



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

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE  
FUNCIONÁRIOS DA INICIATIVA PRIVADA DE BRASÍLIA-DF**

**Lucas Bráulio de Souza**

Brasília – DF  
julho / 2009

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

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE  
FUNCIONÁRIOS DA INICIATIVA PRIVADA DE BRASÍLIA-DF**

**Lucas Bráulio de Souza**

Professor Orientador:

**Professor Doutor Pedro Paulo Murce Meneses**

*“Trabalho apresentado em cumprimento às exigências acadêmicas parciais da disciplina Estágio Supervisionado em administração para a obtenção do grau de Administrador”*

Brasília – DF  
julho / 2009

Souza, Lucas Bráulio.

A Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários da  
Iniciativa Privada de Brasília-DF / Lucas Bráulio de Souza. –  
Brasília, 2009.

52 f.: il.

Monografia (graduação) – Universidade de Brasília,  
Departamento de Administração, 2009.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Murce de Meneses,  
Departamento de Administração.

1. Qualidade de Vida. 2. QVT. 3. Programas de QVT. I.  
Título.

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

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários da Iniciativa  
Privada de Brasília-DF**

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

**Lucas Bráulio de Souza**

Pedro Paulo Murce de Meneses, Dr.  
Professor-Orientador

Delciene Aparecida Oliveira Pereira, Bel.  
Professora-Examinadora

Brasília, 17 de julho de 2009

Dedico este trabalho aos meus pais, que, ao menos no momento da minha concepção, se deram muito bem.

À Luiza, por abdicar da posição de namorada por alguns poucos meses.

Agradeço aos meus irmãos, Marcos e Isabella, por sempre acreditarem que eu fosse alguém em que eles pudessem se espelhar.

Aos meus poucos e bons amigos, que, sempre alegres e solícitos, me fazem rir e esquecer das dificuldades cotidianas nos poucos momentos de convívio.

Aos meus colegas de curso, sem os quais essa conquista seria impossível.

Ao professor Pedro, por ter aceitado conduzir esse trabalho de forma brilhante e acreditando que eu seria capaz de concluí-lo com êxito.

A todos os colegas de trabalho que, por se depararem com outros e desafios, ficaram pelo caminho trilhando cada um sua história.

A todos que, de vontade própria, contribuíram para o desfecho da pesquisa realizada para obtenção dos dados que serão apresentados neste trabalho.



## RESUMO

O presente estudo teve por objetivo principal analisar as relações entre as percepções de qualidade de vida no trabalho (QVT) e variáveis sócio-demográficas e funcionais, tais como sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de função gerencial. Para isso foi realizada uma exaustiva revisão da bibliografia, passando pelo histórico e evolução, conceituação, abordagens e alguns estudos sobre o tema, realizou-se um *survey* em algumas empresas privadas de Brasília-DF, que permitiu identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho, caracterizar o perfil sócio-demográfico e funcional dos respondentes e testar as diferenças nas percepções de qualidade de vida no trabalho de grupos de participantes constituídos a partir das variáveis sócio-demográficas e funcionais previamente citadas. Com o desfecho da pesquisa foi observada a ausência de programas focados em QVT em micro e pequenas empresas na cidade de Brasília-DF e a necessidade de realizar uma pesquisa mais profunda sobre o tema com o intuito de promover uma generalização mais consistente da população observada, o que auxiliaria a área de gestão de pessoas de cada empresa a alavancar a produtividade organizacional não se esquecendo de humanizar a organização, aumentando a satisfação pessoal dos funcionários, o que evitaria ainda que o assunto QVT viesse a ser tratado como mais uma modismo gerencial com prazo de validade.

1. Qualidade de Vida

2. QVT

3. Programas de QVT



## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	10
1.1.	Descrição da Situação Problemática.....	11
1.2.	Objetivo Geral.....	11
1.3.	Objetivos Específicos.....	11
1.4.	Justificativa.....	12
1.5.	Metodologia.....	12
1.6.	Estrutura da Monografia.....	13
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1.	Histórico e Evolução.....	14
2.2.	Conceituação.....	18
2.3.	Abordagens.....	20
2.3.1.	Ciências que contribuem para o estudo de QVT.....	21
2.3.2.	Visão Biopsicossocial.....	23
2.3.3.	Concepções Evolutivas de QVT.....	24
2.3.4.	Princípios da QVT.....	25
2.4.	Estudos empíricos.....	27
3.	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	30
3.1.	Delineamento da pesquisa.....	30
3.2.	Descrição das variáveis de pesquisa.....	30
3.3.	Caracterização da organização.....	32
3.4.	População e Amostra.....	32
3.5.	Procedimentos e instrumentos utilizados na coleta e análise dos dados.....	35
3.6.	Período de realização da pesquisa.....	37
3.7.	Comentários sobre o processo da coleta de dados.....	37
4.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	39
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
6.	REFERÊNCIAS.....	48
	ANEXOS.....	51
	Anexo A: Instrumento de Pesquisa.....	51

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Ilustração 1: Concepções Evolutivas de QVT .....	24
Ilustração 2: Distribuição dos sujeitos de acordo com o tempo de serviço .....	33
Ilustração 3: Distribuição dos sujeitos de acordo com a faixa salarial.....	34
Ilustração 4: Distribuição dos sujeitos de acordo com o grau de escolaridade .....	34
Ilustração 5: Distribuição dos sujeitos de acordo com a faixa etária .....	35

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Fator 1 - Relações Interpessoais.....	39
Tabela 2: Fator 2 - Segurança.....	40
Tabela 3: Fator 3 – Ambiente físico adequado e seguro.....	41
Tabela 4: Fator 4 – Saúde física .....	42
Tabela 5: Correlações entre fatores e variáveis sócio-demográficas e funcionais....	44

## 1. INTRODUÇÃO

O ambiente empresarial brasileiro, acompanhando a tendência global, tem tornado-se cada vez mais competitivo e cercado de adversidades. O crescimento da concorrência, a elevada carga tributária, a abertura do comércio nacional às empresas estrangeiras, a escassez de recursos e a desfavorável legislação trabalhista têm feito com que os empresários se aperfeiçoem e busquem diferenciais competitivos para que suas empresas permaneçam vivas. Contudo, o enfrentamento dessas barreiras está longe de garantir o pleno sucesso das organizações, que devem ainda se preocupar com o potencial humano vinculado a elas.

Com a legitimação do sistema capitalista, a organização social do trabalho foi pautada pela separação do trabalhador dos meios de produção e do produto do trabalho. Com o surgimento de movimentos voltados para o aumento da produtividade com redução drástica de custos, como *tayloristas* e *fordistas*, a organização tornou-se inimiga do indivíduo, que passa a ter seu trabalho como fonte de sofrimento e deterioração de sua qualidade de vida (DESCANIO; LUNARDELLI, 2007).

Segundo Rodrigues (1994, p. 11), “o trabalho é indesejado, justamente porque ele se configura de uma forma totalmente fragmentada e sem sentido, burocratizada, cheia de normas e rotinas, ou então, cheio de exigências e conflitivo com a vida social ou familiar”.

Contudo, a partir dos estudos de Elton Mayo (1927 apud VASCONCELOS, 2001), percebeu-se que o indivíduo influenciava de maneira direta a produtividade da organização e que suas emoções comprometiam seu rendimento assim como sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

É indiscutível que o capital humano de uma organização tenha influência direta sobre sua produtividade, o que leva a área de gestão de pessoas a preocupar-se cada vez mais com o desgaste sofrido pelos profissionais durante o exercício de suas funções, fazendo com que busquem formas inovadoras de promover a qualidade de vida no trabalho. Tais ações, objetos de inúmeros estudos e artigos, contribuem para elevar a satisfação do trabalhador e da produtividade empresarial.

Em termos práticos, sendo as pessoas o ativo mais importante das empresas, supõe-se que as mesmas devam ser valorizadas como tal. A idéia da qualidade de vida no trabalho é algo essencial para manter a satisfação profissional (ROSA; PILATTI, 2006).

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo analisar as percepções de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de funcionários da iniciativa privada de algumas empresas de Brasília-DF. Espera-se, com a conclusão deste trabalho, alertar as empresas para a necessidade de aumentarem sua produtividade e, concomitantemente, conduzir de forma justa e igualitária os funcionários a cargos condizentes com o papel desempenhado na organização.

### **1.1. Descrição da Situação Problemática**

Qual o relacionamento entre variáveis sócio-demográficas e funcionais e percepções sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários da iniciativa privada?

### **1.2. Objetivo Geral**

- Analisar as relações entre as percepções de qualidade de vida no trabalho e variáveis sócio-demográficas e funcionais, tais como sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de função gerencial.

### **1.3. Objetivos Específicos**

- Identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho;
- Caracterizar o perfil sócio-demográfico e funcional dos respondentes;
- Testar as diferenças nas percepções de qualidade de vida no trabalho de grupos de participantes constituídos a partir de variáveis sócio-demográficas e funcionais, como sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de função gerencial.

## 1.4. Justificativa

O presente estudo mostra-se relevante, do ponto de vista organizacional, devido à crescente necessidade de se solucionar problemas relacionados ao absenteísmo, rotatividade, paralisações, erros de produção, conflitos interpessoais e estruturação das tarefas, em função da necessidade de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (SCHMIDT; DANTAS, 2006). Na perspectiva dos indivíduos existem interesses em sistemas de compensações mais justos, crescimento na carreira, reconhecimento, participação nas decisões, estímulo à criatividade e *feedback* sobre desempenho (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988).

Do ponto de vista científico, o tema QVT, ainda por estar em evolução e ser relativamente novo, tendo surgido em meados do século XX (HONÓRIO; MARQUES, 2001; VELOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005; DESCANIO; LUNARDELLI, 2007; SCHMIDT; DANTAS, 2006; MORETTI; TREICHEL, 2003; VASCONCELOS, 2001), abre vertentes de pensamentos em várias linhas, onde Wells (1987 apud HONÓRIO; MARQUES, 2001) critica os programas de QVT por serem vazios de conteúdo e serem fruto do desespero das empresas em buscar o crescente aumento da lucratividade, fazendo com que esses programas não passem de modismos gerenciais. Em contrapartida, Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES, 1996) vêem as ferramentas de QVT como panacéia à competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

## 1.5. Metodologia

Devido ao pouco tempo disponível para a realização da pesquisa, foi adotado um *survey*, modelo de pesquisa quantitativo que, segundo Patton (1990) permite reunir diversas opiniões e experiências em categorias de respostas pré-determinadas e seus resultados podem ser facilmente comparados e analisados estatisticamente através do *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Os questionários foram distribuídos em 8 empresas privadas de Brasília-DF, no período de 04 a 16 de maio de 2009. Após o recolhimento destes, foi

realizada a tabulação e análise dos dados, onde os resultados serão posteriormente discutidos.

O instrumento utilizado foi um questionário elaborado e validado por David (2005), composto por 27 itens agrupados em 4 categorias diferentes: relações interpessoais, segurança, ambiente físico adequado e seguro e saúde física.

## **1.6. Estrutura da Monografia**

O presente trabalho subdivide-se em 5 partes, sendo introdução, referencial teórico, métodos e técnicas de pesquisa, apresentação e análise dos dados e considerações finais.

Na introdução faz-se uma delimitação do tema e a descrição da situação problemática, bem como a exposição dos objetivos almejados e a justificativa da importância do estudo para a área científica e organizacional.

O referencial teórico faz uma revisão bibliográfica sobre o histórico e evolução do tema, perpassa as diferentes conceituações adotadas, analisa as abordagens até então adotadas e descreve alguns estudos realizados anteriormente que embasam a importância do tema.

Nos métodos e técnicas de pesquisa há o delineamento da pesquisa, a descrição das variáveis que compõe a pesquisa, a caracterização da organização, a descrição da população e a análise qualitativa da amostra, os procedimentos e instrumentos utilizados na coleta e análise dos dados, o período de realização da pesquisa e os comentários sobre o processo de coleta de dados.

Na apresentação e análise dos dados há a preocupação em se retratar o que foi observado com a realização da pesquisa e identificação do perfil da amostra, bem como a realização do teste das diferenças entre as percepções dos entrevistados sobre qualidade de vida no trabalho.

Por fim, algumas considerações finais são apresentadas sobre o que foi estudado, onde há a preocupação em observar a obtenção dos objetivos propostos, as limitações e as contribuições prestadas pelo estudo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo está estruturado em 4 subitens, sendo que o primeiro deles trata do histórico e da evolução dos programas de QVT; o segundo aborda os conceitos de QVT adotados por diferentes autores e em diversas situações; o terceiro subitem analisa as perspectivas e abordagens do tema, onde serão mostrados os instrumentos de auxílio para a compreensão e mensuração de QVT; por fim, o quarto e último tópico descreve os resultados de estudos sobre QVT realizados até então em empresas atuantes em diferentes ramos de negócio.

### 2.1. Histórico e Evolução

Rodrigues (1994) evoca que os princípios sobre QVT datam de, aproximadamente, 300 a.C., quando Euclides da Alexandria já realizava estudos sobre a geometria dos materiais usados por agricultores às margens do rio Nilo, os quais serviam para melhorar e otimizar o trabalho realizado à época. Pouco depois, 287 a.C., o autor menciona a *Lei das Alavancas*, de Arquimedes, que visava a redução do esforço realizado pelos trabalhadores, diminuindo o sofrimento e desconforto destes na execução de suas tarefas. Contudo, sabe-se que esses estudos e inventos surgiram simplesmente para que o trabalho fosse realizado de uma forma mais dinâmica e otimizada, com redução de tempo e aumento de produtividade, onde o trabalhador não era o alvo direto dessas ações, apesar disso, melhorias no ambiente de trabalho já passam a ser observadas.

De acordo com Rodrigues (1994, p. 76), “a QVT tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

No início do século XX estudos organizacionais cravam marcos evolucionistas nas teorias de administração de empresas, porém o foco desses estudos ainda não percebe o potencial humano como algo relevante à estrutura organizacional. Frederick Taylor, em 1903, percebe a necessidade de se elaborar estudos para que houvesse um aumento da produtividade organizacional. Surge então a *Escola Clássica*, que se orientava para o lado mecânico das organizações,



pregando que caso se ofereça treinamento adequado e instruções sistemáticas aos trabalhadores, estes produziram mais e com melhor qualidade. Foi estabelecido ainda o controle e a supervisão funcional, onde toda tarefa deveria ser observada a fim de verificar se as operações estavam sendo desenvolvidas de acordo com as instruções programadas. Esse controle permitiria ainda que o desperdício funcional fosse evitado.

Segundo Chiavenato (2003), com o intuito de aprimorar as idéias de Taylor, ainda tendo a estrutura organizacional como foco principal, Henry Fayol funda a *Escola Científica*, pautada na obsessão pelo comando e a manipulação dos trabalhadores. Surge aí a definição de *homo economico*, sendo aquele sujeito insolente por natureza, que só realizaria suas tarefas amparado por benefícios materiais. Essa definição abriu margem para que os empresários da época manipulassem economicamente seus trabalhadores e tirassem destes o máximo que podiam a fim de compensar o dispêndio financeiro a que estavam submetidos. A obra de Fayol só é percebida como retrógrada após incursão dos estudos nos Estados Unidos da América (EUA), onde os pensadores daquela região reconheceram as inúmeras falhas e lacunas apresentadas nos estudos até então realizados.

Após os estudos da Teoria Clássica da administração, surge, a partir dos experimentos realizados de Elton Mayo e colaboradores na Western Electric, fábrica norte-americana localizada em Hawthorne, distrito de Chicago, de 1927 a 1932, a Teoria das Relações Humanas, que preconizava a necessidade de humanizar a administração, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da teoria anterior e adequando-a aos novos padrões de vida do povo americano. É fato que a experiência buscava relacionar fatores ambientais, como iluminação do ambiente de trabalho, à produtividade dos trabalhadores, não se atendo, em um primeiro momento, ao comportamento dos indivíduos. Contudo, a tentativa foi frustrada, sendo que os pesquisadores não conseguiram provar a existência de qualquer relação entre a intensidade de iluminação e o ritmo de produção. Esse fato foi observado após a redução da iluminação na sala experimental, esperando-se uma conseqüente diminuição da produção. Porém, o ritmo de trabalho continuou a aumentar, gerando certa intriga no pensamento dos pesquisadores. Percebeu-se, a partir desses resultados e depois de algumas observações, que fatores psicológicos

influenciavam mais diretamente a produção de cada indivíduo que os fatores ambientais estudados. Os trabalhadores observados se sentiam mais motivados quando trabalhavam na sala experimental, pois o ambiente era divertido, a supervisão branda, a conversa era permitida e não havia temor ao supervisor. Esses resultados fizeram surgir, em oposição à definição de *homo economico* da teoria Clássica, a definição de *homo social*, que defendia a idéia de que o homem era motivado, principalmente, pela necessidade de reconhecimento, de participação e de aprovação social nas atividades dos grupos sociais nos quais estava inserido (CHIAVENATO, 2003).

Ferreira, Reis e Pereira (1999) destacam que as pesquisas da Teoria das Relações Humanas e a conseqüente humanização dos conceitos administrativos são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da qualidade de vida do trabalhador. Isso se deu pelo fato de que os aspectos sociológicos, psicológicos e emocionais são mais importantes do que os técnicos.

Amparados pelos resultados das pesquisas realizadas por Elton Mayo e buscando compreender os fatores que influenciavam a motivação dos trabalhadores, surgem os estudos de: Abraham H. Maslow, Frederick Herzberg e Douglas McGregor. Maslow, em 1946, concebeu a teoria da hierarquia das necessidades, composta de cinco necessidades a que o indivíduo procurava sanar: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização. Essas necessidades foram organizadas de maneira sequencial, sendo que após a satisfação de uma surgiria imediatamente outra necessidade. Herzberg, em 1959, detectou que os participantes de suas pesquisas associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Assim, os fatores higiênicos, que eram os capazes de produzir insatisfação, compreendiam: a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, *status* e segurança no trabalho. Os fatores motivadores, aqueles capazes de produzir satisfação, abrangiam: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidades e progresso ou desenvolvimento. McGregor, em 1960, autor da Teoria X, considerava que o compromisso com os objetivos dependia das recompensas à sua consecução, e que o ser humano não só aprende a aceitar as

responsabilidades, como passa a procurá-las e faz do trabalho algo dignificante (VASCONCELOS, 2001).

Mesmo com a existência de estudos anteriores, Honório e Marques (2001), Veloso, Bosquetti e Limongi-França (2005), Descanio e Lunardelli (2007), Schmidt e Dantas (2006), Moretti e Treichel (2003) e Vasconcelos (2001) concordam que os estudos sobre QVT têm origem na década de 1950, vinculados ao desenvolvimento da abordagem sócio-técnica, que, segundo Chiavenato (2003) é o modelo que considera a organização não como um sistema único, mas como um todo sistêmico composto de muitos sistemas interdependentes funcionando com um objetivo único. Essa abordagem tem como base a estruturação do trabalho assim como a do trabalhador e foi fruto dos estudos de Eric Trist e colaboradores no *Tavistock Institute*, de Londres, que pretendia analisar a relação entre indivíduo, trabalho e organização.

Segundo Veloso, Bosquetti e Limongi-França (2005) e Honório e Marques (2001) o movimento de pesquisas em QVT teve rápida ascensão no meio acadêmico durante as décadas de 1950 e 1960, principalmente nos EUA. Esse período é coincidente ao auge do Fordismo e ao surgimento dos movimentos sindicais, sendo possível que esses movimentos reivindicatórios tenham influenciado parte das pesquisas desta área. Concomitantemente ao desenvolvimento dos estudos sobre QVT, instaura-se uma grave crise econômica mundial, caracterizada pela instabilidade financeira, queda da produtividade, aumento da inflação, estagnação econômica e agravada ainda pela crise do petróleo na década de 1970, o que fez com que houvesse uma redução nos investimentos em estudos de QVT, sendo que o foco das empresas passa a ser sua sobrevivência em um cenário totalmente desfavorável.

Com o restabelecimento da ordem econômica mundial no fim da década de 1970, os estudos sobre QVT são retomados, ganhando força com o desenvolvimento, principalmente no Japão, dos Ciclos de Controle de Qualidade, sendo disseminados nas organizações ocidentais objetivando o alcance da Qualidade Total e humanização do ambiente de trabalho (SCHMIDT; DANTAS, 2006; VELOSO; BOSQUETTI; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Segundo Smokoviti e Széll (1994, apud HONÓRIO; MARQUES, 2001) programas de QVT ganharam força, a partir dos anos 1980, com o destaque dado ao tema pela Europa e pelos EUA, em virtude das grandes mudanças econômicas, intensificação dos problemas sociais e rápido desenvolvimento tecnológico. Com isso, o tema passou a ser encarado como um propulsor de mudanças constantes, tanto dentro como fora da organização.

Os estudos de QVT foram amplamente difundidos nos anos 1990, com a adoção, por países europeus, de métodos e modelos de trabalho que visavam a satisfação dos clientes internos e externos à organização, fazendo com que o assunto fosse significativamente desenvolvido por outros países como Índia, Canadá e EUA. Vários estados brasileiros, como São Paulo e Rio de Janeiro, já começaram a realizar estudos sobre QVT, o que vem aumentando a possibilidade de difusão das pesquisas nesse contexto (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

QVT é um tema que, ainda nos dias atuais, permanece em ampla evolução e faz com que os trabalhadores desfrutem do rápido progresso alcançado em várias ciências, ao contrário do que ainda se percebe nas organizações. Com os processos de *downsizing*, reestruturação, reengenharia que marcaram a década de 1990, nota-se que as pessoas têm trabalhado cada vez mais e têm tido menos tempo para si mesmas, ao contrário do que se esperava com as crescentes conquistas sindicais e avanços da mecanização e da computação (VEIGA, 2000).

## **2.2. Conceituação**

Conceituar QVT não é algo simples ou pontual, sendo que não existe consenso entre os pensadores da área sobre seu significado, logo, o estudo buscará abordar, de maneira breve, as mais diferentes concepções adotadas até então.

Segundo Limongi-França (1997, p. 80), “a qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. A autora elenca ainda diversas ciências que contribuem de maneira significativa para o aprimoramento do estudo de QVT, destacando a psicologia, a ecologia, a ergonomia, a sociologia, a saúde, a economia, a administração e a engenharia.

Fernandes e Gutierrez (1988), após realizarem exaustiva revisão bibliográfica sobre o tema, atribuem à QVT um conceito que envolve o atendimento de necessidades e aspirações humanas, buscando a humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, consistindo na adoção de métodos participativos que visam modificar o ambiente de trabalho, criando uma situação mais favorável à satisfação profissional e pessoal dos empregados.

Schmidt e Dantas (2006) atribuem a dificuldade de conceituação de QVT ao fato de se tratar de uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade. Para se estabelecer uma compreensão adequada sobre QVT, deve-se passar também pelos conceitos de satisfação, motivação, saúde e segurança no trabalho, fatores diretamente ligados ao bem estar do trabalhador na organização. Outra dificuldade é a aplicação da expressão QVT na justificativa de mudanças organizacionais que nem sempre focam o trabalhador.

A justificativa do interesse dos estudiosos e empresários no assunto QVT, segundo Honório e Marques (2001), seria dada pelo fato de que essa ferramenta poderia auxiliar a alavancagem de ganhos de produtividade e competitividade das empresas, amparada pela possibilidade de resgate da discussão sobre o sentido do trabalho humano e o reconhecimento do trabalhador. Visto isso os autores deixam claro que percebem QVT como uma forma de obter excelência empresarial e aumento produtivo pela satisfação das necessidades de seus membros, criando condições de trabalho que ofereçam cargos produtivos e satisfatórios, atividade significativas e desafiadoras, sistemas de recompensa inovadores, *feedback* constante, possibilidade de participação nas decisões e na solução de problemas e oportunidades de realização pessoal e profissional.

Paiva e Marques (1999) estabelecem quatro etapas evolutivas do conceito de QVT, sendo que, no início, era definida a partir das reações e percepções das pessoas em relação ao trabalho, sendo que o foco era dirigido à satisfação de necessidades individuais como forma de enriquecer as experiências de trabalho. Mais tarde, QVT foi adotada como um método, sendo definida em termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho. Em seguida, foi definida como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos. Por fim, foi adotada como um conceito mais amplo, envolvendo todos os tipos de programas e perspectivas, criando expectativas não

realistas acerca de sua abrangência e de seus resultados e gerando confusões sobre o que QVT realmente representa.

Pilatti e Bejarano (2005) atribuem a causa da polissemia do conceito de QVT à linha tênue que separa esse assunto de temas como saúde, satisfação, motivação, condições de trabalho, estresse, estilos de liderança, ecologia, condições econômicas, dentre outros que também permeiam esse conceito. Os autores vêem QVT como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Assumem também que é um conceito estreitamente ligado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções. Abordam ainda dois objetivos básicos dos programas de QVT: aumentar a produtividade e melhorar as circunstâncias físicas e mentais sob as quais as pessoas atuam.

QVT é um conceito amplo e relativamente impreciso. Seus contornos são múltiplos. As definições guardam ente si, como ponto comum, o entendimento de que QVT é um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, por extensão, um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho (PILATTI; BEJARANO, 2005, p. 102).

Descanio e Lunardelli (2007) reconhecem a existência de diversas concepções acerca da QVT, porém entendem que esta pode ser definida como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador que desenvolve suas atividades na organização, tendo como premissa que as pessoas são mais produtivas quando estão engajadas e satisfeitas com o próprio trabalho.

Segundo Fernandes (1996), apesar de os autores apresentarem enfoques diferentes sobre o conceito da expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, eles concordam que o tema volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, buscando aumentar a satisfação do trabalhador e, concomitantemente, a produtividade da empresa.

### **2.3. Abordagens**

Esse tópico trata das abordagens levantadas por diferentes autores sobre o tema QVT, onde serão observados instrumentos, fatores, visões e concepções

evolutivas criadas a fim de se conseguir estudar mais detalhadamente e com maior respaldo teórico o assunto.

Fernandes (1996) considera a busca por qualidade de vida no trabalho algo indispensável à produtividade e competitividade, essenciais à sobrevivência de toda e qualquer empresa. Com isso, faz-se necessário estabelecer ferramentas e mecanismos que mensurem os níveis de satisfação dos empregados em relação às suas condições de trabalho, sendo questão-chave para o sucesso empresarial.

Presentemente, mais do que nunca, observa-se uma movimentação intensa na busca de novas formas de gerir as empresas e seus recursos de toda ordem, principalmente os recursos humanos, visando aumentar sua rentabilidade. Muitas dessas tentativas, em termos do gerenciamento da força de trabalho, não são mais que paliativos e campanhas panfletárias ou estratégias paternalistas, não modificando em profundidade as práticas administrativas tradicionais, com reflexos pouco significativos nos resultados globais das organizações e menos ainda no que tange ao atendimento das necessidades e expectativas das pessoas (FERNANDES, 2006, p. 13).

Vasconcelos (2001) cita que a adoção de programas de QVT proporcionou ao indivíduo maior tolerância ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho e melhor relacionamento, o que também beneficiou as empresas, resultando em uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo, menor rotatividade de pessoal, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e um ambiente de trabalho mais agradável.

Diante da necessidade de sobrevivência, as empresas vêem nos programas de QVT um auxílio na busca por modernização e competitividade, sendo que o indivíduo auxilia diretamente a obtenção de melhores resultados por estar mais bem integrado ao seu *habitat* de trabalho. "Os programas podem contribuir para implementar ações, políticas e programas em maior sintonia de gerenciamento e visão estratégica entre as demandas tecnológicas e mercadológicas" (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 83).

### 2.3.1. Ciências que contribuem para o estudo de QVT

Albuquerque e Limongi-França (1998) observam que o assunto QVT pode ser interpretado de várias maneiras, dependendo do foco em que é abordado. Indo desde o foco médico, primando pela ausência de doenças da pessoa, até as

exigências de recursos, buscando o atendimento das necessidades e demandas coletivas em determinadas situações. Nesse aspecto multidisciplinar, os autores identificam diversas ciências que têm contribuído de maneira significativa para os estudos de QVT:

- **Saúde:** nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.
- **Ecologia:** vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.
- **Ergonomia:** estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- **Psicologia:** juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
- **Sociologia:** resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- **Economia:** enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.
- **Administração:** procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- **Engenharia:** elabora formas de produção voltadas para flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso de tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.



### 2.3.2. Visão Biopsicossocial

Limongi-França (1997) observa que a construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que a autora definiu como enfoque biopsicossocial. Esse posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. O conceito teve origem na medicina psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, opondo-se à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes. A visão biopsicossocial está assim fundamentada:

- Dimensão biológica: diz respeito às características físicas que o indivíduo herda ou adquire ao nascer e também durante toda vida. Inclui metabolismo, resistência e vulnerabilidade de seus órgãos e sistemas;
- Dimensão psicológica: esta dimensão refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia, e
- Dimensão social: revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organizações sociais, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Desta maneira, entender os programas de QVT dentro de uma concepção biopsicossocial implica em assumir que as ações gerenciais irão atuar nas três dimensões citadas. Na dimensão biológica, os programas de QVT preocupam-se com os aspectos biológicos do trabalho e do ambiente no qual o indivíduo está inserido. Nessa dimensão procura-se compreender as características genéticas e questões físico-químicas que podem afetar o indivíduo na sua interação com seu trabalho. Na dimensão psicológica são consideradas as questões afetivo-emocional-

cognitivas, conscientes ou não, advindas do trabalho ou do indivíduo que podem afetar a execução natural do trabalho. Na dimensão social a preocupação se encontra na definição dos valores, a formação dos grupos, os aspectos culturais e coletivos que interferem no ambiente de trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

### 2.3.3. Concepções Evolutivas de QVT

Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996) e Limongi-França (1997) tentam tornar QVT uma ferramenta gerencial efetiva, para que não se torne mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. Para tal, oferecem uma interessante e abrangente visão do conceito de QVT, conforme a Ilustração 1.

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

Ilustração 1: Concepções Evolutivas de QVT

Fonte: Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 42).

Rosa e Pilatti (2006) versam que a idéia de QVT é uma idéia dinâmica e que vem sendo permeada por evoluções processadas em diferentes campos. Essa dinâmica auxilia os programas de QVT a atingirem seus objetivos, que são o aumento da produtividade e o desempenho e a melhora da satisfação profissional com o trabalho realizado. Acredita-se que esses objetivos estejam ligados, contudo,

a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem necessariamente caminhos paralelos. Apesar disso, não se pode falar que os dois objetivos sejam incompatíveis ou completamente independentes um do outro. Sob determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para o aumento da produtividade.

#### 2.3.4. Princípios da QVT

Pilatti e Bejarano (2005) e Fernandes (1996) consideram que, ao abordar o tema QVT e tentar empregar métodos sócio-técnicos para a reestruturação do trabalho, uma referência clássica e quase obrigatória é Walton (1973). Esse autor realizou estudos que propunham a categorização conceitual de QVT em oito princípios básicos. Essa idéia de QVT é calcada na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional. As categorias e os tópicos de cada uma delas são os seguintes:

1. **Compensação justa e adequada:** essa categoria visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, obedecendo a critérios de remuneração adequada, equidade interna e externa.
2. **Condições de saúde e segurança no trabalho:** mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando critérios como jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e estresse.
3. **Uso e desenvolvimento de capacidades:** visa à mensuração da QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Destacam-se os critérios da autonomia, do significado da tarefa, da identidade da tarefa, das habilidades múltiplas e do *feedback*.
4. **Oportunidade de crescimento e garantia de emprego:** tem por finalidade medir a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento

pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que expressam importância são possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança de emprego.

5. **Integração social na organização:** objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Os critérios mais importantes são isenção de preconceitos, igualdade de oportunidades, mobilidade, relacionamento e senso comunitário.
6. **Constitucionalismo na organização:** tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios dessa categoria são direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas.
7. **Trabalho e espaço total de vida:** objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são papel balanceado no trabalho e horário de entrada e saída do trabalho.
8. **Relevância social da vida no trabalho:** visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Os critérios são imagem da instituição, responsabilidade social da instituição pelos serviços e empregados.

Fernandes (1996) destaca que esse modelo, mesmo desconhecendo a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, mostra que esses fatores intervêm na qualidade de vida do trabalho da maioria das pessoas, sendo que o gerenciamento inadequado de tais aspectos traz uma redução dos níveis de satisfação percebidos pelos trabalhadores, repercutindo nos níveis de desempenho.

Descanio e Lunardelli (2007) também adotam o modelo proposto por Walton (1973) para basear seus estudos e deduzem que existem vários fatores que influenciam a qualidade de vida de um indivíduo, incluindo-se aspectos mais objetivos, como condição de saúde, salário e moradia ou mais subjetivos, como humor, auto-estima, auto-imagem, autonomia etc. Contudo, independentemente do enfoque adotado, global (qualidade de vida) ou específico (qualidade de vida

relacionada à saúde), os fatores sócio-ambientais e o contexto onde se estabelecem as relações e as vivências parecem ter impacto significativo na qualidade de vida dos trabalhadores.

## 2.4. Estudos empíricos

A fim de esclarecer e respaldar a importância do seguinte trabalho serão apresentados alguns resultados de estudos anteriormente realizados em diferentes ramos de atuação.

Os autores Honório e Marques (2001) realizaram um estudo que objetivava aprofundar o conhecimento a respeito da QVT de gerentes e técnicos de segundo e terceiro grau que atuavam em uma empresa pública de telefonia celular, envolvidos em processos de cisão, de privatização e de entrada de concorrentes. A amostra foi composta por 527 trabalhadores, dos quais 42 eram gerentes (8.0%), 299 técnicos de segundo grau (56.7%) e 186 técnicos de terceiro grau (35.3%).

O questionário era composto por escalas do tipo *Likert* de 4 pontos, considerando-se como escore médio ou mediana o valor 2.5. Assim, como o grau de satisfação nessa escala se graduava de “muito insatisfeito” a “muito satisfeito”, significava dizer que as variáveis que apresentaram escores acima de 2.5 indicavam uma situação de satisfação, abaixo de 2.5 uma situação de insatisfação, e igual a esse valor uma situação intermediária entre a satisfação e a insatisfação.

Em relação à QVT no conteúdo do trabalho todas as variáveis foram avaliadas positivamente pela maioria dos participantes da pesquisa, destacando-se aquelas relacionadas ao Inter-relacionamento (3.7) e à Variedade de Habilidades (3.0). No entanto, os fatores relacionados ao *Feedback* Extrínseco apresentaram-se como de menor significação (2.7), tendo sido avaliados de maneira insatisfatória pelos técnicos de terceiro grau (2.3).

No contexto do trabalho, nem todas as variáveis foram avaliadas de maneira positiva pelos respondentes. Enquanto as questões associadas ao ambiente social na empresa foram consideradas satisfatórias (3.3), as referentes à compensação foram consideradas insatisfatórias (2.3). Importante também foi a constatação de escores não muito significativos quanto à segurança no emprego (2.5), apesar de eles serem previsíveis, uma vez considerado o processo de

privatização da organização. A variável referente à Satisfação Geral com o Trabalho revelou-se satisfatória (3.5), entretanto, fatores organizacionais relacionados ao processo de comunicação, à tomada de decisões, ao volume de trabalho, ao modo de implementação de mudanças e inovações e ao reconhecimento no trabalho foram apontados como de menor satisfação (2.6).

Em relação aos fatores ambientais e organizacionais, 73.5% das pessoas entrevistadas se mostraram satisfeitas com a integração das pessoas na área de trabalho, revelando-se a variável ambiental mais significativa. As condições físicas do ambiente de trabalho também foram avaliadas de maneira satisfatória por 59.8% dos respondentes. Em contrapartida, as questões relacionadas ao entrosamento entre as áreas de trabalho e à representação sindical dos empregados foram avaliadas negativamente por 62.9% e 57.1% dos entrevistados, respectivamente. Destacou-se que o processo de privatização estava provocando insegurança no emprego para 61.5% dos trabalhadores dessa empresa.

Um outro estudo, realizado por Rugiski, Pilatti e Kovalski (2005), tinha como objetivo levantar e discutir o tempo livre dos trabalhadores de uma indústria metalúrgica da Cidade de Castro, na região sul do Paraná, Brasil, bem como, discutir a relação das atividades de tempo livre com a QVT.

Foi utilizado um formulário composto por dois procedimentos. Um instrumento baseado a Escala de Likert e, um questionário composto por perguntas abertas e fechadas. Este formulário foi validado e aplicado na própria empresa durante o horário de trabalho.

A população do estudo era composta por 56 funcionários, sendo que se obteve uma amostra de 26 pessoas, em sua maioria homens, casados, residentes na zona urbana e com média salarial girando em torno de quatro salários mínimos.

Para conhecer a realidade em relação às atividades de tempo livre, foram formuladas questões baseadas na escala de Likert, onde era solicitado que os entrevistados indicassem a frequência em relação a cada um dos enunciados, segundo a graduação: sempre (5), com frequência (4), às vezes (3), raramente (2), nunca (1). Os resultados serão apresentados através de percentuais e as médias foram conseguidas através do cálculo da média ponderada.

Buscando conhecer quais atividades eram mais freqüentes no tempo livre destes trabalhadores, a próxima questão foi dividida em cinco grupos, compostos por atividades distintas.

No primeiro grupo encontravam-se as atividades relacionadas com o trabalho privado e a administração familiar. Este grupo obteve uma média de 3.9, o que indica que com freqüência estas tarefas são encontradas no tempo livre do grupo pesquisado. Em termos percentuais, 48% dos entrevistados responderam sempre, 23% optaram por com freqüência, apenas 6% escolheram às vezes e 19% responderam raramente e nunca apenas 3%.

O segundo grupo era composto por atividades relacionadas às consideradas de repouso. Para este grupo a média ficou em 3.4, o que mostra que estas atividades não são realizadas com tanta freqüência, mas apenas às vezes. A divisão desta questão ficou em: 23% sempre, 29% com freqüência, 23% às vezes, 23% raramente e por último, nunca com 2%.

O terceiro grupo relacionava-se às necessidades biológicas. A média relacionada a estas ações alcançou o valor de 4.4, o que indica que as mesmas sempre fazem parte do tempo livre dos entrevistados. A soma de sempre e com freqüência ficou em 87%, contra apenas 10% às vezes e 3% raramente.

Compunham o quarto grupo as atividades sociais. Com uma média de 3.6, estas atividades aparecem com freqüência no tempo livre. Neste grupo a divisão ficou em 23% sempre, 32% com freqüência, 32% às vezes e raramente e nunca ambos com 6% .

Por último, foram levantadas as opiniões sobre atividades miméticas ou jogos. A média recebida por estas atividades foi 3.3 demonstrando que apenas às vezes os trabalhadores realizam atividades referentes a este grupo. Com relação a estas atividades apenas 2% optaram pela alternativa sempre, 26% escolheram com freqüência, 39% ficaram com às vezes, 23% raramente e 6% nunca.

### **3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Esse capítulo descreve o tipo de pesquisa realizada, as características da população, os critérios para definição da amostra, os instrumentos utilizados para a coleta de dados e as técnicas de coleta e análise dos dados coletados.

#### **3.1. Delineamento da pesquisa**

De acordo com os critérios propostos por Vergara (2009, p. 42), quanto aos fins, essa pesquisa teve caráter exploratório, porque existe ainda “pouco conhecimento acumulado e sistematizado” que trate das percepções de qualidade de vida no trabalho e descritivo porque procurou estabelecer uma relação entre as variáveis sócio-demográficas e funcionais com as percepções de qualidade de vida no trabalho dos funcionários respondentes. Quanto aos meios, essa pesquisa foi classificada como de campo, pois foi realizada nos locais de ocorrência do fenômeno, com investigação empírica junto aos respondentes, onde foram aplicados questionários com questões fechadas para levantamento de dados.

Tratou-se ainda de uma pesquisa quantitativa, pois foram usadas medidas padronizadas que reuniram diversas opiniões e experiências em categorias de respostas pré-determinadas, medindo reações de um grande número de pessoas através de um conjunto limitado de questões e seus resultados foram facilmente comparados e analisados estatisticamente (PATTON, 1990).

#### **3.2. Descrição das variáveis de pesquisa**

A pesquisa realizada procurou estabelecer uma relação entre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos respondentes separados por grupos constituídos a partir de variáveis sócio-demográficas e funcionais, tais como sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de função gerencial. A escolha de tais variáveis foi feita com a procura em se estabelecer diferenças nas características profissionais de cada indivíduo, que poderiam refletir em suas percepções sobre o ambiente profissional.

As variáveis sexo, faixa etária e grau de escolaridade foram adotadas para que fosse possível uma visualização extrínseca à empresa das características



da amostra obtida, sendo possível identificar o perfil pessoal dos entrevistados. Já as demais variáveis buscavam caracterizar a amostra de um ponto de vista organizacional, com a pretensão de se identificar como os respondentes se portavam perante aos benefícios recebidos pela empresa.

O questionário da pesquisa levou em consideração a existência de 4 fatores relevantes para o estudo da percepção de qualidade de vida no trabalho, sendo estes:

- Fator 1 – relações interpessoais: agrupou os itens “Disponibilidade dos chefes para ajudar” (item 2), “Liberdade de expressão com a chefia” (item 7), “Tratamento dispensado pelos superiores” (item 12), “Respeito dispensado pelos superiores” (item 16), “Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados” (item 20), “Clima de confiança entre os colegas de trabalho” (item 21) e “Confiança que os chefes depositam nos subordinados” (item 23);
- Fator 2 – segurança: agrupou os itens “O valor do salário na aposentadoria” (item 3), “A disponibilidade de residências funcionais” (item 5), “Garantia quanto ao futuro na organização” (item 6), “Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela organização” (item 8), “Dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde” (item 10), “A refeição oferecida pela organização” (item 11), “Proteção pessoal contra agressão física” (item 13), “Assistência médico-odontológica na organização” (item 14), “Possibilidade de amparo à família” (item 15), “Os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez etc.) recebidos” (item 17), “O salário pago pela organização” (item 24) e “Oportunidade de ascensão profissional” (item 27);
- Fator 3 – Ambiente físico adequado e seguro: agrupou os itens “Ações de prevenção contra acidentes na organização” (item 1), “As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho” (item 9), “O espaço físico do local de trabalho” (item 19), “Controle de circulação e acesso de pessoas estranhas

no local de trabalho” (item 22) e “A qualidade do mobiliário existente no local de trabalho” (item 25);

- Fator 4 – saúde física: agrupou os itens “Tempo disponibilizado pela organização para a prática de atividade física no horário de trabalho” (item 4), “Prática de atividade física no próprio local de trabalho” (item 18) e “Orientação profissional à atividade física” (item 26).

### **3.3. Caracterização da organização**

As organizações em que foram aplicados os questionários foram escolhidas de acordo com sua área de atuação; foram excluídas as empresas públicas, sociedades de economia mista, órgãos públicos, autarquias, fundações, enfim, qualquer organização vinculada à administração pública, direta ou indireta. Essa distinção fez-se necessária devido à necessidade de analisar as percepções de qualidade de vida no trabalho de pessoas vinculadas a empresas privadas, a fim de evitar comparações entre o setor público e o privado, o que não é objeto de estudo desse trabalho.

As empresas escolhidas meramente ao acaso não precisaram fornecer dados relacionados às suas atividades, estrutura, organograma, programas remuneratórios, clientes, fornecedores, ou quaisquer informações que não estivessem ligadas ao que fora proposto no questionário. A quantidade de empresas abordadas levou em consideração a quantidade de funcionários dispostos a participar da pesquisa visando atingir uma amostra que possibilitasse a generalização dos resultados para outras empresas e funcionários.

### **3.4. População e Amostra**

A população em análise era composta pelos funcionários da iniciativa privada de Brasília-DF, o que levou a adoção de uma amostragem probabilística por conveniência, por se tratar de uma população extremamente grande e difícil de ser mensurada.

No total foram distribuídos 150 questionários nas empresas anteriormente descritas, sendo que um retorno de 138 respondentes foi obtido, caracterizando a amostra do estudo. Segundo Gil (2002) esse número de retornos é considerado muito alto, visto que, em média, pesquisas com esse padrão têm um índice médio de retorno de 30%.

Verificou-se, com relação ao sexo dos respondentes, que 56.5% são mulheres e 43.5% homens.

Quanto ao tempo de serviço dos respondentes, observou-se que 79.7% deles possuíam até 5 anos de serviço, 13% possuíam entre 6 e 10 anos, outros 4.3% possuíam entre 11 e 15 anos e apenas 1.5% possuíam entre 16 e 20 anos de serviço. A Ilustração 2 mostra bem essa distribuição, ressaltando que o predomínio de trabalhadores com até 5 anos de serviço decorre do fato de haver uma alta rotatividade de pessoal nas empresas entrevistadas.

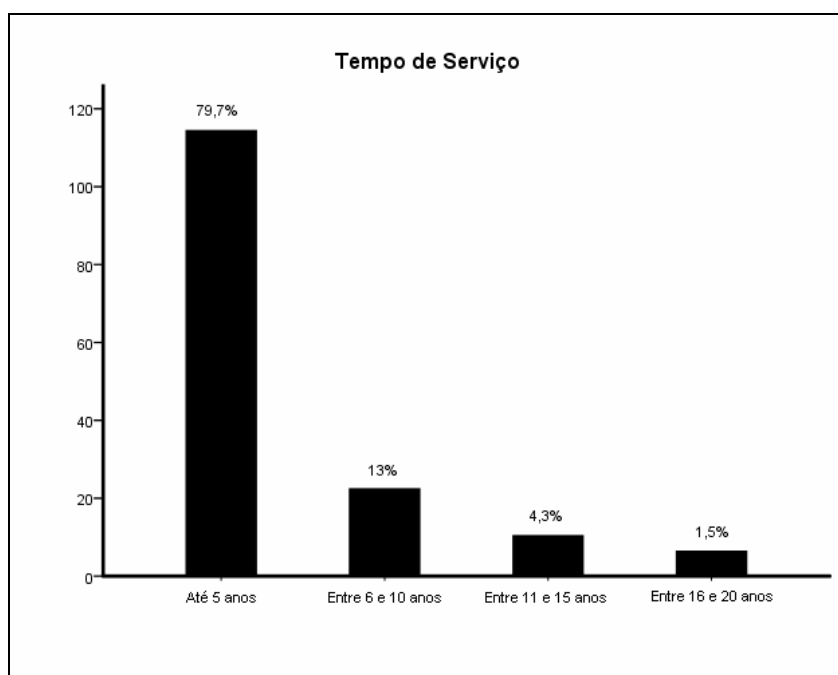


Ilustração 2: Distribuição dos sujeitos de acordo com o tempo de serviço

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à faixa salarial dos entrevistados, observou-se que 14.5% deles recebiam até um salário mínimo, R\$ 465,00, 44.9% recebiam de R\$ 465,01 a R\$ 1.500,00, outros 27.5% recebiam de R\$ 1.500,01 a R\$ 3.500,00, 4.4% recebiam de R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00, 7.2% tinham um salário de R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00 e 1.5% dos respondentes tinham um salário superior a R\$ 10.000,01, como mostra a Ilustração 3. Percebe-se uma alta concentração de pessoas que

recebem salários de até R\$ 1.500,00, mostrando um reduzido poder de aquisição da maior parte da amostra.

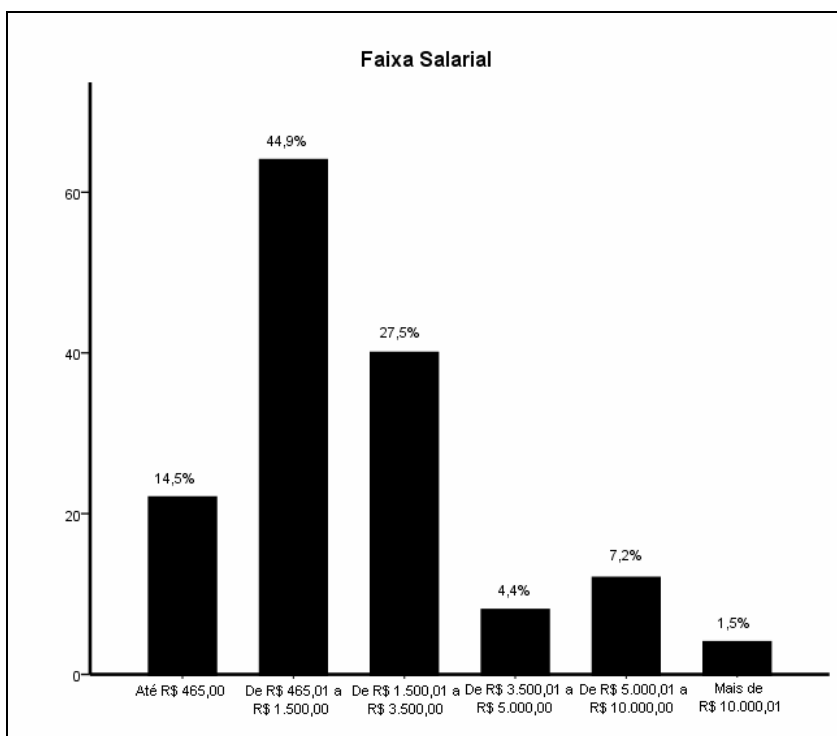


Ilustração 3: Distribuição dos sujeitos de acordo com a faixa salarial

Fonte: Dados da pesquisa

A Ilustração 4 mostra a escolaridade de todos os sujeitos pesquisados.

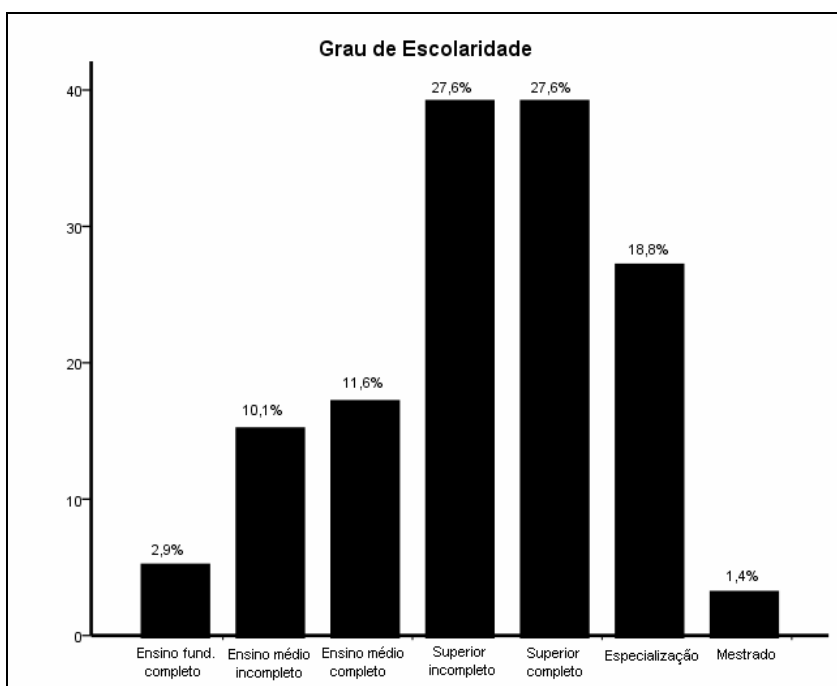


Ilustração 4: Distribuição dos sujeitos de acordo com o grau de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que 2.9% dos entrevistados possuíam ensino fundamental completo, 10.1% deles possuíam ensino médio incompleto, 11.6% possuíam ensino médio completo, 27.6% estavam cursando algum curso superior, mesma porcentagem de sujeitos com curso superior completo. Indivíduos que possuíam especialização totalizavam 18.8% do total de entrevistados e apenas 1.4% já haviam realizado um curso de mestrado. Não houve indivíduos que se dissessem doutores ou pós-doutores.

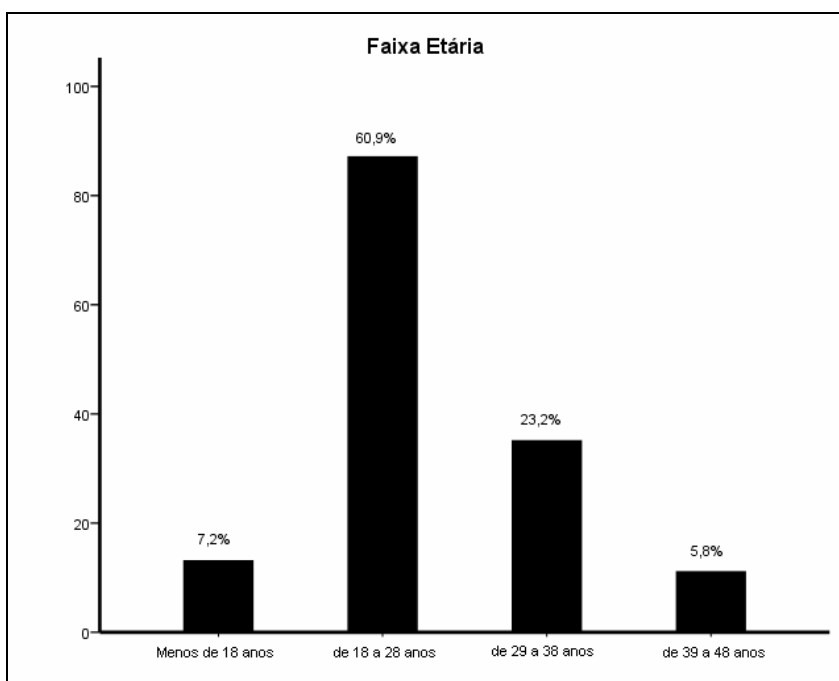


Ilustração 5: Distribuição dos sujeitos de acordo com a faixa etária  
Fonte: Dados da pesquisa

Apenas 8.7% dos entrevistados exerciam função de gerência, totalizando 12 pessoas da amostra obtida, sendo que 4 pessoas não responderam, correspondendo a 2.9% dos entrevistados.

### 3.5. Procedimentos e instrumentos utilizados na coleta e análise dos dados

Para a realização da pesquisa foi elaborado um roteiro objetivando minimizar ou até mesmo anular os problemas que normalmente ocorrem em pesquisas de campo.

Primeiramente foi observado o horário de funcionamento das empresas entrevistadas e uma visita informal foi feita pelo entrevistador a estas para coletar

informações sobre horário de pico, quantidade de funcionários, nome da pessoa responsável pela área de gestão de pessoas, caso houvesse, disponibilidade dessa pessoa em atender à solicitação de aplicação dos questionários, melhor horário para retornar e apresentação do entrevistador, instituição responsável pela pesquisa, objetivos e formas de aplicação dos questionários.

Depois de agendado o dia e o horário em que o gestor de recursos humanos pudesse receber o entrevistador, disponibilizou-se uma quantidade suficiente de questionários impressos e marcou-se nova data para retorno e recolhimento das respostas obtidas em cada uma das empresas escolhidas.

Os questionários foram aplicados em empresas atuantes em ramos diversos, sendo uma academia, um escritório de advocacia, uma empresa de fomento mercantil, uma escola de ensino fundamental, um supermercado, uma malharia, uma distribuidora de tecidos e um banco de varejo.

O instrumento utilizado para essa pesquisa (Anexo) foi parte do questionário elaborado por David (2005), a partir do *Job Diagnostic Survey (JDS)*, de Hackman e Oldham (1975), o qual propunha determinar formas de redesenhar as tarefas organizacionais a fim de aprimorar a motivação e a produtividade dos funcionários e avaliar os efeitos das mudanças no trabalho na vida destes. Como o presente estudo buscou relacionar apenas QVT com variáveis sócio-demográficas e funcionais em empresas privadas, foram utilizadas apenas a escala de percepção dos respondentes sobre a satisfação e qualidade de vida no trabalho, inicialmente com 44 itens, seguindo a métrica original, dividida em uma escala *Likert*, composta por 7 níveis de percepção e o cabeçalho de caracterização do perfil sócio-demográfico e funcional dos respondentes, composto por indagações sobre o sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de função gerencial. Cada parte do questionário foi estruturada com instruções necessárias ao correto preenchimento dos itens.

A escala construída, denominada Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC), foi submetida à análise fatorial, chegando-se a uma estrutura composta por 27 itens distribuídos nos quatro fatores identificados: relações interpessoais, segurança, ambiente físico adequado e seguro e saúde física. A análise de consistência interna dos itens, por sua vez, revelou que os dois primeiros

fatores mostraram-se consistentes ( $\alpha > 0.80$ ), enquanto os outros dois mostraram-se, apenas, promissores ( $0.70 < \alpha < 0.80$ ) (DAVID, 2005).

A análise dos dados obtidos foi feita com base em relatórios extraídos do programa de análise estatística *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 17.0 para sistemas operacionais com ambiente Windows®. Foi gerada uma tabela com os cálculos da média, do desvio-padrão, da moda e da mediana dos resultados coletados em cada um dos itens do questionário, agrupados de acordo com o Fator a que estavam vinculados, sendo estes Relações Interpessoais, Segurança, Ambiente Físico Adequado e Seguro e Saúde Física.

Após a análise individual de cada um dos Fatores foi criada uma nova tabela contemplando a correlação existente entre cada um desses fatores com as variáveis sócio-demográficas e funcionais existentes no questionário. Foi utilizada a correlação de Pearson como método de análise da significância dessas correlações, que, de acordo com o trabalho desenvolvido por Dancey e Reidy (2006), os coeficientes de correlação variam de -1 (relacionamento negativo perfeito), passando por zero, até +1 (relacionamento positivo perfeito).

### **3.6. Período de realização da pesquisa**

A pesquisa teve início no dia 02 de maio de 2009, com a elaboração tácita do roteiro a ser realizado. Após a análise e discussão com profissionais da área acadêmica, professores da Universidade de Brasília no caso, sobre as variáveis que poderiam interferir ou comprometer o bom andamento da pesquisa, iniciou-se o processo de distribuição dos questionários nos dias 04, 05 e 06 de maio de 2009 e recolhidos nos dias 13, 14, 15 e 16 do mesmo mês, possibilitando que os dados obtidos já estivessem tabulados no dia 22 de maio de 2009, sendo possível o início da análise dos resultados.

### **3.7. Comentários sobre o processo da coleta de dados**

Vale ressaltar que houve ótima recepção em todas as empresas abordadas e uma atenção especial foi dada pelos gestores de cada empresa à

pesquisa, que se responsabilizaram por captar o maior número de respondentes no prazo combinado.

O retorno de respostas foi de 92%, onde foram distribuídos 150 questionários com obtenção de respostas em 138 deles, um índice considerado por vários autores extremamente alto e que superou até mesmo as melhores expectativas do entrevistador, que justificou esse fato à abordagem amistosa, comprometimento dos responsáveis pela aplicação dos questionários de cada empresa, identificação dos respondentes com a atual situação encontrada em seu ambiente de trabalho e, principalmente, respaldo moral oferecido pelo nome da instituição de ensino a qual a pesquisa se vinculava, UnB. Outro fator preponderante para a alta taxa de retornos dos questionários foi a percepção por parte dos funcionários de que melhorias poderiam ser conquistadas com a participação na pesquisa.



## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos com os dados da pesquisa realizada, bem como serão feitas considerações e comparações com estudos anteriormente realizados.

As respostas aos itens do questionário referentes ao Fator 1 foram tabuladas e a média, moda e desvio-padrão de cada item foram adotadas.

Composto por itens ligados às relações interpessoais, este fator obteve uma média global de 4.59, demonstrando que a amostra percebe satisfação em relação a esse fator (Tabela 1).

Mesmo com a assunção de uma moda posicionada no ponto de satisfação do questionário (escore 6.00), a alta dispersão, observada pelo alto desvio-padrão, com escore médio global de 1.713, foi responsável pela queda substancial da média global do Fator 1. Isso se explica pelo fato de a amostra ser composta por diferentes empresas atuantes em diferentes ramos, escolaridade, faixa salarial, idade e tempo de serviço dos respondentes também bastante distintos, fazendo com que a percepção destes assumam pontos discrepantes do restante da amostra.

	Média	Moda	Desvio-Padrão
2. Disponibilidade dos chefes para ajudar.	4,71	6	1,773
7. Liberdade de expressão com a chefia.	5,07	6	1,602
12. Tratamento dispensado pelos superiores.	4,49	6	1,535
16. Respeito dispensado pelos superiores.	4,45	6	1,788
20. Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados.	4,38	6	1,772
21. Clima de confiança entre os colegas de trabalho.	4,32	6	1,907
23. Confiança que os chefes depositam nos subordinados.	4,74	6	1,620
<b>Médias Gerais do Fator 1</b>	<b>4,59</b>	<b>6</b>	<b>1,713</b>

Tabela 1: Fator 1 - Relações Interpessoais

Fonte: Dados da pesquisa

Percebeu-se também que os respondentes tiveram um maior grau de satisfação em relação ao item referente à liberdade de expressão com a chefia (item 7), evidenciando que há certa proximidade entre a alta gerência e a linha de frente, o que, segundo Choo (2006), melhora a comunicação intra-empresarial e dissemina

os valores e missão da empresa. Não obstante, foi observada leve satisfação em relação ao clima de confiança entre os colegas de trabalho (item 21), porém com um escore médio um pouco menor, de 4.32.

A seguir encontra-se a Tabela 2 com os dados obtidos com as respostas relativas aos itens que compõem o Fator 2, caracterizado por Segurança, que evidencia uma percepção levemente insatisfatória dos funcionários em relação à segurança no trabalho, obtendo escore médio de 3.78. Ainda que esteja situado em um ponto próximo à neutralidade, pode-se inferir que os entrevistados não contemplam grandes projeções para seu futuro na organização em que atualmente estão inseridos. Neste caso, o elevado desvio-padrão entre as respostas obtidas também explica a média global dos itens menor que grande parte das modas observadas.

	Média	Moda	Desvio-Padrão
3. O valor do salário na aposentadoria.	3,61	4	1,835
5. A disponibilidade de residências funcionais.	3,29	4	1,540
6. Garantia quanto ao futuro na Organização.	4,09	5	1,763
8. Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela organização.	4,21	4	1,807
10. Dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde.	3,42	4	1,265
11. A refeição oferecida pela Organização.	3,32	4	1,572
13. Proteção pessoal contra agressão física.	3,86	4	1,591
14. Assistência médico-odontológica na Organização.	3,76	1	2,284
15. Possibilidade de amparo à família.	3,93	6	2,069
17. Os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez etc.) recebidos.	3,97	4	1,841
24. O salário pago pela Organização.	3,69	6	1,972
27. Oportunidade de ascensão profissional.	4,24	6	1,908
<b>Médias Gerais do Fator 2</b>	<b>3,78</b>	<b>5</b>	<b>1,787</b>

Tabela 2: Fator 2 - Segurança

Fonte: Dados da pesquisa

Destaca-se que houve uma melhor percepção dos entrevistados em relação aos itens “Oportunidade de ascensão profissional” (item 27, média = 4.24) e “Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela organização” (item 8, média = 4.21), inferindo que, embora de maneira pouco satisfatória, as empresas

têm investido alguns recursos em cursos de capacitação profissional além de adotarem um plano de carreira definido, porém com grandes margens para melhorias.

Os itens que se destacaram de maneira mais insatisfatória foram “A disponibilidade de residências funcionais” (item 5, média = 3.29), “A refeição oferecida pela organização” (item 11, média = 3.32) e “Dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde” (item 10, média = 3.42). Esses resultados demonstram a ausência de uma preocupação com a alimentação de seus funcionários, o que pode acarretar problemas crônicos de obesidade ou indisposição por escassez de vitaminas e minerais, havendo um recuo no rendimento profissional dos funcionários.

A tabela a seguir revela a percepção dos respondentes em relação ao Fator 3, composto por itens ligados ao ambiente físico adequado e seguro. Percebeu-se uma leve satisfação nesse quesito, sendo que o escore de 4.86 foi obtido após análise da média das respostas obtidas. Dentre todos os fatores, esse foi o que apresentou maior índice de satisfação dos entrevistados, inferindo que as organizações estão se adequando bem às exigências legais de adequação do ambiente físico e têm se preocupado cada vez mais com a questão ergonômica da realização das tarefas pelos funcionários de cada empresa. Mais uma vez, a alta dispersão analisada foi responsável pela queda da média global das respostas do Fator 3, mesmo que de uma forma mais amena, com escore médio de 1.603.

	Média	Moda	Desvio-Padrão
1. Ações de prevenção contra acidentes na organização	4,17	4	1,377
9. As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.	4,85	6	1,808
19. O espaço físico do local de trabalho.	4,97	6	1,848
22. Controle de circulação e acesso de pessoas estranhas no local de trabalho.	5,43	6	1,678
25. A qualidade do mobiliário existente no local de trabalho.	4,91	6	1,603
<b>Médias Gerais do Fator 3</b>	<b>4,86</b>	<b>5<sup>a</sup></b>	<b>1,662</b>

a: foi calculada a média das modas existentes

Tabela 3: Fator 3 – Ambiente físico adequado e seguro

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da análise dos resultados obtidos sobre esse fator, ficou clara a satisfação dos entrevistados em relação ao item “Controle de circulação e acesso de pessoas” (item 22), com escore médio de 5.43. Isso demonstra que os funcionários das empresas entrevistadas se sentem à vontade em seu ambiente de trabalho com pouco receio de que terceiros interrompam suas tarefas adentrando sem permissão o recinto ou simplesmente se colocando em locais impróprios e que afetariam o bom andamento das atividades realizadas pela organização. Em contrapartida foi identificada pouca satisfação referente a ações de prevenção contra acidentes na organização (item 1, média = 4.17), refletindo que programas focados nesse quesito são inexistentes e que pouco é feito para evitar acidentes no ambiente de trabalho.

Foi realizada também a tabulação dos dados obtidos na pesquisa referentes ao Fator 4, composto por itens ligados à Saúde Física dos funcionários entrevistados. Percebeu-se leve insatisfação na média geral dos respondentes em relação a esse fator, sendo que o escore médio global de 3.99 foi identificado. É certo que esse ponto se encontra muito próximo à neutralidade estabelecida pelo questionário, contudo faz-se necessário destacar que a percepção sobre a preocupação das organizações com a saúde física dos trabalhadores é algo que pode ser melhorado.

	Média	Moda	Desvio-Padrão
4. Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho.	3,65	4	1,702
18. Prática de atividade física no próprio local de trabalho.	3,94	4	1,962
26. Orientação profissional à atividade física.	4,36	4	1,705
<b>Médias Gerais do Fator 4</b>	<b>3,99</b>	<b>4</b>	<b>1,789</b>

Tabela 4: Fator 4 – Saúde física

Fonte: Dados da pesquisa

O ponto que obteve melhor avaliação dentre os existentes nesse fator foi a “Orientação profissional à atividade física” (item 26), o que nos mostra que há certa preocupação em evitar que os funcionários realizem atividades sem alguma supervisão por parte das organizações. Contudo percebeu-se que a média das respostas para o item “Tempo disponibilizado pela organização para a prática de atividade física no horário de trabalho” (item 4) se encontrou no ponto de leve insatisfação, revelando que as empresas não têm se preocupado com as dicas de

profissionais da saúde sobre os benefícios que a realização de atividades físicas, alongamentos periódicos, pausas para relaxamento dentre outras atividades exercem na execução cotidiana das tarefas realizadas pelos profissionais em cada uma das empresas entrevistadas.

Após a análise de cada fator separadamente, foi realizada a correlação bivariada entre as variáveis sócio-demográficas e funcionais com cada um dos fatores presentes na pesquisa. Foi utilizada a correlação de Pearson, onde o coeficiente obtido mostra o grau em que as variáveis associadas se relacionam entre si e “o nível de probabilidade associada fornece a probabilidade do coeficiente de correlação se dar por erro amostral, desde que a hipótese nula seja considerada verdadeira” (DANCEY; REIDY, 2006, p. 193).

Todos os resultados foram associados na Tabela 5 a fim de facilitar a identificação das correlações e ilustrar de forma funcional os dados para uma maior apreciação do leitor.

Dancey e Reidy (2006, p. 193) explicam a melhor forma em se analisar a matriz obtida, que é “simplesmente um conjunto de números disposta em fileiras e colunas”. Caso não haja erros ou enganos à matriz, cada variável deve estar em perfeita correlação positiva consigo mesma, obtendo coeficiente de correlação de 1.00. Além disso, os resultados são mostrados em duplicidade, em uma espécie de “efeito espelho”, o que obriga o leitor a considerar apenas uma metade da matriz, que deverá ser dividida ao meio pela diagonal formada pelos coeficientes de correlações perfeitas.

As variáveis sócio-demográficas e funcionais “Tempo de Serviço”, “Grau de Escolaridade”, “Faixa Salarial”, “Faixa Etária” e “Exerce Função Gerencial” foram resumidas por “Temp. Serv.”, “Escol.”, “Salar.”, “Idade” e “Função”, respectivamente, para uma melhor adequação espacial da tabela.

Também está presente na tabela, abreviado por “sig.”, o nível de significância, que determina se o nível de correlação pode ser considerado significativo, obtendo escore menor que 0,05 ( $p < 0,05$ ), sendo ainda considerado altamente significativo caso esse escore esteja posicionado abaixo de 0,01 ( $p < 0,01$ ).

		Fator1	Fator2	Fator3	Fator4	Sexo	Temp. Serv.	Escol.	Salar.	Idade	Função
Fator1	Correlação Pearson	1	,476**	,640**	,624**	-,082	,052	,083	,101	-,056	,103
	Sig. (bi-caudal)		,000	,000	,000	,336	,546	,333	,236	,519	,237
Fator2	Correlação Pearson	,476**	1	,711**	,294**	-,076	-,097	,205*	,366**	-,112	-,075
	Sig. (bi-caudal)	,000		,000	,000	,377	,263	,016	,000	,199	,388
Fator3	Correlação Pearson	,640**	,711**	1	,403**	-,080	-,005	,263**	,328**	-,061	-,072
	Sig. (bi-caudal)	,000	,000		,000	,350	,953	,002	,000	,485	,408
Fator4	Correlação Pearson	,624**	,294**	,403**	1	-,050	-,014	,075	,037	,034	,012
	Sig. (bi-caudal)	,000	,000	,000		,562	,872	,383	,670	,699	,889
Sexo	Correlação Pearson	-,082	-,076	-,080	-,050	1	-,051	,036	-,111	-,047	-,160
	Sig. (bi-caudal)	,336	,377	,350	,562		,552	,672	,195	,592	,065
Temp. Serv.	Correlação Pearson	,052	-,097	-,005	-,014	-,051	1	,273**	,130	,652**	,132
	Sig. (bi-caudal)	,546	,263	,953	,872	,552		,001	,133	,000	,130
Escol.	Correlação Pearson	,083	,205*	,263**	,075	,036	,273**	1	,604**	,275**	-,171*
	Sig. (bi-caudal)	,333	,016	,002	,383	,672	,001		,000	,001	,048
Salar.	Correlação Pearson	,101	,366**	,328**	,037	-,111	,130	,604**	1	,204*	-,419**
	Sig. (bi-caudal)	,236	,000	,000	,670	,195	,133	,000		,018	,000
Idade	Correlação Pearson	-,056	-,112	-,061	,034	-,047	,652**	,275**	,204*	1	-,021
	Sig. (bi-caudal)	,519	,199	,485	,699	,592	,000	,001	,018		,813
Função	Correlação Pearson	,103	-,075	-,072	,012	-,160	,132	-,171*	-,419**	-,021	1
	Sig. (bi-caudal)	,237	,388	,408	,889	,065	,130	,048	,000	,813	

\*\* Correlação é significativa ao nível 0.01 (bi-caudal).

\* Correlação é significativa ao nível 0.05 (bi-caudal).

Tabela 5: Correlações entre fatores e variáveis sócio-demográficas e funcionais

Fonte: Dados da pesquisa

Diante do exposto, algumas considerações devem ser feitas. Viu-se que entre os Fatores 2 (Segurança) e 3 (Ambiente físico adequado e seguro) e a faixa salarial dos entrevistados houve um relacionamento positivo moderado, com coeficientes de correlação de 0.366 e 0.328, respectivamente, com  $p < 0.01$ . Percebemos assim que com o aumento salarial há uma maior percepção de amparo recebido pela organização. Um relacionamento positivo fraco foi percebido entre os fatores 2 e 3 com o grau de escolaridade dos entrevistados, com coeficiente de correlação de 0.205 e 0.263, com níveis de significância de 0.016 e 0.002, respectivamente. Nota-se também que com um número maior de títulos acadêmicos o funcionário passa a perceber uma segurança maior com a organização, sentindo-se mais valorizado e sabendo que a posição ocupada não será facilmente

substituída. Podemos discorrer também que as organizações realmente fornecem aos funcionários mais escolarizados e mais bem pagos um tratamento diferenciado, levando-os a sentirem-se mais integrados à organização.

Outro ponto interessante em se revelar foi a forte associação entre o grau de escolaridade e a faixa salarial dos respondentes da pesquisa. Com um coeficiente de correlação de 0.604 e nível de significância de 0.000, esse relacionamento mostrou que os maiores salários são pagos às pessoas que mais tempo se dedicaram aos estudos. Observou-se ainda que os ocupantes de algum cargo de gerência detiveram maior faixa salarial que os demais, onde uma relação negativa forte foi observada entre a não-função gerencial e a faixa salarial, com um coeficiente de correlação de -0.419, bem como houve uma associação forte entre o exercício de função gerencial e o nível de escolaridade, onde foi obtido um coeficiente de correlação de -0.171, com significância de 0.048 ( $p < 0,05$ ), demonstrando que as funções de gerência são ocupadas por profissionais detentores de uma quantia maior de títulos acadêmicos.

Após a análise viu-se ainda uma forte relação positiva entre os fatores 2 e 3, com coeficiente de correlação de 0.711, deixando a questão da real necessidade em se estabelecer 4 fatores distintos, sendo que a junção dos itens da pesquisa referentes a esses dois fatores em único fator seria parcimoniosa com os resultados obtidos (PASQUALI, 1996).

Contudo pode-se indagar também se a amostra obtida foi capaz de generalizar boa parte da população em estudo, ou seja, o número de 138 respondentes não seria suficiente para realizar uma distinção mais criteriosa sobre o fator vinculada à segurança e o fator ligado ao ambiente físico adequado e seguro. Outra inferência que se fez à luz desse resultado foi a má interpretação dos respondentes sobre o fator Segurança, que remete a uma estabilidade e projeções de um futuro condizente com as expectativas de cada funcionário, podendo ser que a interpretação feita foi a de segurança num contexto mais literal, abrangendo critérios físicos ou relacionados ao ambiente da empresa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desfecho da pesquisa foi possível atingir os objetivos inicialmente propostos, que eram identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho, caracterizar o perfil sócio-demográfico e funcional dos entrevistados e testar as diferenças nas percepções de qualidade de vida no trabalho de grupos de participantes constituídos a partir de variáveis sócio-demográficas e funcionais, tais como sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade, faixa salarial, faixa etária e exercício de funções gerenciais. Como exemplo pode-se citar a melhor percepção de segurança no trabalho por indivíduos com maior tempo de estudos e com salários mais altos que a média do grupo, bem como a crescente percepção de que é necessário obter um bom nível de capacitação a fim de posicionar-se mais confortavelmente no mercado de trabalho (vide cap. 3).

Outra consideração importante gira em torno da amostra obtida na pesquisa, que, apesar de representativa para um trabalho de conclusão de curso de graduação, pode não ter sido capaz de generalizar fielmente a população em análise, com isso vê-se a necessidade em realizar um estudo mais profundo e com mais recursos temporais para se obter dados mais concisos e com maior probabilidade de assemelhar-se com a realidade. Se por um lado esse detalhe foi prejudicial ao trabalho, por outro incentiva o pesquisador a prosseguir com sua linha de pesquisa em trabalhos futuros.

Após discorrer sobre o histórico, a visão de alguns estudiosos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e identificar as percepções dos respondentes à pesquisa realizada sobre o tema, chega-se a algumas conclusões, tais como a ausência de programas focados em QVT em micro e pequenas empresas na cidade de Brasília-DF, o que gera certa incompreensão por parte dos entrevistados acerca do tema.

Foi demonstrada por uma breve revisão da literatura a importância da melhoria da qualidade de vida no trabalho para o aumento da produtividade organizacional e motivação dos funcionários, revelando que a pesquisa realizada tem grande importância no auxílio a gestores para maximizarem os resultados das empresas da esfera privada, que, segundo Chiavenato (2002), têm no potencial humano o seu maior ativo. Outro ponto de suma importância encontrado na



pesquisa foi a preocupação em se elaborar um programa focado na qualidade de vida no trabalho que esteja amparado pela realidade e seja corretamente aplicado, para que não se transforme em mais um modismo gerencial.

## 6. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. 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, abr./jun. 1998, v. 33, n. 2, p. 40-51.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**: como incrementar talentos na empresa. São Paulo, Prentice Hall, 2002.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora SENAC-SP, 2006.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. Análise de correlação: o *r* de Pearson. In:\_\_\_\_\_. **Estatística sem matemática para psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2006, cap. 5.

DAVID, L. M. L. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional**: análise de suas relações em uma unidade do exército. 2005. 108 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Social e Trabalho) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade, e Ciência da Informação e Documentação (FACE), Universidade de Brasília, Brasília.

DESCANIO, D.; LUNARDELLI, M. C. Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. São Paulo, jan./jun. 2007, v. 7, n. 1, p. 159-178.

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

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

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. J. Escola das relações humanas. In:\_\_\_\_\_. **Gestão empresarial**: de Taylor aos nossos dias. Evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira, 1997, cap. 2.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HACKMAN, R.; OLDFHAM, G. R. Development of the diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**. Monograph: 1975, v. 60, n. 2, p. 159-170.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**. São Paulo, abr./jun. 2001, v. 36, n. 2 p. 57-66.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. São Paulo, abr./jun. 1997, v. 1, n. 2, p. 79-83.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho X auto-realização humana. **Revista Leonardo pós - órgão de divulgação científica e cultural do ICPG**. Blumenau, 2003, v. 1, n. 3, p. 73-80.

PAIVA, K. C. M.; MARQUES, A. L. Qualidade de vida, *stress* e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. In: XXIII Encontro nacional de pós-graduação em administração (1999: Foz do Iguaçu). **Anais**. Foz do Iguaçu, 1999.

PASQUALI, L. Teoria da resposta ao item – IRT: uma introdução. In: L. Pasquali (Org). **Teoria e métodos de medida em ciências do comportamento**. Brasília: INEP, 1996, p. 173-195.

PATTON, M. Q. **How to use qualitative methods in evaluation**. Newbury Park: Sage Publications, 1990.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A., GUTIERREZ, G. L. e VILARTA, R. (Org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

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

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e a NR-17: para além do apenas legal. **FIEP Bulletin**. Foz do Iguaçu, 2006, v. 76, n. Edição Especial, p. 50-52.

RUGISKI, M.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. **Qualidade de vida no trabalho**: um olhar sobre o tempo livre dos trabalhadores de uma indústria metalúrgica. Trabalho apresentado ao XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Porto Alegre, 2005.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. São Paulo, jan./fev. 2006, v. 14, n. 1, p. 54-60.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, jan./mar. 2001, v. 08, n. 1, p. 23-35.

VEIGA, A. Tempos Modernos. **Revista Veja**. São Paulo: Editora Abril, ed. 1643, ano 33, n. 34, p. 122-129, 2000.

VELOSO, H. M.; BOSQUETTI, M. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor**

**elétrico brasileiro.** Trabalho apresentado ao VIII Seminário em Administração - SEMEAD. São Paulo, 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

## ANEXOS

### Anexo A: Instrumento de Pesquisa.

---

#### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS DA INICIATIVA PRIVADA DE BRASÍLIA-DF

---

Instruções

Prezado amigo (a),

A presente pesquisa tem por objetivo investigar as relações entre variáveis sócio-demográficas e funcionais e percepções sobre Qualidade de Vida no Trabalho em empresas privadas de Brasília-DF, sendo que esse instrumento, elaborado e validado por Lamartine Moreira Lima David (2005), faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Administração da UnB.

Sua colaboração é solicitada no sentido de responder ao questionário em anexo, manifestando sua opinião sobre os diversos aspectos considerados. Lembre-se de que não existem respostas certas, o que importa é a sua opinião.

Por favor, responda a todas as questões, escolhendo a alternativa que melhor corresponda à sua percepção sobre os diversos aspectos de seu trabalho.

Sua opinião, pessoal e criteriosa, será de extrema relevância para os objetivos deste estudo e será tratada com absoluto sigilo. Todos os resultados serão apresentados de modo a não permitir a sua identificação.

Antecipadamente, agradeço a sua valiosa e indispensável colaboração, colocando-me, desde já, a sua inteira disposição, pessoalmente ou pelos seguintes telefones: Res. – 3349 6909; Cel. – 8407 4453.

Cordialmente,  
Lucas Bráulio de Souza

---

#### PRIMEIRA PARTE

---

No espaço ao lado de cada aspecto do contexto de seu trabalho, marque com um X o número que melhor corresponda à sua percepção, de acordo com as opções abaixo. Escolha apenas uma resposta para cada item e responda, por favor, a todos eles.

**Quão satisfeito o (a) senhor (a) está com este aspecto de seu trabalho?**

	1	2	3	4	5	6	7
	Fortemente insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Neutro	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Fortemente Satisfeito
1	Ações de prevenção contra acidentes na Organização.						
2	Disponibilidade dos chefes para ajudar.						
3	O valor do salário na aposentadoria.						
4	Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho.						
5	A disponibilidade de residências funcionais.						
6	Garantia quanto ao futuro na Organização.						
7	Liberdade de expressão com a chefia.						
8	Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.						
9	As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.						
10	Dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde.						
11	A refeição oferecida pela Organização.						
12	Tratamento dispensado pelos superiores.						
13	Proteção pessoal contra agressão física.						
14	Assistência médico-odontológica na Organização.						
15	Possibilidade de amparo à família.						
16	Respeito dispensado pelos superiores.						
17	Os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez etc.) recebidos.						
18	Prática de atividade física no próprio local de trabalho.						

1	2	3	4	5	6	7
Fortemente insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Neutro	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Fortemente Satisfeito

19	O espaço físico do local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
20	Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados.	1	2	3	4	5	6	7
21	Clima de confiança entre os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22	Controle de circulação e acesso de pessoas estranhas no local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23	Confiança que os chefes depositam nos subordinados.	1	2	3	4	5	6	7
24	O salário pago pela Organização.	1	2	3	4	5	6	7
25	A qualidade do mobiliário existente no local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
26	Orientação profissional à atividade física.	1	2	3	4	5	6	7
27	Oportunidade de ascensão profissional.	1	2	3	4	5	6	7

---

### SEGUNDA PARTE

---

Por fim, preencha os itens abaixo que auxiliarão na caracterização dos participantes da pesquisa (**não coloque o seu nome**).

1 – SEXO:

a. ( ) Masculino

b. ( ) Feminino

2 – TEMPO DE SERVIÇO:

a. ( ) Até 5 anos

d. ( ) entre 16 e 20 anos

b. ( ) entre 6 e 10 anos

e. ( ) entre 21 e 25 anos

c. ( ) entre 11 e 15 anos

f. ( ) mais de 26 anos

3 – GRAU DE ESCOLARIDADE:

a. ( ) Ensino fundamental incompleto

f. ( ) Superior completo

b. ( ) Ensino fundamental completo

g. ( ) Especialização

c. ( ) Ensino médio incompleto

h. ( ) Mestrado

d. ( ) Ensino médio completo

i. ( ) Doutorado

e. ( ) Superior incompleto

j. ( ) Pós-doutorado

4 – FAIXA SALARIAL:

a. ( ) até R\$ 465,00

d. ( ) de R\$ 3.500,01 a R\$ 5.000,00

b. ( ) de R\$ 465,01 a R\$ 1.500,00

e. ( ) de R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00

c. ( ) de R\$ 1.500,01 a R\$ 3.500,00

f. ( ) mais de R\$ 10.000,00

5 – FAIXA ETÁRIA

a. ( ) Menos de 18 anos

d. ( ) de 39 a 48 anos

b. ( ) de 18 a 28 anos

e. ( ) de 49 a 58 anos

c. ( ) de 29 a 38 anos

f. ( ) mais de 58 anos

6 – EXERCE FUNÇÃO GERENCIAL?

a. ( ) Sim

b. ( ) Não

Utilize este espaço para mais alguma observação que julgar necessária.

---



---



---



---

**Por gentileza, verifique se todos os itens foram respondidos.**

**Obrigado pela sua valiosa colaboração!**