3	4	5
3	Os chefes depositam Confiança nos subordinados.	1	2	3	4	5
4	O Setor apresenta clima de confiança entre os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
5	Considera bom o tratamento dispensado pelos superiores.	1	2	3	4	5
6	Encontra disponibilidade dos chefes para ajudar.	1	2	3	4	5
7	Considera bom respeito dispensado pelos superiores.	1	2	3	4	5
8	Possui possibilidade de amparo à família.	1	2	3	4	5
9	Tem acesso a dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde.	1	2	3	4	5
10	Considera bom os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez) recebidos.	1	2	3	4	5
11	Considera bom a garantia quanto ao futuro na Organização	1	2	3	4	5
12	Considera útil os conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.	1	2	3	4	5
13	Considera boa a refeição oferecida pela Organização.	1	2	3	4	5
14	A disponibilidade de residências funcionais atende as necessidades.	1	2	3	4	5
15	Tem oportunidade de ascensão profissional.	1	2	3	4	5
16	Considera boa assistência médico-odontológica na Organização.	1	2	3	4	5
17	Considera bom o valor do salário na aposentadoria.	1	2	3	4	5
18	Possui proteção pessoal contra agressão física	1	2	3	4	5
19	Considera bom o salário pago pela Organização.	1	2	3	4	5
20	Considera boa as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.	1	2	3	4	5
21	Considera bom o espaço físico do local de trabalho.	1	2	3	4	5

Expresse o seu nível de concordância com as expressões abaixo da seguinte forma e marque com um (x) a resposta que melhor representa a sua opinião. Para tanto, utilize a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo e nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

22	Considera bom as ações de prevenção contra acidentes na Organização.	1	2	3	4	5
23	Considera boa a qualidade do mobiliário existente no local de trabalho.	1	2	3	4	5
24	Possui controle de circulação e acesso de pessoas estranhas no local de trabalho.	1	2	3	4	5
25	Tem oportunidade de prática de atividade física no próprio local de trabalho.	1	2	3	4	5
26	É adequado o tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho.	1	2	3	4	5
27	Recebe orientação profissional à atividade física.	1	2	3	4	5

Pesquisa sócio demográfica:

Marque com "X" ou informe o dado correspondente:

Idade (anos)			
Tempo de serviço			
Sexo	M	F	
Cargo de chefia	Sim	Não	
Círculo hierárquico	Oficiais	Suboficiais e Sargentos	Cabos e Soldados