



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**MONAILZA DE SOUSA OLIVEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DOS  
COLABORADORES DA EMBRAPA ALGODÃO - CAMPINA GRANDE-PB**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2012**

**MONAILZA DE SOUSA OLIVEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DOS  
COLABORADORES DA EMBRAPA ALGODÃO - CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso, em forma de monografia, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, em cumprimento às exigências desta Instituição de Ensino, para aquisição do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. MSc. Luís de Sousa Lima

O48q

Oliveira, Monailza de Sousa.

Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso dos colaboradores da Embrapa Algodão – Campina Grande - PB. [manuscrito] /Monailza de Sousa Oliveira. – 2012.

68.; il. Color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2012.

“Orientação: Prof. Msc. Luís de Sousa Lima. Departamento de Administração e Economia”.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Percepção dos Colaboradores. 3. Embrapa Algodão. I. Título.

21. ed. CDD 306.361.

MONAILZA DE SOUSA OLIVEIRA

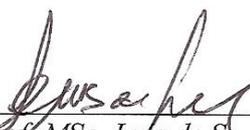
Matrícula: 07220567-9

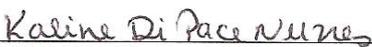
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DOS  
COLABORADORES DA EMBRAPA ALGODÃO - CAMPINA GRANDE-PB

Aprovada em 23 de Julho de 2012.

AVALIAÇÃO: 10,0 (dez)

COMISSÃO EXAMINADORA

  
\_\_\_\_\_  
Prof. MSc. Luis de Sousa Lima  
Orientador

  
\_\_\_\_\_  
Prof.ª MSc. Kaline Di Pace Nunes  
Examinador (a)

  
\_\_\_\_\_  
Prof.ª MSc. Yêda Silveira Martins Lacerda  
Examinador (a)

CAMPINA GRANDE – PB

**D**edico esta monografia a Deus, por ter me dado a oportunidade de viver e poder superar minhas dificuldades. A minha Mãe pelo incentivo, ensinamentos transmitidos e investimentos para que eu pudesse chegar até aqui. A meu namorado pelo apoio, sempre companheiro, não mediu esforços para me ajudar. Aos amigos sempre atenciosos e prestativos. Aos professores da graduação pelos conhecimentos transmitidos.

.

## AGRADECIMENTOS

A **Deus**, por ser presente em minha vida, me dando força, coragem e a sabedoria necessária para que eu pudesse vencer esta etapa de minha vida;

A **meus pais**, que sempre me incentivou, investiu na minha educação, acreditando na minha capacidade, agradeço pelos momentos de compreensão estando ao meu lado me ajudando de forma direta e indireta, sempre me dando o apoio necessário para concluir este trabalho;

A **meu namorado**, que sempre companheiro, amigo e compreensivo, se fez presente nos momentos que mais precisei, aceitando minha ausência quando necessário, para que eu pudesse concretizar esta etapa;

Aos **amigos** que fiz durante o curso, pelo apoio desprendido e as palavras de incentivo, pela verdadeira amizade que construímos e em especial os que sempre estiveram ao meu lado: **Nara Cristina da S. Costa, Suzane José da Silva, Oriel Santana, Raudek Wolney Silva Castro, Cláudio César e Kêyton Anderson**, por toda nossa trajetória ao longo desses cinco anos o meu especial agradecimento;

Ao **Prof. Luís de Sousa Lima**, meu orientador, pelo empenho, compreensão, incentivo e orientação para a concretização desse trabalho;

Aos **professores** que se fizeram presentes na Banca Examinadora e aqueles que ao longo da graduação transmitiram conhecimentos e ensinamentos.

A **Embrapa Algodão**, em especial **Dr. Napoleão Esberard de Macêdo Beltrão, Dr. José Wellington dos Santos e Dra. Maria Auxiliadora Lemos Barros**, pela confiança depositada e a oportunidade proporcionada para a conclusão da monografia, bem como **Simone Maria Torres de Melo Alves**, pela amizade e aprendizado, aos demais colaboradores da Embrapa, que foram fundamentais e contribuíram positivamente no estudo de caso;

A **todos** que contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão deste trabalho, que para mim, é sinônimo de vitória e realização pessoal.

**A todos meus sinceros agradecimentos.**

*É melhor lançar-se à luta em busca do triunfo mesmo expondo-se ao insucesso, que formar fila com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito; e vivem nessa penumbra cinzenta sem conhecer nem vitória nem derrota.*

***Franklin Roosevelt***

OLIVEIRA, Monailza de Sousa. *Qualidade de Vida no Trabalho: estudo de caso dos colaboradores da Embrapa Algodão – Campina Grande-PB*. Trabalho de Conclusão de Curso – DAEC/CCSA/UEPB – Campina Grande – PB, 2012, 68 pg, com ilustrações.

## RESUMO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz presente como fator relevante no contexto social e organizacional, cujo qual pode afetar inteiramente na vida pessoal como nos resultados das empresas. O presente estudo tem por objetivo avaliar a QVT na percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão, Campina Grande-PB. A metodologia deste estudo parte de um referencial teórico e se consubstancia na aplicação de um questionário no modelo de Westley (1979), caracterizando-se em uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, utilizando-se para os meios os tipos de bibliográfica, pesquisa de campo e estudo de caso. A análise dos resultados permitiu avaliar a percepção dos colaboradores quanto a QVT existente na empresa. O universo da pesquisa foi os 205 funcionários efetivos da empresa em estudo, no qual foi utilizada uma amostragem de 20% do quadro de funcionários, totalizando 41 pessoas pesquisadas. Neste, os resultados denotam num elevado nível de concordância quanto à qualidade de vida no trabalho inserida na Embrapa Algodão, mesmo que uma parcela se sinta insatisfeita com as condições que diz respeito à QVT. Na conclusão ficou evidenciada a percepção dos colaboradores bem como ao final é apresentado recomendações para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

**PALAVRAS-CHAVES:** Qualidade de Vida no Trabalho, percepção dos colaboradores, Embrapa Algodão.

OLIVEIRA, Monailza de Sousa. *Quality of Life in the Work: I study of Embrapa Algodão collaborators' case - Campina Grande-PB*. Work of Conclusion of Course – DAEC/CCSA/UEPB – Campina Grande – PB, 2012, 68 pg, with illustrations.

## ABSTRACT

The theme Quality of Life in the Work (QVT) it is made present as important factor in the social context and organizacional, whose which can affect entirely in the personal life as in the results of the companies. The present study has for objective to evaluate QVT in Embrapa Cotton's collaborators' perception, Campina Big-PB. The methodology of this study part of a theoretical referencial and if consubstancia in the application of a questionnaire in the model of Westley (1979), being characterized in a research of exploratory and descriptive nature, being used for the means the types of bibliographical, field research and case study. The analysis of the results allowed to evaluate the collaborators' perception as existent QVT in the company. The universe of the research was the 205 effective employees of the company in study, in which a sampling of 20% of the employees' picture was used, totaling 41 researched people. In this, the results denote in a high agreement level with relationship to the life quality in the work inserted in Embrapa Algodão, even if a portion feels unsatisfied with the conditions that he/she concerns QVT. In the conclusion the collaborators' perception was evidenced as well as at the end it is presented recommendations for the improvement of the life quality in the work.

**Keywords:** Quality of Life in the Work, the collaborators' perception, Embrapa Algodão.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.1</b> – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho.....	27
<b>Figura 2.1</b> – Organograma da Embrapa Algodão.....	35
<b>Figura 4.1</b> - Escala Likert .....	50

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1.1</b> – Evolução do Conceito de QVT (Nadler e Lawler, 1983).....	20
<b>Quadro 1.2</b> – Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho.....	23
<b>Quadro 1.3</b> – Origens da Qualidade de Vida no Trabalho.....	25
<b>Quadro 3.1</b> – Plano de variáveis .....	39

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 4.1</b> - Distribuição dos colaboradores por sexo.....	44
<b>Tabela 4.2</b> – Distribuição dos colaboradores por faixa etária .....	45
<b>Tabela 4.3</b> – Distribuição dos colaboradores por estado civil.....	46
<b>Tabela 4.4</b> – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade.....	47
<b>Tabela 4.5</b> – Distribuição dos colaboradores por categoria funcional.....	48
<b>Tabela 4.6</b> – Distribuição dos colaboradores por tempo de serviço na Embrapa.....	49
<b>Tabela 4.7</b> – Indicador Econômico .....	51
<b>Tabela 4.8</b> – Indicador Político.....	53
<b>Tabela 4.9</b> – Indicador psicológico.....	55
<b>Tabela 4.10</b> – Indicador sociológico.....	57

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 4.1</b> - Distribuição dos colaboradores por sexo .....	44
<b>Gráfico 4.2</b> - Distribuição dos colaboradores por faixa etária.....	45
<b>Gráfico 4.3</b> – Distribuição dos colaboradores por estado civil.....	46
<b>Gráfico 4.4</b> – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade .....	47
<b>Gráfico 4.5</b> – Distribuição dos colaboradores por categoria funcional .....	48
<b>Gráfico 4.6</b> – Distribuição dos colaboradores por tempo de serviço na Embrapa .....	49
<b>Gráfico 4.7</b> – Indicador econômico .....	52
<b>Gráfico 4.8</b> – Indicador político .....	54
<b>Gráfico 4.9</b> – Indicador psicológico .....	56
<b>Gráfico 4.10</b> – Indicador sociológico .....	58

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1 – REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
1.1 O QUE É QUALIDADE? .....	17
1.2 DEFINIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA .....	18
1.3 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	19
1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – CONCEITOS .....	20
1.5 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	22
1.6 ABORDAGEM DE WESTLEY (1979) SOBRE QVT.....	24
<b>CAPÍTULO 2 – CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO .....</b>	<b>30</b>
2.1 EMBRAPA ALGODÃO.....	31
2.1.1 BREVE HISTÓRICO .....	31
2.1.2 DADOS CADASTRAIS .....	32
2.1.3 ATIVIDADES .....	33
2.1.4 MISSÃO.....	33
2.1.5 VISÃO .....	34
2.1.6 SETORES E COLABORADORES.....	34
2.1.7 ORGANOGRAMA DA EMBRAPA ALGODÃO.....	34
<b>CAPÍTULO 3 – ASPECTOS METODOLÓGICO .....</b>	<b>36</b>
3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA INVESTIGAÇÃO.....	37
3.2 TIPOS DE PESQUISA .....	37
3.3 DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA.....	39
3.4 PLANO DE VARIÁVEIS .....	39
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	40
3.6 TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	40
<b>CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
4.1 TÍTULO .....	43
4.2 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	43
4.2.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES DA EMBRAPA ALGODÃO .....	44
4.2.2 AVALIAÇÃO DAS CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	50
<b>CONCLUSÃO E SUGESTÕES .....</b>	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>63</b>
<b>APÊNDICE I – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>66</b>

# *Introdução*



## INTRODUÇÃO

As organizações em seu atual cenário estão vivenciando processos de mudanças políticas, sociais e econômicas, além de constantes avanços tecnológicos, os quais resultam pela busca dos resultados, qualidade e competitividade. Estas mudanças fazem surgir nas organizações a necessidade da valorização do trabalho humano, a fim de atingir os objetivos.

O estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tema de grande relevância para as empresas no âmbito organizacional e social, discutido amplamente por diversos pesquisadores, preocupados com a satisfação das necessidades do trabalhador e humanização das relações no ambiente de trabalho.

Historicamente, conferi-se a origem do título Qualidade de Vida a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, que estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo-trabalho-organização, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos árdua.

A qualidade de vida no trabalho compõe parte integrante do desenvolvimento humano e profissional, pois é nas organizações que o indivíduo, se depara com o sucesso ou sua frustração, estas ocasiões interferem inteiramente no seu bem estar psicossocial, assim como no seu rendimento e desempenho profissional. Isto implica dizer que, à medida que os interesses, a satisfação do trabalhador são atingidos, este pode elevar o nível de produtividade e gerar melhores resultados para empresa. As pessoas se tornarão mais produtivas, quando forem satisfeitas e envolvidas com o processo.

Através da análise da QVT, é possível identificar estratégias que auxiliam as empresas a trabalhar de maneira adequada com seus colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho torna-se um grande desafio para a administração atual, visto que todo processo organizacional é dependente do fator humano para sua realização. Assim é importante que as empresas estejam favoráveis a criar situações adequadas à satisfação do colaborador e à produtividade da empresa. Diante do exposto, questiona-se: Qual o nível de qualidade de vida no trabalho (Q.V.T.) na percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão?

Para explicar este tema, é elaborado um estudo de caso na Embrapa Algodão, Campina Grande-PB, empresa de pesquisa agropecuária com destaque no processo de melhoramento das variedades de algodão, amendoim, gergelim, mamona e sisal e

desenvolvimento de tecnologias contornadas para o agronegócio e agricultura familiar em benefício da sociedade.

A elaboração deste trabalho tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Embrapa Algodão, Campina Grande-PB. Para tanto, foi utilizado o modelo de Westley (1979). Quanto aos objetivos específicos, pretende-se:

- ✓ Identificar o perfil sócio-demográfico dos respondentes;
- ✓ Avaliar a percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão sobre a qualidade de vida no trabalho, com base no modelo de Westley (1979) a partir dos 04 (quatro) indicadores por ele abordado;
- ✓ Analisar a situação atual da organização em relação à QVT fazendo sua relação com a percepção dos colaboradores no ambiente de trabalho, propondo melhorias com base no resultado da pesquisa.

Desta maneira, a estrutura do presente estudo está dividido em 04 (quatro) capítulos, assim dispostos:

- ✓ **Capítulo 1 – Fundamentação Teórica:** Aborda a base conceitual do tema proposto, utilizando-se de autores existentes na área e suas abordagens específicas;
- ✓ **Capítulo 2 – Caracterização do Objeto de Estudo:** Apresentação da Empresa do estudo de caso, o ambiente de investigação;
- ✓ **Capítulo 3 – Aspectos Metodológicos:** As técnicas científicas e procedimentos adotados, ao longo do estudo para chegar a uma conclusão;
- ✓ **Capítulo 4 – Apresentação e Interpretação dos Resultados:** Exposição dos resultados obtidos a partir da coleta e tratamento estatístico dos dados.

Ao final deste trabalho é possível encontrar: Conclusões e Recomendações; posteriormente as referências citadas no decorrer do estudo, por último o apêndice.

*Capítulo 1*  
*Fundamentação Teórica*

---

## 1. REFERENCIAL TEÓRICO

No presente capítulo será estudada a literatura pertinente ao tema *Qualidade de Vida no Trabalho*, através de conceitos, definições, sua origem e evolução, os modelos que fazem parte deste estudo, as abordagens da qualidade de vida no trabalho, em específico o modelo de Westley, com seus quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico, o qual será utilizado para o desenvolvimento e aplicação do questionário.

### 1.1 O QUE É QUALIDADE?

A palavra qualidade vem do latim *qualitate* podendo apresentar amplo significado, dependendo do contexto o qual está inserida. Para a Redação Portal Educação (2009): “Qualidade é um conceito subjetivo que está relacionado diretamente às percepções de cada indivíduo. Diversos fatores como cultura, modelos mentais, tipo de produto ou serviço prestado, necessidades e expectativas influenciam diretamente nesta definição”.

Em contrapartida, Crosby (1999): “Qualidade refere-se também a discutir sobre pessoas, são elas que conduzem o negócio de uma organização e se todos executarem suas tarefas corretamente as operações da companhia terão sucesso”.

Em outras palavras a qualidade é proveniente da eficiência no resultado exposto ao indivíduo, através de sua confiabilidade, bem como à busca da excelência para o resultado final do processo, o que gera a satisfação dos envolvidos. Para que se haja qualidade nas organizações é fundamental que as pessoas envolvidas realizem da melhor maneira suas competências, desde os níveis elevados da administração bem como os grupos inferiores da empresa.

De acordo com Conte e Durski (2003) há autores que separam qualidade em dois aspectos: qualidade técnica e qualidade humana. Afirmam que:

- ✓ **Qualidade Técnica** – está em satisfazer as exigências e expectativas concretas, tais como finanças, taxa de defeitos, funcionalidade, durabilidade, segurança e garantia.

- ✓ **Qualidade Humana** – diz respeito a satisfação de expectativas e desejo emocionais, tais como a atitude, comprometimento, atenção, credibilidade, consistência e lealdade.

Assim a palavra qualidade pode variar de significado, conforme a situação pelo qual se faz presente ou da noção que o indivíduo faz em sua análise.

## **1.2 DEFINIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA**

A qualidade de vida pode ser entendida por muitos como aquilo que envolvam estado de saúde do indivíduo, bem estar, situação emocional e/ou mental. Além destes fazem parte o modo de como o indivíduo está presente em seu âmbito de trabalho, ciclo de amizades e outros elementos que fazem parte da vida.

A qualidade de vida de acordo com Bezerra (2009):

O papel da qualidade de vida torna-se marcante quando se deseja o crescimento da produtividade e do bem-estar dos profissionais, considerando a obtenção de resultados crescentes, pela organização, como fundamental para que a busca de melhorias nas condições, organização e relações de trabalho ocorra permanentemente.

Por outro lado para Neves (2006, p. 36) a qualidade de vida está baseada em dois aspectos:

1. Como um conjunto de condições organizacionais objetivas, práticas e princípios administrativos, entre outros critérios explícitos (condições seguras de trabalho, estilo de supervisão, nível de participação, benefícios, etc.);
2. Conjuntos de percepções dos trabalhadores em relação às condições oferecidas.

A qualidade de vida num sentido comum do cotidiano está relacionada ao modo que como as pessoas avaliam as condições influentes em sua vida como: saúde, lazer, educação, condições de trabalho, dentre outros, cada um com suas particularidades, variando de pessoa para pessoa. Na esfera organizacional a qualidade de vida pode influenciar diretamente na satisfação do empregado bem como na produtividade da empresa.

### 1.3 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tema bastante abordado nas estratégias de diversas organizações, com intuito de proporcionar a satisfação e buscar o bem-estar dos colaboradores na execução de suas tarefas.

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” atribui-se a Eric Trist e seus Colaboradores do *Tavistock Institute*, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem socio-técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. (FERNANDES, 1996, p. 40).

Na década de 60 a preocupação sobre QVT, tomaram impulso. Huse e Comings (apud RODRIGUES, 2002, p. 77), admitem que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas contribuíram, de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho. Isto é, a qualidade de vida, neste sentido poderia proporcionar altos níveis de produtividade, bem como a motivação e satisfação do indivíduo.

No início da década de 70 foram expandidos os estudos, centros e comissões de pesquisas nos Estados Unidos relacionados à QVT, estes apoiados pelas empresas, governos e sindicatos. Nesta época foram criados *National Commission on Productivity*, com a função de analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas e *Nation Center for Productivity and Quality of Working Life*, com função de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e qualidade de vida. (FERNANDES, 1996, p. 40).

Até a década de 80, muitos grupos de pesquisadores se destacaram no âmbito internacional no que se refere aos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho, dentre eles: NADLER & LAWLER (1971), WALTON (1973), HACKMAN & OLDHAN (1975) e WESTLEY (1979). Todos se atentaram em desenvolver suas pesquisas com uma visão funcionalista, a qual denotasse na melhoria das condições de trabalho.

De acordo com Furlanetto (apud FERNANDES, 1996) no Brasil, Eda Conte Fernandes, foi a precursora do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho. A autora afirma “QVT está intimamente ligada a democracia industrial, a humanização no trabalho, cuja corrente mais forte é a francesa, que utiliza como metodologia científica o depoimento sistemático dos empregados sobre suas atividades.”

Segundo Vasconcelos (2001) a evolução da qualidade de vida no trabalho passa por diferentes fases, conforme quadro 1.1 a seguir:

**Quadro 1.1** – Evolução do Conceito de QVT (Nadler e Lawler, 1983).

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado 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 um 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.

Fonte: FERNANDES (1996: 42)

Assim é possível observar que a QVT ao longo do tempo vem sendo utilizada para descrever condições e procedimentos para diversas finalidades. Desta maneira a QVT tornou-se um instrumento de auxílio na gestão, permitindo que se mantenha um ambiente e clima favorável aos colaboradores e suas atividades.

#### 1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CONCEITOS

A qualidade de vida no trabalho tem sido de grande relevância para as organizações de diversos segmentos, buscando pela valorização e satisfação do colaborador em seu dia-a-dia de trabalho, bem como o alcance da produtividade da empresa através da participação de seus colaboradores no que se refere aos processos vinculados ao seu trabalho.

Existem vários conceitos e abordagens que definem a QVT, dentre os diversos autores que buscam conceituar QVT, pode-se apontar Bergeron, em virtude de sua abrangência. De acordo com Bergeron (1982) citado em Fernandes (1996, p. 43):

QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados.

Em contrapartida Vasconcelos (2001, p. 25) (apud FRANÇA, 1997) aborda a QVT como:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que pode ser chamado de enfoque biopsicossocial, norteando 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.

A QVT inicialmente tratava-se de aspectos que fossem pertinentes ao indivíduo em si, como a satisfação e o bem-estar, hoje, além do mais, aborda questões gerenciais, que são os interesses organizacionais direcionados a produtividade e qualidade do produto ou serviço, tendo em vista que, o trabalhador que consegue desenvolver suas atividades com satisfação e em ambiente considerado propício gera resultados e atinge alta produtividade.

Pode-se entender que a QVT não se prende apenas às questões que envolvam melhorias no ambiente de trabalho do indivíduo, fatores sociais, psicológicos e biológicos precisam ser considerados e harmonizados, já que em uma organização as pessoas são elementos fundamentais do contexto.

Segundo Chiavenato (1999, p. 390): “A gestão da qualidade nas organizações dependem fundamentalmente da maximização do potencial humano, e isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.”. Isto é, o trabalhador que se sente parte integrada do processo, atende favoravelmente às necessidades da empresa bem como suas aspirações individuais - reconhecimento, oportunidade de crescimento, dentre outros.

Ainda que as condições de um ambiente favorável sejam de grande relevância no estudo de qualidade de vida no trabalho, há outros aspectos que levam o colaborador à motivação e satisfação pessoal, dentre eles estão os fatores econômicos, comportamentais,

éticos e gerenciais que quando bem harmonizados contribuem na elevação da produtividade e na própria satisfação do indivíduo.

O conceito de QVT é contingencial à medida que sofre modificações conforme suas circunstâncias e contingências, ou seja, um indivíduo definirá a qualidade de vida no trabalho tomando como base seu estado presente, este pode ser ou não favorável para si. Assim a qualidade de vida no trabalho traduz a maneira de como o colaborador está interagindo com o meio, podendo ser o influenciador ou influenciado.

## **1.5 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

De acordo com Chiavenato (2008, p. 487): “A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho.”. Pode-se entender que em uma organização onde há predominância de baixa qualidade de trabalho considerada baixa, seus colaboradores tendem a se tornar insatisfeitos, desmotivados, poucos produtivos e comportamentos negativos. Por outro lado, se a qualidade de vida é considerada elevada, gera um clima organizacional favorável, confiança e respeito, pelo qual as pessoas se sentem dispostas e motivadas, contribuindo positivamente para a organização.

A qualidade de vida no trabalho envolve não apenas os elementos físicos da organização, fazem parte dela aspectos psicológicos que possam prejudicar ou contribuir no campo de trabalho. Já que o estudo lida com seres biopsicossociais (psiquismo, corpo, meio socioeconômico, cultural), não pode esquecer-se da importância em manter o equilíbrio e harmonia no ambiente de trabalho.

Nos estudos de QVT, os autores apresentam enfoques diferentes na sua abordagem sobre o tema, é possível encontrar dimensões que envolvam diversos aspectos como sociais, comportamentais, ambientais, políticos, dentre outros.

Referente aos modelos de qualidade de vida no trabalho, FURLANETTO (2008, p. 29): “Os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, cada um enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida destes em situação de trabalho”. Na literatura sobre QVT são expostos 9 (nove) principais modelos teóricos e suas respectivas dimensões, conforme observado no quadro 1.2 representativa a seguir:

**Quadro 1.2 - Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho**

<b>Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho</b>	
<b>Modelo Teórico</b>	<b>Dimensões Consideradas</b>
Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compensação justa e adequada</li> <li>✓ Condições de trabalho seguras e saudável</li> <li>✓ Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas</li> <li>✓ Oportunidades futuras para o crescimento contínuo</li> <li>✓ Integração social na organização</li> <li>✓ Constitucionalismo na organização</li> <li>✓ Trabalho e espaço total na vida</li> <li>✓ Relevância social do trabalho</li> </ul>
Hackman e Oldhan (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variedade de Habilidade</li> <li>✓ Identidade da Tarefa</li> <li>✓ Significado da Tarefa</li> <li>✓ Inter-relacionamento</li> <li>✓ Autonomia</li> <li>✓ Feedback</li> </ul>
Westley (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Econômica</li> <li>✓ Política</li> <li>✓ Psicológica</li> <li>✓ Sociológica</li> </ul>
Werther e Davis (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organizacional</li> <li>✓ Ambiental</li> <li>✓ Comportamental</li> </ul>
Belanger (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabalho em si</li> <li>✓ Crescimento pessoal e profissional</li> <li>✓ Tarefas com significado</li> <li>✓ Funções e estruturas organizacionais abertas</li> </ul>
Huse e Cummings (1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participação do trabalhador</li> <li>✓ Projeto de cargos</li> <li>✓ Inovação no sistema de recompensas</li> <li>✓ Melhoria no ambiente de trabalho</li> </ul>
Fernandes (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Condições de Trabalho</li> <li>✓ Saúde</li> <li>✓ Moral</li> <li>✓ Compensação</li> <li>✓ Participação</li> <li>✓ Comunicação</li> <li>✓ Imagem Empresa</li> <li>✓ Relação Chefe/subordinado</li> <li>✓ Organização do Trabalho</li> </ul>
França (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ BPSO-96</li> <li>✓ Biológicas</li> <li>✓ Psicológica</li> <li>✓ Sociais</li> <li>✓ Organizacional</li> </ul>
Limongi-França (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ BEO – Bem Estar Organizacional</li> <li>✓ Produtividade</li> <li>✓ Legitimidade</li> <li>✓ Perfil dos líderes</li> <li>✓ Práticas e Valores</li> <li>✓ Nova Competência</li> </ul>

Fonte: Furlanetto (pesquisado em FERNANDES, 1996)

Apesar das diferenças nos enfoques abordados, todos se voltam a um elemento comum que se trata da composição dos interesses do indivíduo bem como da organização, isto quer dizer conforme se melhora a satisfação do colaborador, eleva-se a produtividade da organização.

## **1.6 ABORDAGEM DE WESTLEY (1979) SOBRE QVT**

Um dos modelos tratado na literatura referente à qualidade de vida no trabalho é abordado por William A. Westley, modelo este tomado como base neste estudo.

Publicado em 1979 nos Estados Unidos, Westley construiu seu ponto de vista sobre QVT baseando-se nos atributos do mundo moderno que influenciam a vida do indivíduo, neste caso focando o trabalhador.

De acordo com Westley (1979) (*apud* PEDROSO, PILATTI, PICININ, 2010):

O termo qualidade de vida no trabalho faz referência a uma série de fatores provenientes do ambiente laboral, tendo, portanto, um sentido muito amplo. A amplitude deste conceito pode gerar dúvidas com relação aos seus limites. Para delinear a abrangência da qualidade de vida no trabalho, é preciso categorizar as mudanças que devem ocorrer nas organizações para que a qualidade de vida no trabalho se torne concreta.

O autor consegue tratar da qualidade de vida no trabalho, a partir de uma análise do ambiente laboral, implantando as dimensões que compõe seu modelo. Trata-se de um modelo abrangente por levar em consideração os fatores internos e externos do âmbito organizacional influentes na vida do trabalhador. Todo seu estudo parte de uma expectativa funcionalista. O quadro 1.3 abaixo expõe as origens da qualidade de vida no trabalho de acordo com os estudos de Westley.

Quadro 1.3 – Origens da Qualidade de Vida no Trabalho

Origens da Qualidade de Vida no Trabalho				
NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
ECONÔMICO	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfação</li> <li>• Greves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperação</li> <li>• Divisão dos lucros</li> <li>• Participação nas decisões</li> </ul>
POLÍTICO	Insegurança	Posições Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfação</li> <li>• Greves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalho auto-supervisionado</li> <li>• Conselho de trabalhadores</li> <li>• Participação nas decisões</li> </ul>
PSICOLÓGICO	Alienação	Agentes de mudanças	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinteresse</li> <li>• Absenteísmo e “Turnover”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquecimento das tarefas</li> </ul>
SOCIOLÓGICO	Anomia	Auto-desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de significação do trabalho</li> <li>• Absenteísmo e “Turnover”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Método sociotécnicos aplicados aos grupos</li> </ul>

Fonte: Westley (1979, p. 122) (apud RODRIGUES, 2002, p. 88)

O quadro apresenta as origens da qualidade de vida no trabalho do modelo abordado por Westley, onde os problemas enfrentados são distribuídos em grupos de maneira integrada e as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho podem ser de ordem: política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia). Partindo disto, o autor analisou os tipos de problemas e as soluções cabíveis para cada um deles.

O primeiro indicador trata os problemas de natureza *econômica*, no qual os principais sintomas para este quesito refere-se à injustiça, desigualdade salarial, elementos ligados a questão do próprio ambiente de trabalho e carga horária. Nele é proposta a união dos trabalhadores, a maioria deles sentem-se explorados, com sentimento de injustiça em relação a sua remuneração.

O indicador *político* é representado pelo sintoma da insegurança por parte dos colaboradores, ou seja, o trabalhador pode se sentir incerto no emprego, apresentando medo de uma possível demissão mesmo quando não há motivos para isto. Segundo Westley (apud RODRIGUES 2002, p. 86): “a concentração de poder seria a maior responsável pela insegurança, enquanto a concentração dos lucros e a exploração dos indivíduos seriam os

responsáveis pela injustiça”. Este medo pode ser provocado a partir do mau gerenciamento daqueles que detém de alta concentração de poder nas empresas. Nele é proposta a atuação sindical, liberdade de expressão, valorização do cargo, bom relacionamento com os superiores, além da participação dos colaboradores nos processos de decisões organizacionais.

Em seguida é tratado do indicador *psicológico*, caracterizado pela presença de alienação em alguns trabalhadores, Westley trata a alienação como consequência da desumanização. De acordo com Rodrigues (2002, p. 86): “na visão marxista, o trabalho humano assumiu características desumanas: ‘os trabalhadores não se realizam como seres humanos nas atividades deles’”. Quando os colaboradores não atingem a autorrealização, é dominado pela alienação que acaba por prejudicar no desenvolvimento das atividades, levando-o ao desinteresse, baixa autoestima ou absenteísmo. Esta situação pode surgir através de mudanças ambientais ou atitudes rígidas por parte da organização, influenciando nas atitudes profissionais e pessoais dos colaboradores. É proposto que se trabalhe com questões que envolvam o desenvolvimento profissional, autoavaliação, criatividade, variedade de tarefas, dentre outros para a solução dos problemas.

O último indicador do modelo de Westley, o *sociológico*, os problemas podem ser identificados a partir da ausência de significação do trabalho, isto é, quando ocorre a não participação do colaborador nas decisões que diz respeito às suas atividades, na maneira de conduzir suas atividades ou até na distribuição de responsabilidade dentro das equipes. A ausência desse indicador motiva a anomia, quando há carência de uma legislação trabalhista, normas e referências favoráveis ao empregado. Assim é proposto que haja autonomia, participação nas decisões e valor pessoal na solução desse problema, métodos que estabeleça a cultura de trabalho e valores sociais.

Para o autor essas dificuldades tornam-se barreias à qualidade de vida no trabalho, sendo assim são analisadas de forma individual, para que se consiga a solução de cada problema existente. A maioria dos problemas está concentrada no que se refere à segurança e equidade para os colaboradores.

A contribuição dos colaboradores nas decisões organizacionais, presença de associações de classe, posicionamento político, sindicatos são de grande relevância para o bem estar da organização.

Ao conceituar QVT, Westley apud FERNANDES (2002, p. 52), considera que a qualidade de vida no trabalho pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, conforme pode ser observado na figura 1.1 a seguir.

**Figura 1.1** – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade Salarial</li> <li>• Remuneração Adequada</li> <li>• Benefícios</li> <li>• Local de Trabalho</li> <li>• Carga Horária</li> <li>• Ambiente Externo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurança Emprego</li> <li>• Atuação Sindical</li> <li>• Retroinformação</li> <li>• Liberdade de Expressão</li> <li>• Valorização do Cargo</li> <li>• Relacionamento com a Chefia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização Potencial</li> <li>• Nível de Desafio</li> <li>• Desenv. Pessoal</li> <li>• Desenvolvimento Profissional</li> <li>• Criatividade</li> <li>• Auto-Avaliação</li> <li>• Variedade de tarefa</li> <li>• Ident. c/ Tarefa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participações nas Decisões</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Relacionamento Interpessoal</li> <li>• Grau de Responsabilidade</li> <li>• Valor Pessoal</li> </ul>

Fonte: Westley (1979, p. 122) (apud FERNANDES, 1996, p. 53)

O modelo de Westley apresenta dimensões atuais relacionadas ao dia-a-dia das empresas, como pode ser observado na figura acima, que mostra pontos específicos para cada indicador.

O **indicador econômico** trata da remuneração e equidade salarial de maneira justa e adequados e tratamento recebido, para Westley (apud Fernandes, 1996, p. 53): “a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores”. Os principais pontos que compõe este indicador são:

- ✓ **Equidade salarial** – importância de o funcionário ter um salário justo diante da conjuntura interna e externa, para que este não se sinta injustiçado;
- ✓ **Remuneração adequada** – necessidade de uma remuneração adequada que permita o funcionário honrar com seus compromissos e ter um padrão digno de se viver;
- ✓ **Benefícios** – podendo ser de forma monetária ou não, regidos por lei, a exemplo dos direitos trabalhista como férias, décimo terceiro, leva satisfação para seus beneficiários;
- ✓ **Local de trabalho** – condições adequadas para a realização das atividades, sem prejuízo da produtividade;

- ✓ **Carga horária** – jornada de trabalho adequada par a execução das atividades, sem que esta prejudique a vida pessoal do funcionário;
- ✓ **Ambiente externo** – fatores externos como economia, condições legais, que podem interferir nas decisões administrativas, refletindo no pessoal.

O **indicador político** enfatiza as questões que envolvem a segurança do trabalhador no emprego, bem como seu direito de trabalhar, não sendo discriminatoriamente despedido. Os pontos deste indicador são:

- ✓ **Segurança no emprego** – os funcionários precisam se sentir seguros no emprego, para não sofrer por estresses ou pressão, vindo a interferir na qualidade de vida;
- ✓ **Atuação sindical** – a importância do sindicato na atuação pela busca dos direitos do trabalhador, por meio de reivindicações de melhorias;
- ✓ **Retroinformação** – a necessidade de o funcionário ser informado quanto ao seu desempenho, para saber onde precisa ou não melhorar;
- ✓ **Liberdade de expressão** – é fundamental que o trabalhador seja parte integrante na empresa no que se refere à liberdade de expor sua opinião e participar sem medo de represálias;
- ✓ **Valorização do cargo** – valorização potencial dos cargos, estabelecendo a hierarquia entre eles;
- ✓ **Relacionamento com a chefia** – o bom relacionamento entre as partes, chefe e funcionário, gera um clima organização agradável, já que existe dependência um com o outro.

Quanto ao **indicador psicológico**, este compreende a autorrealização do funcionário, incluindo os seguintes elementos:

- ✓ **Realização potencial** – refere-se ao domínio das práticas existentes, desenvolvendo habilidades e conhecimentos ao longo da vida, podendo ser diligente em qualquer situação futura;
- ✓ **Nível de desafio** – o grau de dificuldade ou influencia das atividades na vida no funcionário;

- ✓ **Desenvolvimento pessoal** – desenvolvimento e aplicação do potencial das pessoas;
- ✓ **Desenvolvimento profissional** – treinamentos ou processos que contribuam para o aperfeiçoamento das habilidades do funcionário;
- ✓ **Criatividade** – contribuem positivamente para processos de tomada de decisões ou execução da atividade;
- ✓ **Autoavaliação** – o próprio funcionário é encarregado de se avaliar, sobre suas qualidades, interesses ou potencialidades;
- ✓ **Variedade de tarefa** – processos que envolvam múltiplas atividades exigem do funcionário o conhecimento variado para sua execução;
- ✓ **Identificação com tarefa** – o quanto o funcionário se identifica com sua incumbência e acredita na importância de seu trabalho, levando-o a motivação em sua realização.

Por último, o **indicador sociológico**, diz respeito a participação intensificada no planejamento, metas e objetivos organizacionais. Assim este indicador compreende:

- ✓ **Participação nas decisões** – conforme as pessoas participam diretamente nos processos decisórios, estas se sentem mais motivadas promovendo melhores resultados;
- ✓ **Autonomia** – permite que o funcionário tenha liberdade em programar suas atividades e métodos para a realização das mesmas;
- ✓ **Relacionamento interpessoal** – é fundamental que os funcionários mantenham um bom relacionamento interpessoal garantindo assim maior fluidez na comunicação, contribuindo num clima favorável;
- ✓ **Grau de responsabilidade** – o quanto a empresa é responsável diante os funcionários, passando credibilidade, promovendo a qualidade de vida, ou o quanto o funcionário é responsável diante da empresa;
- ✓ **Valor pessoal** – relação mútua empresa e funcionário, o quanto os valores pessoais estão em consonância aos valores da empresa.

Deste modo, a abordagem de Westley admite analisar, por meio de seus indicadores da qualidade de vida no trabalho, o contexto organizacional com suas articulações entre o ambiente interno e externo.

*Capítulo 2*  
*Caracterização do Objeto de Estudo*

---

## **2. CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO**

Neste capítulo apresenta-se toda caracterização do objeto de estudo, ou seja, a Embrapa Algodão, onde são expostos um breve histórico, seus dados cadastrais, atividades da empresa, sua missão e visão, setores e por fim sua estrutura organizacional (ver organograma Figura 2.1).

### **2.1 EMBRAPA ALGODÃO**

A Embrapa Algodão está inserida dentre as quarenta unidades de pesquisa da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, distribuídas por diversos lugares do território nacional, pela qual suas atividades são divididas de acordo com produtos, serviços, tema ou ecorregião focalizados. Esta tem destaque quanto ao processo de melhoramento das variedades de algodão, desenvolvimento de tecnologias voltadas para o agronegócio e a agricultura familiar. Será apresentado a seguir um breve histórico sobre a empresa, bem como seus dados cadastrais, missão, visão, atividades fins e sua estrutura organizacional.

#### **2.1.1 BREVE HISTÓRICO**

Fundada em 16 de abril de 1975, a Embrapa Algodão, também conhecida como Centro Nacional de Pesquisa de Algodão – CNPA é uma das Unidades descentralizadas da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária. Com sede em Campina Grande – PB, localizada à Rua: Oswaldo Cruz, nº1143, Centenário, atua na geração de tecnologias, produtos e serviços para as culturas do algodão, mamona, amendoim, gergelim e sisal.

A princípio, suas atividades contemplavam duas linhas de atuação, sendo a primeira voltada para a cultura do algodoeiro arbóreo - de grande expressão socioeconômica na região Nordeste e a segunda dirigida para o algodoeiro herbáceo, com maior ênfase na região Centro-Oeste. Devido à infestação do bicudo em 1985 a empresa precisou investir em

outras fontes de pesquisa, como é o caso do gergelim, amendoim, mamona e sisal, ponto de partida para o desenvolvimento de sistemas de produção e lançamentos dos cultivares.

Nos anos 90, a Embrapa Algodão passou a gerar pesquisas para o desenvolvimento de cultivares de algodoeiro que fossem adaptadas às condições do Cerrado brasileiro - inicialmente no Mato Grosso, depois em Goiás e na Bahia.

Em 2000 foi o período de lançamento das variedades do algodão naturalmente colorido, tendo como o primeiro cultivo a BRS 200 Marrom, seguida pela BRS Verde, BRS Safira e BRS Rubi sendo todas indicadas para o Nordeste brasileiro.

Hoje, além de cultivares e sistemas de produção, a Embrapa Algodão desenvolve pesquisas na área de controle biológico, biotecnologia, mecanização agrícola, qualidade de fibras e fios de algodão, tecnologia de alimentos e produção de biodiesel de mamona, prestando serviços de consultoria, assessoria, treinamento e análises laboratoriais.

### **2.1.2 DADOS CADASTRAIS**

**Razão Social:** Centro Nacional de Pesquisa de Algodão

**Nome Fantasia:** Embrapa Algodão

**Logomarca:**



**CNPJ:** 00.348.003/0044-50

**Inscrição Estadual:** 16.072.672-7

**Endereço:** Rua Oswaldo Cruz, 1143 – Centenário.

**Cidade:** Campina Grande-PB

**CEP:** 58428-095

**Telefone:** (83) 3182-4300 / **Fax:** (83) 3182-4367

**Horário de Atendimento** (dias úteis): de 07h30 as 11h30 / 13h30 as 17h30

### **2.1.3 ATIVIDADES**

A Embrapa Algodão está fixada no ramo de pesquisa agropecuária, tendo como principais serviços: Análises de laboratório, testes de produtos, consultoria socioeconômica, análises de mercado, controle de pragas, práticas culturais, melhoramento genético vegetal, fitossanidade e agrometeorologia.

Atualmente os principais produtos de sua produção são: algodão, amendoim, gergelim, mamona, pinhão manso e sisal.

A Embrapa Algodão tem como finalidade:

- ✓ Gerar e transferir tecnologias de baixo impacto ambiental;
- ✓ Desenvolver cultivares de algodão resistentes a doenças e adaptadas às condições do cerrado brasileiro;
- ✓ Desenvolver cultivares de algodão adaptadas ao cultivo na região semiárida;
- ✓ Desenvolver cultivares de amendoim, gergelim e mamona adaptados ao cultivo no Nordeste;
- ✓ Fortalecer a agricultura familiar e o agronegócio;
- ✓ Descobrir novas aplicações para os produtos estudados;
- ✓ Integrar a agricultura à indústria e ao consumidor.

Para execução de seus projetos de pesquisa, vários são as parcerias com instituições nacionais e internacionais. Deste modo, além de contribuir no desenvolvimento de novas cultivares, proporciona o desenvolvimento sustentável contribuindo para a melhoria da qualidade de vida da população do país.

### **2. 1.4 MISSÃO**

Viabilizar soluções para o desenvolvimento sustentável do agronegócio do algodão, amendoim, gergelim, mamona e sisal, por meio de geração, adaptação e transferência de tecnologias e conhecimentos em benefício da sociedade.

### **2. 1.5 VISÃO**

Ser referência nacional e internacional no agronegócio do algodão, e referência regional e nacional com relação aos agronegócios do amendoim, gergelim, mamona e sisal, sendo reconhecida pela excelência de sua contribuição técnico-científica e capacidade de oferecer soluções adequadas e oportunas para as demandas do mercado.

### **2. 1.6 SETORES E COLABORADORES**

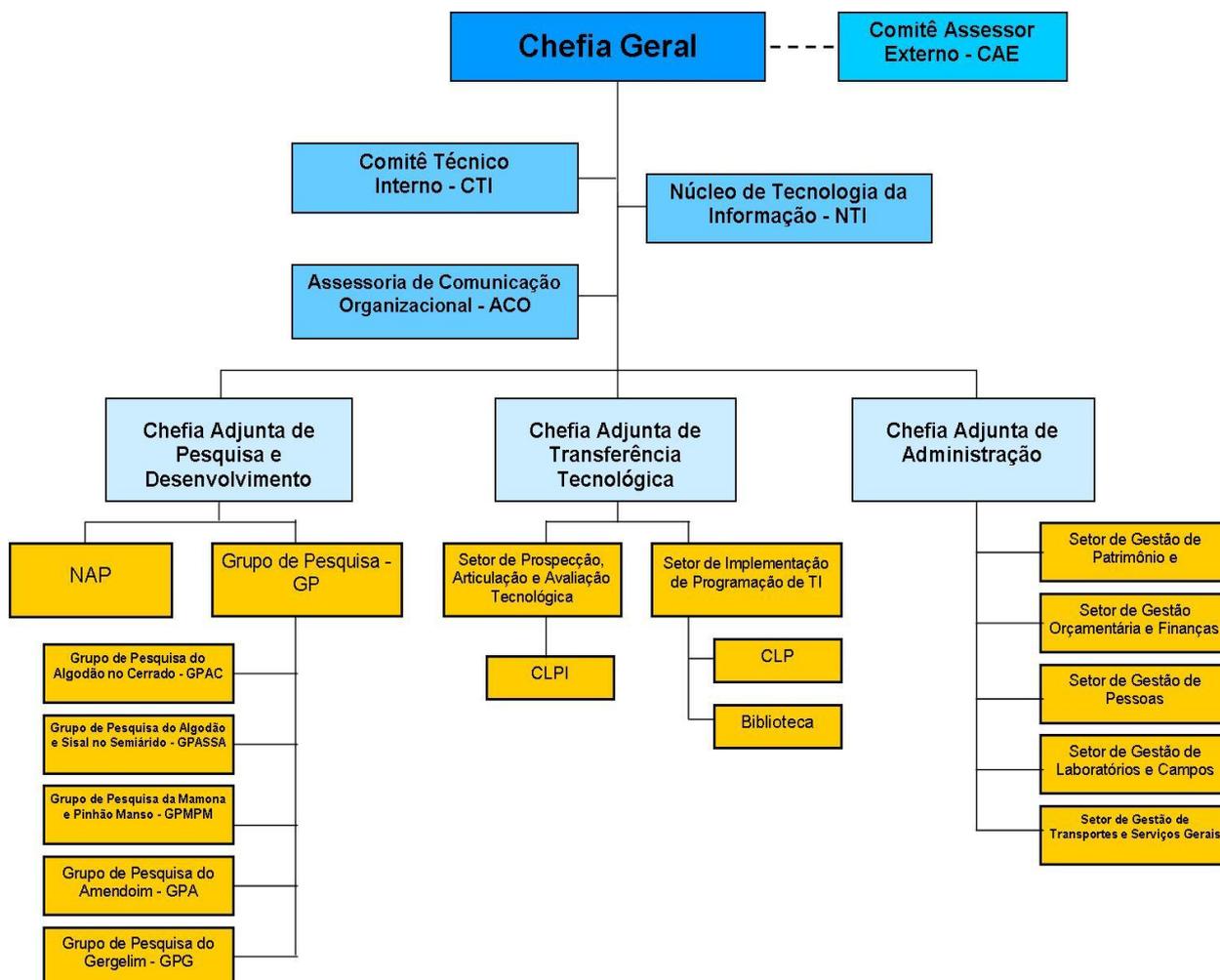
A Embrapa Algodão conta com uma equipe de 214 (duzentos e quatorze) pessoas, das quais 206 (duzentos e seis) são efetivas e 8 (oito) estão cedidas a outras instituições, dentre estes 55 (cinquenta e cinco) pesquisadores, possuindo ainda 136 (cento e trinta e seis) funcionários de apoio e sete campos experimentais: Patos (PB), Barbalha (CE), Missão Velha (CE), Barreiras (BA), Irecê (BA), Primavera do Leste (MT) e Santa Helena (GO), além de 35 pontos de pesquisa. Dispõe de quatro chefias, são elas: a Chefia Geral, a Chefia Adjunta de Pesquisa e Desenvolvimento, a Chefia Adjunta de Transferência de Tecnologia e a Chefia Adjunta de Administração, bem como diversos setores vinculados a estas chefias, conforme pode ser observado o organograma na figura 2.1.

Nos setores que fazem parte da Embrapa Algodão, podem-se encontrar colaboradores dos diversos cargos e funções, como: pesquisadores, supervisores, assistentes administrativos, analistas, técnicos, pessoal de apoio, motoristas, operários, dentre outros.

### **2. 1.7 ORGANOGRAMA DA EMBRAPA ALGODÃO**

Neste ponto, podemos observar a partir do organograma da Embrapa Algodão, os diversos setores contidos nesta empresa bem como sua hierarquia, ver figura 2.1 seguinte.

Figura 2.1: Organograma da Embrapa Algodão.



Fonte: <http://www.cnpa.embrapa.br/aunidade/organograma.html>

*Capítulo 3*  
*Aspectos Metodológicos*

---

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Neste capítulo serão exibidos os procedimentos utilizados para atingir os objetivos propostos neste trabalho, inserem-se nesse contexto, os aspectos metodológicos da investigação, tipo de pesquisa, delimitação do universo da pesquisa e amostra, plano de variáveis, instrumento de coleta dados e técnicas de coleta e análise de dados.

#### **3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA INVESTIGAÇÃO**

Os aspectos metodológicos da investigação correspondem aos métodos utilizados em uma pesquisa ou estudo científico, para se alcançar o objetivo proposto. De acordo com Alves e Hetkowski (2007, p. 61):

Considera-se metodologia um instrumento do pesquisador, uma vez que é através da especificação dos caminhos a serem adotados que se torna possível delimitar a criatividade e definir o como, onde, com quem, com que, quanto, e de que maneira se pretende captar a realidade e seu fenômeno.

A metodologia compõe as etapas empregadas em um determinado processo, contribuindo no entendimento das técnicas utilizadas e facilitando o alcance dos resultados, por meio de planejamentos, sistematização de suas etapas.

A metodologia empregada neste estudo de caso, para atingir os fins, compõe o tipo de pesquisa, delimitação do universo da pesquisa e amostra, instrumento de coleta de dados e técnicas de coleta e análise dos dados.

#### **3.2 TIPOS DE PESQUISA**

Na elaboração deste estudo, foi tomado como base o tipo de pesquisa proposto por Vergara (2011), no qual são utilizados dois critérios básicos em sua classificação: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins compreende a pesquisa de natureza **exploratória e descritiva**. Segundo Vergara (2011, p. 47) a pesquisa exploratória “É realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipótese que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.” Neste caso esta pesquisa admite explorar temas pouco conhecido, permitindo que se construam hipóteses. Quanto à pesquisa descritiva, segundo Gil (2008): “as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência”. Esta pesquisa permite análises, registrar, observar fatos ou variáveis sem que ocorram alterações.

Quanto aos meios a pesquisa será do tipo **bibliográfica, pesquisa de campo e estudo de caso**. De acordo com Vergara (2011, p. 48) a pesquisa bibliográfica é: “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”. Assim, esta consiste em uma etapa fundamental para o estudo, as fontes de pesquisa bibliográfica dá o embasamento teórico para o desenvolvimento do estudo proposto.

Vergara (2011, p. 48) trata da pesquisa de campo por: “[...] investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. Esta permite colher informações a respeito do tema proposto em acordo com o objetivo, bem como descobrir os fatos e suas relações a cerca de uma problemática.

A pesquisa utiliza-se de estudo de caso em virtude de se analisar apenas uma organização. Para Vergara (2011, p. 49) o estudo de caso é: “circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país”. Trata-se de um ponto específico, partido de um estudo mais aprofundado com único objetivo.

A pesquisa ainda se classifica como **quantitativa**, por apresentar os dados em percentuais, a partir da amostragem de determinada população é possível quantificar a opinião do respondente. Classifica-se também como **qualitativa**, em virtude de permitir que o participante exponha sua opinião de maneira subjetiva em relação ao tema abordado.

Neste sentido, o presente trabalho se distingue em uma pesquisa de natureza exploratória, no sentido de analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão, bem como se trata de uma pesquisa descritiva, na qual delinea a população que dela faz parte, que são os pesquisadores, assistentes e analistas desta organização. Visando alcançar os objetivos propostos, foi necessária a utilização de fontes de pesquisa bibliográfica com o tema em foco, a abordagem científica e todo o desenvolvimento

do estudo de caso deram-se a partir de pesquisas dos autores especializados na área de Recursos humanos, em específico o enfoque da QVT, através de livros, artigos e sites acadêmicos.

### 3.3 DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA

O universo da pesquisa compõe todos os colaboradores efetivos (pesquisadores, analistas e assistentes) da Embrapa Algodão da cidade de Campina Grande-PB, o qual totalizam 205 funcionários públicos, a fim de alcançar os objetivos deste estudo, no que se refere a avaliação da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores desta empresa.

Visto que é grande o número de colaboradores da Embrapa, optou-se avaliar por amostragem, ou seja, um público representativo do universo, extraído ao acaso. Neste caso trabalhou-se com uma amostragem de 41 colaboradores efetivos, distribuídos nos diversos setores da empresa, amostragem esta que corresponde em aproximados 20 % (vinte por cento) da totalidade dos funcionários da Empresa de estudo.

### 3.4 PLANO DE VARIÁVEIS

**Quadro 3.1 – Plano de variáveis**

PLANO DE VARIÁVEIS	
1. Indicador Econômico	Q.1.1, Q.1.2 e Q 1.3
2. Indicador Político	Q.2.1, Q.2.2 e Q 2.3
3. Indicador Psicológico	Q.3.1, Q.3.2 e Q 3.3
4. Indicador Sociológico	Q.4.1, Q.4.2 e Q 4.3

Fonte: Plano de Variáveis, autoria própria, junho/2012.

Este plano de variáveis é decorrente do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Westley, que se encontra demonstrado no Capítulo 1, Fundamentação Teórica e no Apêndice I na forma do instrumento de coleta de dados.

### 3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados consiste em um questionário, composto de perguntas fechadas sobre a qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão, conforme Apêndice I. O questionário, conforme cita Vergara (2011, p. 54), “caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. Às vezes é chamado de teste, como é comum em pesquisa psicológica; outras são designadas por escala, quando quantifica respostas”.

Para este estudo o questionário foi dividido em três blocos distintos, conforme explicação abaixo:

- ✓ **BLOCO A** – Identificação do perfil do colaborador da Embrapa Algodão: este bloco é composto de 6 (seis) questões que aborda o perfil sócio demográfico de cada participante;
- ✓ **BLOCO B** - Avaliação da qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores: este bloco é constituído por 12 (doze) questões objetivas, elaboradas a partir do modelo de estudo de Westley (1979) que trata a qualidade de vida no trabalho por meio de quatro indicadores: econômico, político, psicológicos e sociológicos. As questões serão respondidas baseadas na escala Likert. Segundo Roesch (2006, p. 151) sobre a escala de Likert: “atribui pontos às diferentes categorias de resposta, criando assim uma escala artificial de pontos que varia de 1 a 5, em que, por exemplo, 1 é discorda muito e 5 é concorda muito”.

### 3.6 TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta dos dados foi realizada pela autora deste trabalho, de forma presencial, diretamente com os colaboradores da empresa no período de 25 e 29 de Maio do presente ano. Para melhor análise dos dados da pesquisa foi usada a escala de Likert, onde os pontos são composto de 5 (cinco) indicadores que varia de uma linha graduada de menor a maior concordância.

Para a análise, os dados resultantes da pesquisa foram tratados de forma quantitativos, a partir da aplicação do questionário, para mensurar o nível de concordância dos participantes.

Para tanto posterior à coleta dos dados os resultados foram representados por meio de gráficos seguidos de sua interpretação, a fim de melhor compreensão dos resultados.

*Capítulo 4*  
*Apresentação e Interpretação dos*  
*Resultados*

---

## **4. APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo apresentam-se os resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho da Embrapa Algodão, cujo quais os dados foram coletados por meio do questionário com questões subjetivas, conforme explanado no Apêndice I, dentro em vista os procedimentos metodológicos exibidos no capítulo 3. A pesquisa em questão foi aplicada segundo o modelo de estudo de Westley (1979) a partir dos quatro indicadores da qualidade de vida no trabalho (ver capítulo 2). Neste foram analisados o perfil e a percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão, quanto a qualidade de vida no trabalho.

### **4.1 TÍTULO**

Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso dos colaboradores da EMBRAPA ALGODÃO – Campina Grande-PB.

### **4.2 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS**

Neste tópico apresentam-se os dados colhidos a partir do questionário (conforme apêndice A), nos termos dos procedimentos metodológicos constantes no capítulo 3, sobre o perfil e a percepção dos colaboradores da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa Algodão, referente à qualidade de vida no trabalho, segundo o referencial teórico “Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho”, modelo proposto por William Westley, descrito no capítulo 2.

## 4.2.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES DA EMBRAPA ALGODÃO

O perfil do respondente compõe 06 (seis) variáveis: sexo; faixa etária; estado civil; nível de escolaridade; cargo/função que ocupa e tempo de serviço na Embrapa.

### 4.2.1.1 Sexo

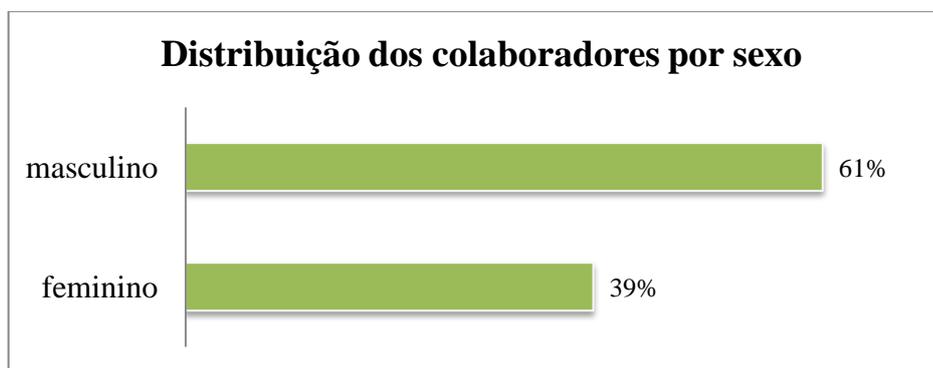
**Tabela 4.1** - Distribuição dos colaboradores por sexo

SEXO	Nº	%
Masculino	25	61
Feminino	16	39
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho/ 2012.

Observa-se na tabela 4.1, que 61% dos participantes no questionário são do sexo masculino e 39% do sexo feminino. Este resultado mostra pouca participação da mulher no setor de pesquisa agropecuária. Este percentual pode partir do pressuposto de que a espaço agropecuário seja considerado uma área masculina.

Para melhor explanação, os dados podem ser facilmente compreendidos a partir do gráfico 4.1, abaixo, o qual enfatiza em percentuais a presença masculina.



**Gráfico 4.1** - Distribuição dos colaboradores por sexo

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Contudo, esta pesquisa tem como objetivo mostrar a predominância do sexo masculino e feminino neste estudo, os quais estão distribuídos no setor administrativo e da pesquisa agropecuária.

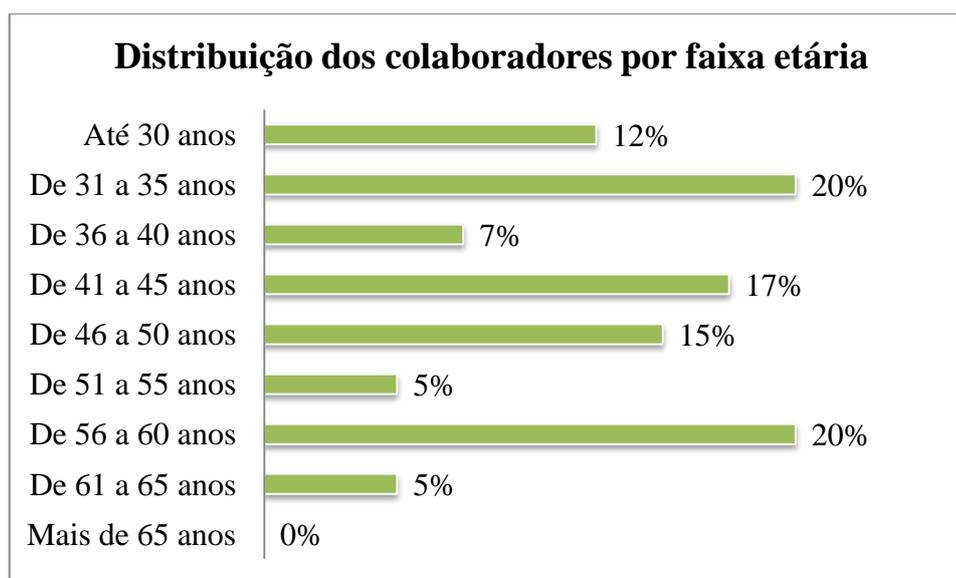
## 4.2.1.2 Faixa etária

**Tabela 4.2** – Distribuição dos colaboradores por faixa etária

IDADE	Nº	%
Até 30 anos	5	12
De 31 a 35 anos	8	20
De 36 a 40 anos	3	7
De 41 a 45 anos	7	17
De 46 a 50 anos	6	15
De 51 a 55 anos	2	5
De 56 a 60 anos	8	20
De 61 a 65 anos	2	5
Mais de 65 anos	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.2 é composta pela distribuição dos colaboradores por faixa etária, verifica-se que 12% dos colaboradores estão em idade de 25 a 30 anos, 20% estão entre 31 a 35 anos e 56 a 60 anos, 5% deles estão com idade de 51 a 55 anos e 61 a 65 anos. Conforme tabela, nenhum se encontra acima dos 65 anos, acredita-se que esta população esteja desligada das atividades por motivos de aposentadoria ou impossibilidade da mesma (ver gráfico 4.2).

**Gráfico 4.2** - Distribuição dos colaboradores por faixa etária

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

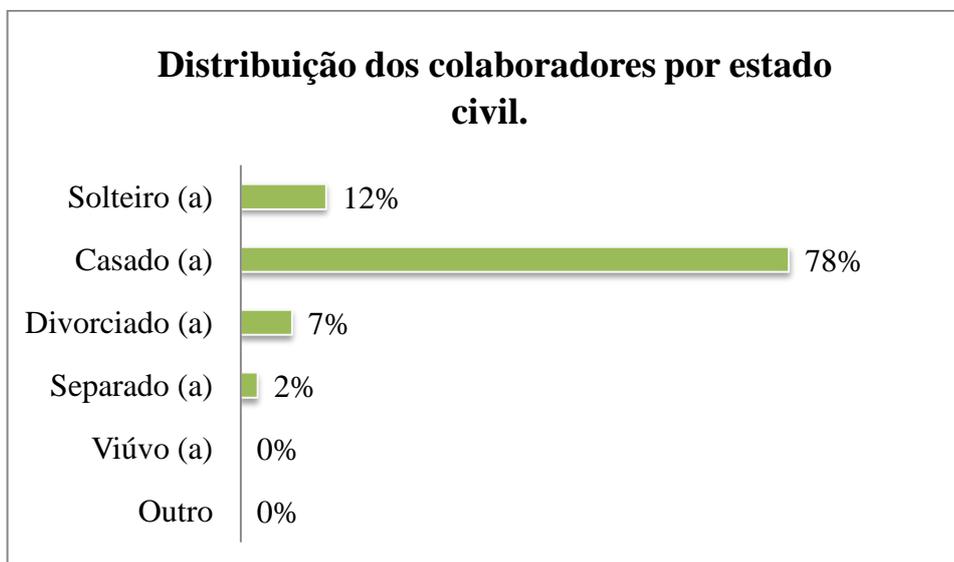
4.2.1.3 Estado civil

**Tabela 4.3** – Distribuição dos colaboradores por estado civil.

ESTADO CIVIL	Nº	%
Solteiro (a)	5	12
Casado (a)	32	78
Divorciado (a)	3	7
Separado (a)	1	2
Viúvo (a)	0	0
Outro	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Conforme a tabela 4.3, referente à distribuição dos colaboradores por estado civil, a maioria está representada por 78% dos funcionários, o qual corresponde aos casados, por outro lado, os(as) solteiros(as) resumem a 12%, os(as) divorciados(as) e separados(as), perfazem 9%. Não há viúvos (as) e nem situação de outros. O gráfico 4.3 apresenta o resultado exposto, em melhor visibilidade.



**Gráfico 4.3** – Distribuição dos colaboradores por estado civil.

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Logo, deduzir que os participantes, sendo 78% casados, entendem este estado como fundamental ao longo de sua existência ou por possuir um nível de estabilidade satisfatório para tal. Os demais (solteiros, divorciados ou separados) podem não ter o casamento como preferência em suas vidas.

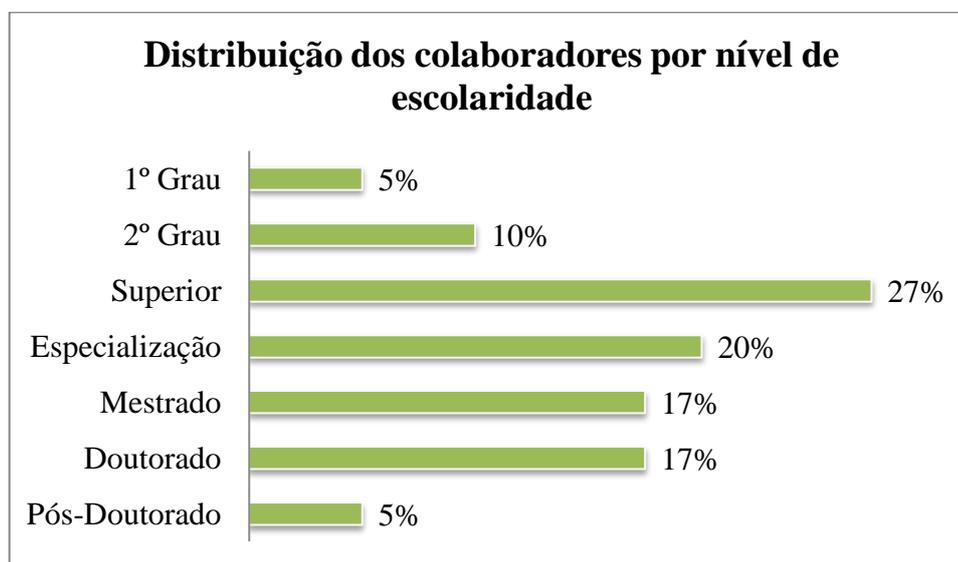
4.2.1.4 Nível de escolaridade

**Tabela 4.4** – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade

ESCOLARIDADE	Nº	%
1º Grau	2	5
2º Grau	4	10
Superior	11	27
Especialização	8	20
Mestrado	7	17
Doutorado	7	17
Pós-Doutorado	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Com a predominância de 27%, demonstrado na tabela 4.4, os participantes declaram possuir o nível superior de escolaridade, enquanto que 5% compreendem os níveis de 1º grau e pós-doutorado. Ainda é possível observar que 17% possuem mestrado e doutorado, do total apenas 10% estão com a formação de 2º grau e 20% com especialização (ver gráfico 4.4)



**Gráfico 4.4** – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A partir desta análise podemos constatar que na Embrapa há predominância do nível superior, em relação aos demais níveis de escolaridade, em virtude alguns setores terem a necessidade da presença de níveis de graduação a maior.

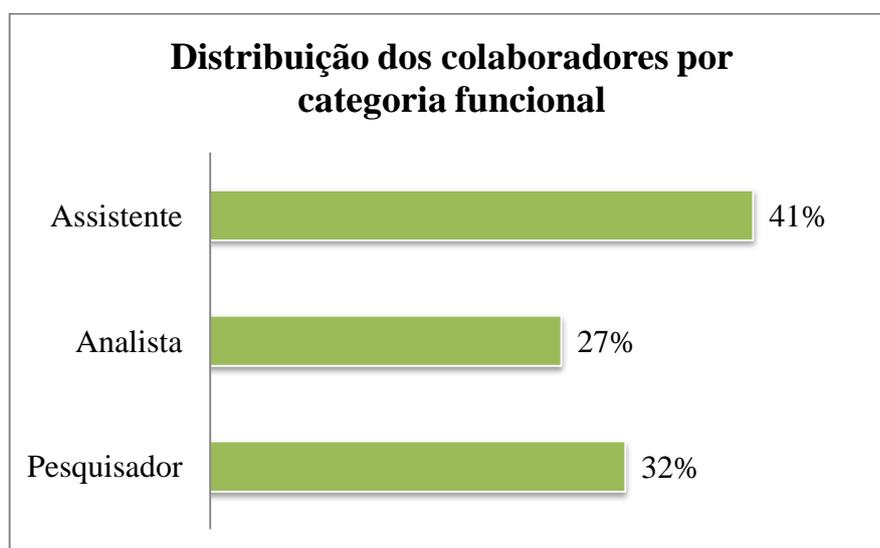
4.2.1.5 Categoria funcional

**Tabela 4.5** – Distribuição dos colaboradores por categoria funcional

CARGO/FUNÇÃO	Nº	%
Assistente	17	41
Analista	11	27
Pesquisador	13	32
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Avaliando o universo da pesquisa de 41 colaboradores, exposto na tabela 4.5, 41% compõem o cargo de assistente e 27% analistas, ambos podendo ser alocados como sendo apoio administrativo ou técnico ou cargos de supervisão na empresa. Adiante é possível ver que 32% são pesquisadores, onde alguns estão inseridos nos cargos de chefias. Os pesquisadores compõem o segundo cargo em quantidade de colaboradores na Embrapa Algodão. A seguir no gráfico 4.5, é exposto os percentuais deste ponto da pesquisa.



**Gráfico 4.5** – Distribuição dos colaboradores por categoria funcional

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A promoção da categoria funcional pode ocorrer de acordo com critérios específicos que envolvem as questões de tempo em equivalência a sua qualificação. As categorias para esta promoção são: (1º) Pesquisador I, (2º) Pesquisador A, (3º) Pesquisador B, (4º) Analista A, (5º) Analista B, (6º) Assistente A, (7º), Assistente B e (8º) Assistente C, conforme o nível hierárquico do cargo/função ocupado.

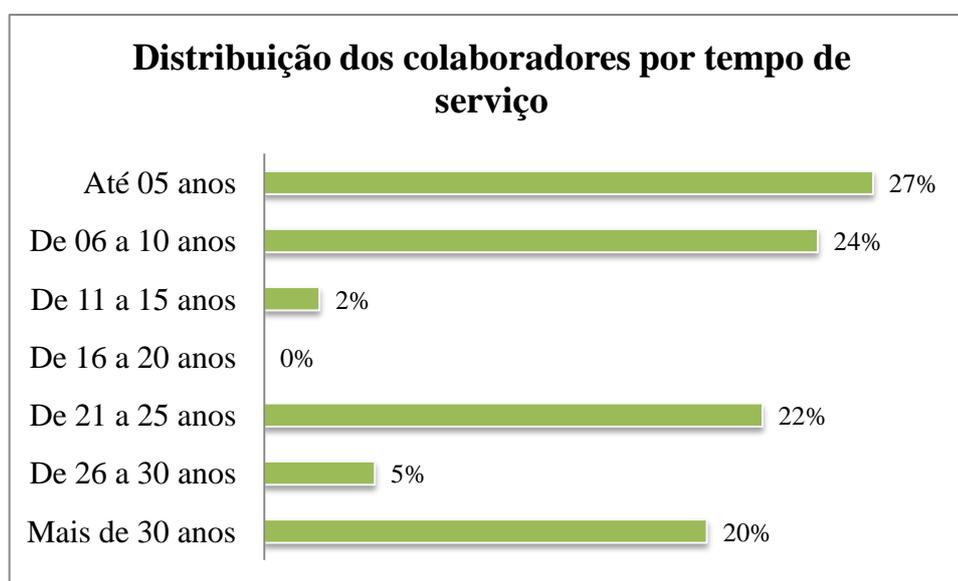
4.2.1.6 Tempo de serviço na Embrapa

**Tabela 4.6** – Distribuição dos colaboradores por tempo de serviço na Embrapa

TEMPO	Nº	%
Até 05 anos	11	27
De 06 a 10 anos	10	24
De 11 a 15 anos	1	2
De 16 a 20 anos	0	0
De 21 a 25 anos	9	22
De 26 a 30 anos	2	5
Mais de 30 anos	8	20
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.6 mostra o resultado dos pesquisados no que se refere ao tempo de serviço na Embrapa, constatando que 27% estão no período de até 05 anos; 24% estão entre 06 a 10 anos; 2% de 11 a 15 anos; 22% de 21 a 25 anos; 5% estão de 26 a 30 anos e por último 20% estão com mais de 30 anos de empresa. No gráfico 4.6 é observado estes percentuais em melhor visualização.



**Gráfico 4.6** – Distribuição dos colaboradores por tempo de serviço na Embrapa

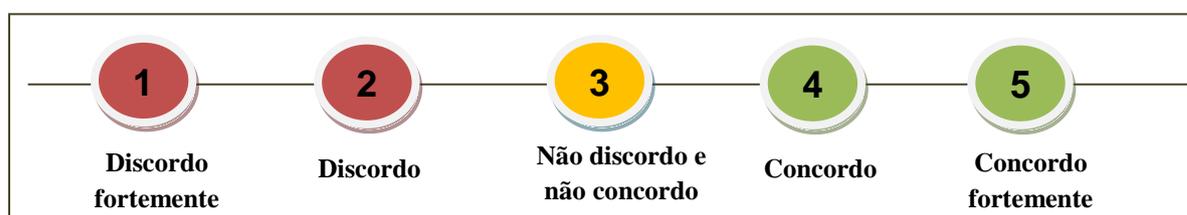
Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Em maior evidência estão aqueles que estão na empresa de 01 a 05 anos, isto se deve ao último concurso realizado pela empresa, Edital Nº 1, de 21 de Dezembro de 2009, para cargos efetivos.

#### 4.2.2 AVALIAÇÃO DAS CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Este ponto trata da percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão em relação aos indicadores da qualidade de vida no trabalho: econômico, político, psicológico e sociológico.

As perguntas do questionário (Apêndice A) foram escritas de modo afirmativo, permitindo respostas fechadas de acordo com a Escala Likert de 05 (cinco) categorias, conforme Figura 4.1, seguinte.



**Figura 4.1** Escala Likert.

**Fonte:** Autoria própria, junho/2012.

Neste bloco, as respostas resultantes do questionário estão explanadas por 04 (quatro) tabelas, cada um correspondente ao indicador da qualidade de vida no trabalho – aplicação do modelo de Westley (1979), com seus respectivos gráficos e interpretações. Assim, cada indicador é composto por 3 (três) perguntas, tomando como base os elementos contido no referencial teórico do modelo de Westley observados no capítulo 1, página 27.

Os colaboradores foram avaliados com relação a equidade salarial, remuneração, carga horária, ambiente de trabalho, segurança no emprego, retroinformação, atuação sindical, identificação com a tarefa, nível de desafio, criatividade, relacionamento interpessoal, valor pessoal, nível de desafio, todos inseridos nos indicadores da QVT abordado por Westley.

4.2.2.1 Indicador Econômico

Este indicador contempla conceitos referentes à equidade salarial e tratamento recebido pelo colaborador na Embrapa. Para esta análise foram enfatizadas as questões referentes à: remuneração adequada, carga horária e local de trabalho, respectivamente. Os resultados estão expostos nas devidas tabelas e gráficos quanto ao nível de aceitação.

**Tabela 4.7 – Indicador Econômico**

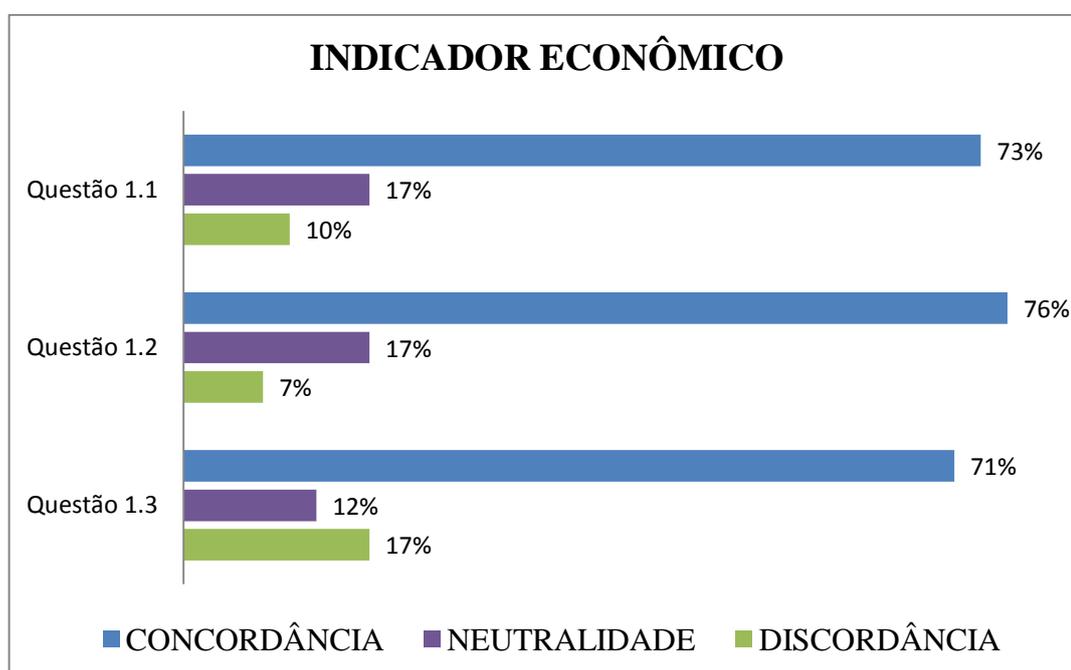
INDICADOR ECONÔMICO								
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>QUESTÃO 1.1</b> - A remuneração é satisfatória ao ponto de honrar com minhas despesas fixas e variáveis.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 1.2</b> - A carga horária de trabalho é justa, permitindo que eu realize minhas tarefas diárias, no horário estabelecido sem prejuízo da minha produtividade.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 1.3</b> - As condições físicas do meu ambiente de trabalho (luminosidade, temperatura, espaço, segurança) são favoráveis para a concretização as minhas atividades.</li> </ul>								
QUESTÕES	CONCORDÂNCIA		NEUTRALIDADE		DISCORDÂNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Questão 1.1	30	73%	7	17%	4	10%	41	100%
Questão 1.2	31	76%	7	17%	3	7%	41	100%
Questão 1.3	29	71%	5	12%	7	17%	41	100%
<b>TOTAL</b>	90	73%	19	15%	14	11%	123	100%

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.7 apresenta o nível de satisfação dos colaboradores quanto a remuneração e se a mesma lhe permite honrar com suas despesas fixas e variáveis. Assim, a percepção dos participantes aponta que 73% em concordância, acredita-se que este nível de satisfação se dá pelo fato da empresa está inserida no âmbito federal, proporcionando junto ao salário, os benefícios diretos e indiretos. A tabela ainda mostra que 17% estão neutros quanto a esta satisfação da remuneração, ficando o total de 10% em discordância com este ponto. O gráfico 4.7 apresenta os resultados em percentuais da questão em foco.

A tabela ainda aborda a questão da carga horária, se esta é justa ao ponto dos funcionários cumprirem com suas obrigações na empresa, sem prejuízo de sua produtividade. Quanto à carga horária, 76% estão em concordância sobre a disposição da carga horária na empresa, assim os colaboradores conseguem relacionar tempo da permanência na empresa e manter uma vida pessoal benéfica, 17% estão neutros quanto ao questionamento e 7% discorda, esse resultado pode ocorrer em virtude de algum momento, a carga horária na empresa tenha comprometido suas atividades pessoais.

Tratando das condições físicas do ambiente, como luminosidade, temperatura, espaço, segurança, que contribuem favoravelmente para a concretização das atividades do colaborador, 71% concordam como boas às condições do ambiente, a maioria dos setores possuem ar condicionado, espaço amplo, boa claridade e são climatizados, 12% não concordam e nem discordam, enquanto que num total de 17% discorda com as condições físicas favoráveis, este pode ser explicado em virtude de alguns setores ter necessitado de passar por reformas, alocando o pessoal, para outros ambientes dentro da empresa, necessitando de rápida adaptação para que as atividades não sofrerem pausas (ver gráfico 4.7).



**Gráfico 4.7** – Indicador econômico

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Neste indicador pode-se observar o elevado percentual de concordância (73%) quanto a remuneração auferida, este resultado exprime na aplicação favorável das políticas de plano de cargos e carreiras oferecidos pela Embrapa, para seus colaboradores. Carga horária justa, cerca de 76%, para realização das atividades e 71% concorda que estão inseridos em condições adequadas para a realização das atividades, sem prejuízo da produtividade.

4.2.2.2 Indicador Político

O indicador político importa a segurança no emprego e o direito de permanecer ativo na empresa sem ser dispensado por motivo não esclarecido. Nesta análise foram destacados pontos referentes à: segurança no emprego, retroinformação e atuação sindical.

**Tabela 4.8 – Indicador Político**

INDICADOR POLÍTICO								
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>QUESTÃO 2.1</b> - Todos os colaboradores tem oportunidade de crescimento profissional bem como a existência de políticas de incentivo ao crescimento profissional, permitindo segurança em relação ao futuro na empresa.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 2.2</b> - A empresa informa ao colaborador quanto ao desempenho que ele vem apresentando na execução de suas atividades.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 2.3</b> - A atuação do Sindicato de nossa categoria é satisfatória no que diz respeito aos nossos direitos e deveres.</li> </ul>								
QUESTÕES	CONCORDÂNCIA		NEUTRALIDADE		DISCORDÂNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Questão 2.1	23	56%	7	17%	11	27%	41	100%
Questão 2.2	23	56%	12	29%	6	15%	41	100%
Questão 2.3	22	54%	5	12%	14	34%	41	100%
<b>TOTAL</b>	68	55%	24	20%	31	25%	123	100%

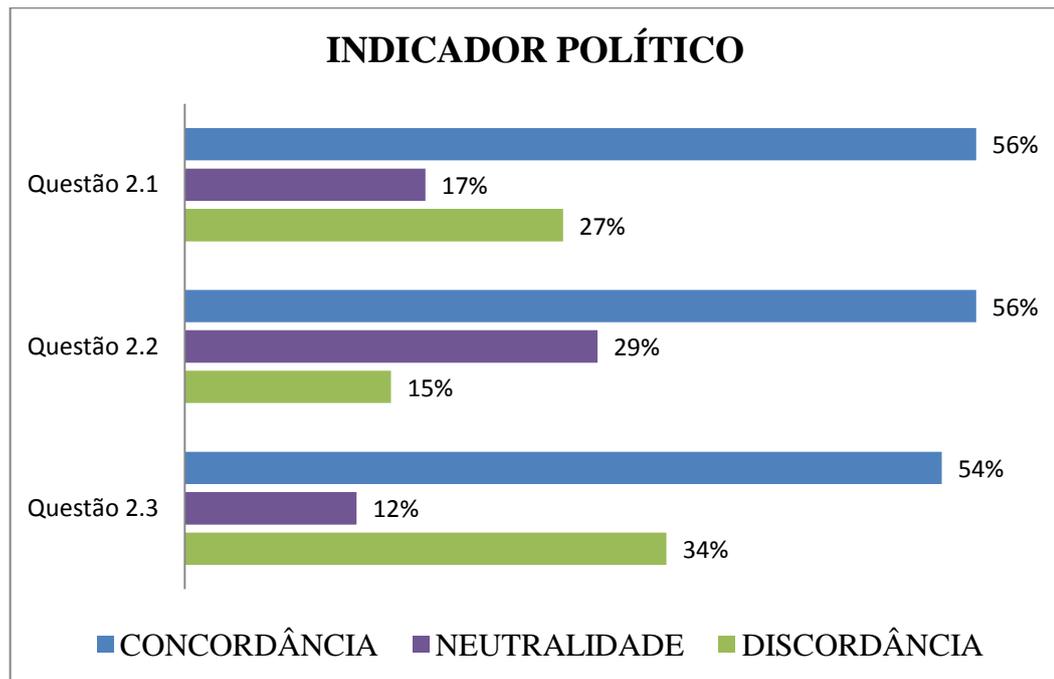
Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.8 enfoca a questão da segurança no emprego, no sentido de saber se o funcionário tem oportunidades de crescimento profissional e políticas de incentivo a este crescimento, permitindo que o mesmo sinta segurança no emprego. Verifica-se que 56% estão em concordância com esse quesito, isto se deve porque a empresa incentiva seus funcionários a partir de treinamento, capacitação, educação corporativa, programas de crescimento profissional e pessoal, a fim de estimular o desenvolvimento do profissional e mantê-lo garantido na empresa. É possível ver que 26% discordam e 17% estão neutros neste quesito evidenciando dúvida ou discordância em relação à existência de políticas de incentivo ao crescimento profissional.

A segunda questão referente à retroinformação, isto é, o retorno da empresa para seus funcionários no que se refere a deixá-los informados quanto ao seu desempenho na execução dos procedimentos e os resultados de suas atividades, conforme descrito no decorrer da fundamentação teórica. Assim é claro perceber que 56% concordam, não podendo deixar

de lado a parcela neutra desde quesito, correspondente a 29% dos questionados, além de 15% que discordam do ponto sobre retroinformação.

Em relação à atuação sindical, é possível observar a satisfação dos colaboradores quanto a atuação sindical de sua categoria no que diz respeito a busca por seus direitos. Os resultados mostram que 54% estão em concordância, apenas 12% estão imparciais neste quesito, 32% discordam, o gráfico 4.8 expõe em melhor visibilidade este resultados.



**Gráfico 4.8** – Indicador político  
 Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Observa-se maior concordância para os três quesitos. Para o primeiro questionamento pode-se admitir que a empresa seja favorável a um ambiente de aprendizado, estimulando o autodesenvolvimento dos empregados e a corresponsabilidade no crescimento profissional, levando segurança ao seu colaborador. Referente à retroinformação a avaliação para este pode ser realizada pelo superior de cada setor ou até dos próprios colegas de maneira parcial. Em destaque a empresa procura promover a cada reunião geral (uma vez ao mês), o funcionário do mês, um para o nível de apoio e outro de pesquisa. No mais, é possível perceber que cerca de 54% estão de acordo com a atuação do sindicato, que na Embrapa é representado pelo SINPAF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário.

4.2.2.3 Indicador Psicológico

O indicador psicológico abrange os conceitos de autorrealização, assim para este quesito foram focados questões relacionadas a identificação com a tarefa, criatividade e nível de desafio.

**Tabela 4.9** – Indicador psicológico

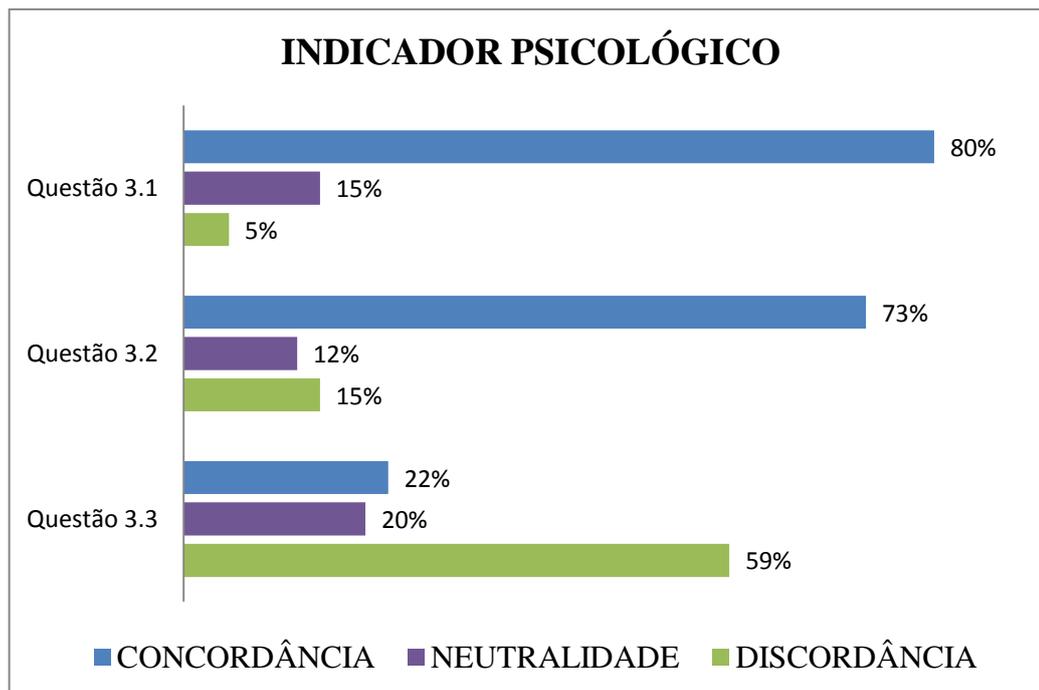
INDICADOR PSICOLÓGICO								
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>QUESTÃO 3.1</b> - A realização do meu trabalho na empresa me permite atingir um nível satisfatório de realização pessoal, me deixando motivado para execução de minhas tarefas.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 3.2</b> - O trabalho que eu realizo permite que eu ponha em prática meu talento, criatividade e conhecimentos, me levando ao reconhecimento profissional por parte de meus superiores.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 3.3</b> - Na execução de minhas atividades na empresa pode ocorrer situação que interfira negativamente em minha vida pessoal ou familiar.</li> </ul>								
QUESTÕES	CONCORDÂNCIA		NEUTRALIDADE		DISCORDÂNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Questão 3.1	33	80%	6	15%	2	5%	41	100%
Questão 3.2	30	73%	5	12%	6	15%	41	100%
Questão 3.3	9	22%	8	20%	24	59%	41	100%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>59%</b>	<b>19</b>	<b>15%</b>	<b>32</b>	<b>26%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.9 destaca o ponto referente à identificação com a tarefa, no sentido de saber se o trabalho realizado permite atingir um nível satisfatório de realização pessoal, deixando-o motivo para sua execução. É confirmado que mais da metade dos pesquisado, em específico 80%, concordam que o trabalho gere a satisfação e os levem a motivação, em virtude de se identificarem com a tarefa realizada, sendo ainda 15% estão indiferentes e 5% discordam.

O resultado do quesito “criatividade” explanado acima, aborda a opinião dos colaboradores no sentido de identificar o quão é possível por em prática talento, criatividade e conhecimentos, levando-o ao reconhecimento profissional por parte de meus superiores. Assim, 73% estão em concordância, enquanto que 12% estão neutros e 15% discordam.

A tabela trata do nível de desafios tolerados pelos colaboradores na execução de suas atividades, indagando se podem ocorrer situações que venha a interferir negativamente sua vida pessoal/familiar durante o cumprimento de suas tarefas. Deste modo, 59% discordam, 20% permanecem imparciais na concordância, 22% concordam fortemente (ver gráfico 4.9).



**Gráfico 4.9** – Indicador psicológico

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

O gráfico 4.9 demonstra abertamente, que 80% do universo pesquisado, estão satisfeitos e motivados a realizarem seu trabalho na Embrapa, isto pode ser explicado em virtude deles estarem trabalhando no setor de sua formação acadêmica ou na área pela qual sempre obtiveram afeição, ou pelo fato de se identificarem com suas tarefas.

Em síntese pode-se constatar que 73% consideram possível por em prática seu talento, criatividade e conhecimentos, isto pode ser explicado pelo fato de, a empresa atua no setor da pesquisa científica o que exige mais dos seus colaboradores o conhecimento para tal. O que comprova que quando se permite a criatividade por parte dos colaboradores, estes podem ser detentores de soluções plausíveis para os resultados almejados.

É fácil perceber que a maioria, em específico 59%, considera que na execução de suas atividades as situações do meio, nem sempre interferem negativamente a vida pessoal ou familiar. Os respondentes deste ponto podem ser caracterizados como aqueles que possuem um nível de equilíbrio mais favorável e controle das situações imprevisíveis.

4.2.2.4 Indicador Sociológico

Este indicador refere-se a questões que abrange conceitos sobre participação ativa e distribuição de responsabilidades, para este foram tratados sobre valorização pessoal, relacionamento interpessoal e grau de responsabilidade.

**Tabela 4.10** – Indicador sociológico

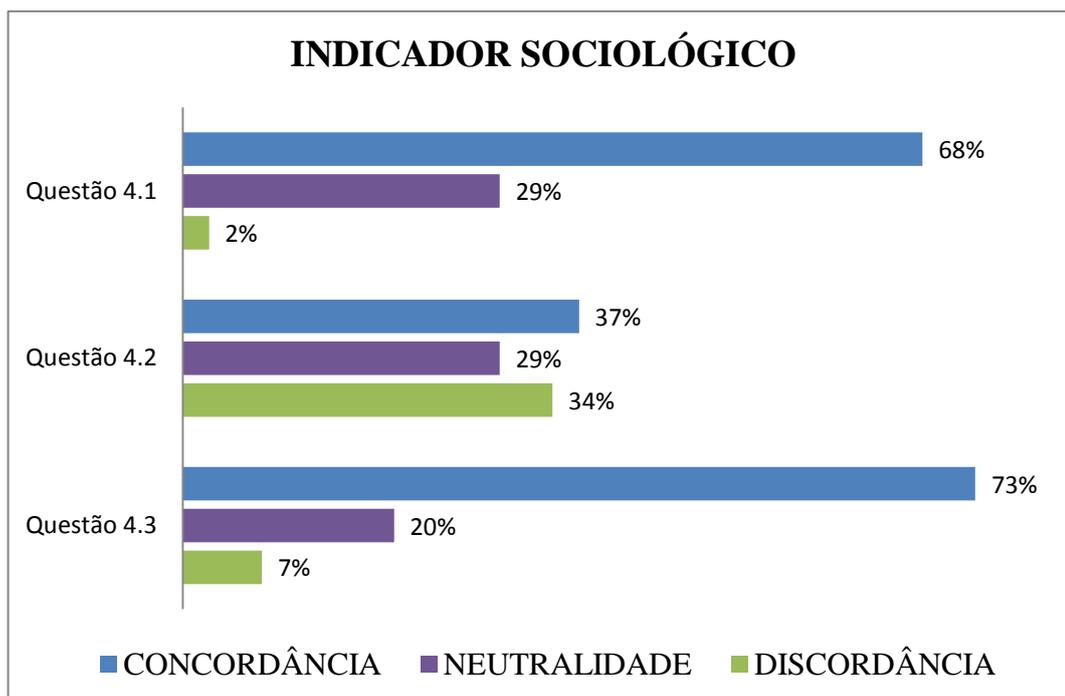
INDICADOR SOCIOLÓGICO								
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>QUESTÃO 4.1</b> - Existe a valorização dos colaboradores por parte da Empresa.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 4.2</b> - A comunicação entre os setores é clara e objetiva, levando a um clima organizacional favorável a empresa.</li> <li>✓ <b>QUESTÃO 4.3</b> - A empresa costuma promover eventos em datas específicas /comemorativas (dia do Servidor, Aniversário coletivos, palestras, etc.), levando cultura, lazer, conhecimentos, valores sociais aos seus colaboradores.</li> </ul>								
QUESTÕES	CONCORDÂNCIA		NEUTRALIDADE		DISCORDÂNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Questão 4.1	28	68%	12	29%	1	2%	41	100%
Questão 4.2	15	37%	12	29%	14	34%	41	100%
Questão 4.3	30	73%	8	20%	3	7%	41	100%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>59%</b>	<b>32</b>	<b>26%</b>	<b>18</b>	<b>15%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

A tabela 4.10 trata da questão da valorização do pessoal, a fim de saber o quão o colaborador se sente valorizado na empresa, 68% concordam, 29% estão neutros neste quesito e 2% discordam.

No segundo quesito, análise referente ao relacionamento interpessoal na Embrapa Algodão, a fim de tratar sobre a comunicação entre os setores, 37% concordam que a comunicação é clara e objetiva, levando a um clima favorável na empresa. Ainda na mesma linha para 29%, estão os que se apresentam imparciais nesta opinião, por outro lado, estão 34% que discordam.

Para o terceiro quesito foi focado o quanto a empresa é responsável com seus funcionários, para isto a tabela 4.10 ressalta sobre a realização de eventos, por parte da empresa, que levem cultura, conhecimentos, valores sociais aos seus colaboradores. O resultado para isto foi que 73% concordam, enquanto que 20% não concordam e nem discordam, 7% discordam, assim representado no gráfico 4.10, a seguir.



**Gráfico 4.10** – Indicador sociológico

Fonte: Pesquisa direta, junho / 2012.

Cerca de 68% concordam que há valorização do pessoal por parte da empresa. Quando o funcionário se sente valorizado, este consegue ser responsável em suas obrigações, trabalhando em acordo mútuo aos objetivos propostos. A partir desse fato os valores individuais (responsabilidade, comprometimento) passam a ter consonância aos valores da empresa.

Observa-se que na comunicação entre os setores ainda sim é considerada clara e objetiva, em maior proporção, cerca de 37%. É fundamental que se tenha um bom relacionamento entre os setores, pois deste modo é possível inibir a existência de intrigas e mal-estar no ambiente de trabalho.

A maioria, 73%, concorda que a empresa promove eventos que levem momentos de cultura, lazer, valores social, dentre outros aos seus funcionários. A Embrapa tem um roteiro de programação ao longo do ano que inclui diversos eventos como: Programas de incentivo à qualidade de vida, palestras informativas e educativas, Minicursos, comemoração em datas específicas (a exemplo homenagem ao dia da Mulher).

## *Conclusão e Sugestões*

---

## CONCLUSÃO

O estudo sobre qualidade de vida no trabalho integra questões referentes às relações de trabalho bem como a responsabilidade social da organização, buscando harmonizar os anseios individuais e os interesses da empresa, pois à medida que o colaborador se apresenta satisfeito, este colabora positivamente para os resultados da empresa.

No presente estudo, foi realizada uma avaliação da qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores da Embrapa Algodão. Para isto foi utilizado o modelo de Westley (1979) que aborda 04 (quatro) indicadores: econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos.

A partir dos dados coletados, pode-se verificar que no indicador econômico, o resultado apresentou-se satisfatório. Para a avaliação deste indicador compreendeu três pontos: remuneração adequada, carga horária e local de trabalho. Quanto à remuneração, cerca de 73% concordam que esta seja satisfatória a ponto de honrar com suas despesas fixas e variáveis; referente a carga horária, 75% no total de concordância, consideram a carga horária justa para a realização de suas atividades sem prejuízo da produtividade, por último o ponto referente ao local de trabalho, a parcela de 71% em concordância, avaliam as condições físicas do ambiente de trabalho como satisfatórias.

Para o segundo indicador, o qual abrange os aspectos políticos, foram enfatizadas: segurança no emprego, retroinformação e atuação sindical. A questão sobre segurança no emprego tratou de saber o quão os funcionários se sente seguros em seus empregos a partir das oportunidades de crescimento oferecidos pela empresa, prevalecendo um nível satisfatório ao resultado, totalizando cerca de 56% do universo pesquisado; quanto à retroinformação, cerca de 56% concordam que obtém informação no que se refere ao desempenho individual de suas atividades; finalizando este indicador, foi tratado da questão referente a atuação sindical, é perceptível que cerca de 51% concordam com a atuação do sindicato na Embrapa.

No indicador psicológico, engloba três pontos: identificação com a tarefa, criatividade e nível de desafio. No que se refere a identificação com a tarefa, 81% do universo pesquisado, estão satisfeitos e motivados a realizarem seu trabalho na Embrapa; quanto a criatividade, a parcela de 73% do total de concordância, considera possível por em prática seu talento, criatividade e conhecimentos, durante a realização de seus trabalhos; sobre a questão

abordando o nível de desafio, 58% discordam que em algum dado momento o nível de desafio admitidos pelos colaboradores na execução de suas atividades, possa interferir negativamente sua vida pessoal ou familiar no momento da execução de suas tarefas, resultando assim em uma avaliação satisfatória ao que se pretendeu abordar.

No último indicador, o sociológico, foi tratado sobre: questões de valorização do pessoal, relacionamento interpessoal e grau de responsabilidade. Quanto a valorização de pessoal, cerca de 69% concordam que há valorização do pessoal por parte da empresa; observa-se que na comunicação entre os setores, relacionamento interpessoal, cerca de 36% considera clara e objetiva; finalizando foi abordado sobre o grau de responsabilidade, enfatizando o posicionamento da empresa diante de seus funcionários quanto a este ponto, resultando em uma avaliação satisfatória, no qual cerca de 73% concordam que a empresa promove eventos que levem momentos de cultura, lazer, valores social, dentre outros aos seus funcionários.

Pode-se constatar que o estudo atingiu seu objetivo, cujo qual foi avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Embrapa Algodão, baseado no modelo de Westley (1979). O modelo utilizado possibilitou abordar pontos significativos, obtendo informações concisas sobre a QVT na empresa.

Por conseguinte, a pesquisa realizada com os colaboradores da Embrapa Algodão mostra claramente um nível elevado de concordância referente à qualidade de vida no trabalho. Assim conclui-se que os colaboradores dessa empresa estão inseridos em uma boa condição de trabalho, no qual a Embrapa Algodão consegue manter um equilíbrio entre atender as necessidades individuais do colaborador e atingir seus objetivos organizacionais.

## SUGESTÕES

O conceito de qualidade de vida no trabalho vincula-se ao equilíbrio entre ao bem-estar do pessoal aos interesses da organização. A partir da mensuração dos resultados pode-se verificar que a empresa cultiva alto nível de satisfação dos funcionários quanto à qualidade de vida no trabalho. Porém, conforme resultados, alguns colaboradores se mostraram insatisfeitos, apresentando discordância em alguns dos pontos abordados.

Em se tratando de um tema abrangente e de complexa mensuração, ao ter ciência do que está ocasionando à insatisfação devem-se construir ações de melhorias, visando diminuir ou eliminar os indicadores de insatisfação, e aperfeiçoar os que já estão com nível elevado de satisfação.

Partindo do exposto, e atendendo aos quatro indicadores da qualidade de vida no trabalho apresentado neste trabalho, compete referir algumas sugestões.

Considerando que na média houve a predominância de avaliação positiva na forma de concordância, sugere-se que periodicamente sejam implementadas pesquisas de avaliação da qualidade de vida no trabalho utilizando-se outros modelos para a triangulação e equiparação das várias perspectivas de avaliação deste tema tão importante no mundo do trabalho, em especial numa organização qual a Embrapa, cujo objetivo é a produção do conhecimento.

A qualidade de vida no trabalho, a cada dia ganha destaque nos meios acadêmico e organizacional, fazendo com que os programas vinculados a este tema, nos espaços organizacionais, tornem-se parte integrante da cultura da empresa.

# *Referências*

---

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Lynn; HETKOWSKI, Tânia Maria. *Desenvolvimento sustentável e tecnologia da informação e comunicação*. Salvador: Edufba v.1, n.1., 2007
- ALVES, R. *Qualidade de Vida no Trabalho – Um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade*. Florianópolis: 2001. 200 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Universidade Federal de Santa Catarina.
- BEZERRA, A. M. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Portal da Administração, São Paulo, 17 Jun. 2009. Disponível em: <http://w.administradores.com.br>. Acesso em: 17 jun. 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 487-495.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CONTE, Antonio Lázaro; DURSKI, Gislene Regina. *Qualidade*. Coleção Gestão Empresarial. Ano 2003. Disponível em: <[www.fae.edu/publicacoes/pdf/empresarial/5.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/empresarial/5.pdf)>. Acesso em: 02.05.2012.
- CROSBY, Philip B. *Qualidade é investimento*. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999. 327 p.
- Curso de Qualidade nos Serviços Hoteleiros*. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/turismo-e-hotelaria/artigos/7784/curso-de-qualidade-nos-servicos-hoteleiros>>. Acesso em: 26.03.2012.
- Embrapa Algodão*. Disponível em: <<http://www.cnpa.embrapa.br>>. Acesso em: 29.03.2012.
- FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FURLANETTO, Solange Maria. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A Percepção dos Servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre*. Trabalho de Conclusão e Curso - Faculdade IBGEN - Porto Alegre, RS, 2008.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KUROGI, Marcia Sumire. *Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens*. Revista de Ciências Gerenciais. Vol XII, nº 16, ano 2008.

NEVES, Adriano Mendes. *Qualidade de vida no trabalho*. Monografia apresentada ao Curso de Administração, oferecido pelo Instituto de Ciências Administrativas e de Informática mantido pelas Faculdades Integradas de Mineiros. MINEIROS – GO, 2006.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; PICININ, Claudia Tania. *Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 15 - Nº 144 - Maio de 2010. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm>>. Acesso em: 03.04.2012.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial*. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, Carlos José Giudice dos. *Disciplina: Metodologia Científica – Tipos de pesquisa*. Disponível em: <[http://www.oficinadapesquisa.com.br/#AP\\_METOD\\_CIENT](http://www.oficinadapesquisa.com.br/#AP_METOD_CIENT)>. Acesso em: 21.05.2012.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

# *Apêndice*



## APÊNDICE

### APÊNDICE I – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO  
ÁREA TEMÁTICA: RECURSOS HUMANOS  
LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### Questionário para pesquisa de campo sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Prezados,

Na qualidade de concluinte do curso de Administração da UEPB, venho através desta desenvolver uma pesquisa, que tem por objetivo coletar dados sobre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores (pesquisadores, analistas e assistentes) da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa Algodão, da cidade de Campina Grande-PB. Os dados serão empregados no Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, cujo tema é Qualidade de Vida no Trabalho. O questionário tem a seguinte estrutura:

- **Bloco A** – Identificação do perfil do colaborador da Embrapa Algodão;
- **Bloco B** – Avaliação da qualidade de vida no trabalho, na percepção dos colaboradores;

Vale ressaltar que não há necessidade de sua identificação, entretanto é importante o preenchimento de todas as questões de forma sincera, para que o resultado seja condizente com a realidade da Empresa. As informações obtidas serão mantidas em total sigilo. Desde já obrigado pela colaboração!

#### INSTRUÇÃO:

- ✓ Marque com **X** apenas 01 (uma) alternativa em cada questão;

Monailza de Sousa Oliveira - Graduanda  
Luís de Sousa Lima - Orientador

#### BLOCO A – IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DO COLABORADOR DA EMBRAPA ALGODÃO

##### 1. SEXO

- a)  Masculino      b)  Feminino

##### 2. FAIXA ETÁRIA

- a)  Até 30 anos      f)  de 51 a 55 anos  
b)  de 31 a 35 anos      g)  de 56 a 60 anos  
c)  de 36 a 40 anos      h)  de 61 a 65 anos  
d)  de 41 a 45 anos      i)  Mais de 65 anos  
e)  de 46 a 50 anos

##### 3. ESTADO CIVIL

- a)  Solteiro (a)      d)  Separado (a)  
b)  Casado (a)      e)  Viúvo (a)  
c)  Divorciado (a)      f)  Outro

##### 4. ESCOLARIDADE

- a)  1º Grau      e)  Mestrado  
b)  2º Grau      f)  Doutorado  
c)  Superior      g)  Pós-Doutorado  
d)  Especialização

##### 5. CARGO/FUNÇÃO QUE OCUPA

- a)  Assistente  
b)  Analista  
c)  Pesquisador

##### 6. TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA

- a)  Até 05 anos  
b)  de 06 a 10 anos  
c)  de 11 a 15 anos  
d)  de 16 a 20 anos  
e)  de 21 a 25 anos  
f)  de 26 a 30 anos  
g)  Mais de 30 anos

**BLOCO B – AVALIAÇÃO DAS “CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT”, NA PERCEPÇÃO DO COLABORADOR DA EMBRAPA ALGODÃO. MODELO DE ESTUDO DE WESTLEY**

Para responder as questões adiante, utilize os algarismos de 1 a 5, conforme a Escala Likert.

Marque assim: ●

- ① – Discordo fortemente      ② – Discordo      ③ – Não discordo e não concordo  
 ④ – Concordo      ⑤ – Concordo fortemente

	CONCORDO FORTEMENTE				
	CONCORDO				
	NÃO DISCORDO E NÃO CONCORDO				
	DISCORDO				
	DISCORDO FORTEMENTE				
<b>1. INDICADOR ECONÔMICO</b>					
1.1. A remuneração é satisfatória ao ponto de honrar com minhas despesas fixas e variáveis.	①	②	③	④	⑤
1.2 A carga horária de trabalho é justa, permitindo que eu realize minhas tarefas diárias, no horário estabelecido sem prejuízo da minha produtividade.	①	②	③	④	⑤
1.3 As condições físicas do meu ambiente de trabalho (luminosidade, temperatura, espaço, segurança) são favoráveis para a concretização as minhas atividades.	①	②	③	④	⑤
<b>2. INDICADOR POLÍTICO</b>					
2.1 Todos os colaboradores tem oportunidade de crescimento profissional bem como a existência de políticas de incentivo ao crescimento profissional, permitindo segurança em relação ao futuro na empresa.	①	②	③	④	⑤
2.2 A empresa informa ao colaborador quanto ao desempenho que ele vem apresentando na execução de suas atividades.	①	②	③	④	⑤
2.3 A atuação do Sindicato de nossa categoria é satisfatória no que diz respeito aos nossos direitos e deveres.	①	②	③	④	⑤
<b>3. INDICADOR PSICOLÓGICO</b>					
3.1 A realização do meu trabalho na empresa me permite atingir um nível satisfatório de realização pessoal, me deixando motivado para execução de minhas tarefas.	①	②	③	④	⑤
3.2 O trabalho que eu realizo permite que eu ponha em prática meu talento, criatividade e conhecimentos, me levando ao reconhecimento profissional por parte de meus superiores.	①	②	③	④	⑤
3.3 Na execução de minhas atividades na empresa podem ocorrer situação que interfira negativamente em minha vida pessoal ou familiar.	①	②	③	④	⑤
<b>4. INDICADOR SOCIOLÓGICO</b>					
4.1 Existe a valorização dos colaboradores por parte da Empresa..	①	②	③	④	⑤
4.2 A comunicação entre os setores é clara e objetiva, levando a um clima organizacional favorável a empresa.	①	②	③	④	⑤
4.3 A empresa costuma promover eventos em datas específicas/comemorativas (dia do Servidor, Aniversário coletivos, palestras, etc.), levando cultura, lazer, conhecimentos, valores sociais aos seus colaboradores.	①	②	③	④	⑤

Fonte: Modelo adaptado de Westley (1979)