



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

**JADIEL DOS SANTOS LIMA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA  
CÂMARA DE VEREADORES DE PICUÍ – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2012**

**JADIEL DOS SANTOS LIMA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA CÂMARA DE  
VEREADORES DE PICUÍ – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso na forma de artigo científico apresentado à Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientador: Prof. Esp. Luís de Sousa Lima

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA SETORIAL CIA1 – UEPB

L732q Lima, Jadiel dos Santos.  
Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara de Vereadores de Picuí – PB / Jadiel dos Santos Lima. – 2012. 32 f. Il. Color

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

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

1. Gestão de Pessoas. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Câmara de Vereadores. I. Título.

21. ed. CDD 306.361

**JADIEL DOS SANTOS LIMA**  
**Mat.: 06220661-3**

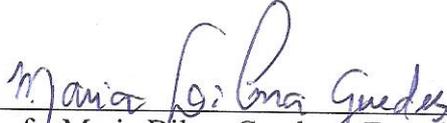
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA CÂMARA DE  
VEREADORES DE PICUÍ – PB**

Aprovado em: 10 de dezembro de 2012

Este artigo está apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, obtendo a nota (média) de 10,0 (dez), atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo.

**Integrantes da Banca**

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Luís de Sousa Lima – Orientador  
(Mestre em Ciências da Sociedade – UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof.ª Maria Dilma Guedes – Examinadora  
(Mestre em Administração – UFPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof.ª Yêda Silveira Martins Lacerda – Examinadora  
(Mestre em Ciências da Sociedade – UEPB)

Ao meu Pai:

**José Felismino de Lima** – Zezinho de Nova (in memoriam), o melhor pai que alguém poderia ter, verdadeiramente, o maior mestre que tive.

À minha Mãe:

**Avanilde dos Santos Lima**, que sempre acreditou em mim e, apesar das circunstâncias mostrarem o contrário, manteve a fé, as orações, a esperança, o amor e o apoio em tudo.

## AGRADECIMENTOS

Os meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para o resultado desse trabalho, especialmente:

Em primeiro lugar, sou grato ao meu Deus, por tudo que fez e faz na minha vida e, por me proporcionar depois de tanto esforço, esse momento tão especial.

Quero agradecer a minha família, que foi a base para eu crescer e chegar até aqui, principalmente ao meu saudoso pai José Felismino de Lima – Zezinho de Nova (*In Memoriam*) por tudo que foi e representará sempre pra mim. E a minha maravilhosa mãe Avanilde, que hoje se desdobra como pai e mãe simultaneamente, assim como a minha linda e querida esposa Jislaney (Neys), que sempre estiveram apoiando e incentivando-me durante toda essa caminhada.

Aos meus filhos Nawan e Ruan pelo carinho, amor e também pela espera nas noites e dias que era obrigado a passar longe deles, e aos meus tios e primos, principalmente a minha tia Mana, uma segunda mãe.

A minha irmã, Menice, e a meus sobrinhos Isac e Ruanny.

Aos professores que, a cada semestre ou período, desenharam parte dessa história, me ensinando e aconselhando para novos caminhos do saber e do conhecimento acadêmico e, em especial, ao meu professor e orientador Luis de Sousa Lima, pelo seu incentivo, pela sua paciência e pelos inúmeros ensinamentos que, juntamente com Professor Geraldo Medeiros e outros, me transmitiram seja como aluno, como profissional e como pessoa.

Aos voluntários – colaboradores e presidente da Câmara de Vereadores de Picuí/PB – que foram fundamentais para a realização desta pesquisa.

Aos meus colegas de classe, entre tantos outros... uns mais chegados, como Gustavo Nepomuceno, Patrick Maciel, Gustavo Corrêa, Rafael Falamansa, que estiveram sempre tão presentes, seja nos Congressos e eventos, seja na sala de aula ou fora dela.

E, finalmente, e novamente, a Deus pelo Dom da vida, pela inteligência e pela oportunidade de desfrutar deste maravilhoso momento da minha vida.

“... aprender não é um ato findo. Aprender é um exercício constante de renovação...”

(Paulo Freire)

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	7
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	9
2.1 GESTÃO DE PESSOAS .....	9
2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	10
2.3 EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO BRASIL .....	12
2.4 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	15
2.5 MODELO DE “INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”, DE WESTLEY (1979) .....	16
<b>3 ESPAÇO DA PESQUISA</b> .....	17
<b>4 ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	18
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	19
4.2 COLETA DE DADOS E MODELO DE PESQUISA .....	20
<b>5 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	20
5.1 PARTE 1 – PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO .....	21
5.2 PARTE 2 – AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ACORDO COM O MODELO INDICADORES DE QVT DE WESTLEY (1979) .	23
5.2.1 Dimensão Econômica .....	23
5.2.2 Dimensão Política .....	24
5.2.3 Dimensão Psicológica .....	25
5.2.4 Dimensão Sociológica .....	26
5.2.5 Resultado Global da Pesquisa .....	27
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	28
<b>7 SUGESTÕES</b> .....	29
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	30
<b>APÊNDICE</b> .....	31

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA CÂMARA DE VEREADORES DE PICUÍ – PB.

Jadiel dos Santos Lima<sup>1</sup>,  
Universidade Estadual da Paraíba,  
Luís de Sousa Lima<sup>2</sup>

### RESUMO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz presente como fator relevante no contexto sócio organizacional, principalmente na área de gestão de pessoas das organizações modernas, sejam elas, da administração pública a exemplo das câmaras municipais de vereadores que são órgãos legislativos dos municípios, ou privada. O presente estudo tem por objetivo “analisar o nível de satisfação dos colaboradores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na Câmara de Vereadores do Município de Picuí-PB”. A metodologia parte de um referencial teórico e se consubstancia na aplicação de um questionário onde a pesquisa foi desenvolvida segundo o modelo de indicadores de QVT de William A. Westley (1979). Caracteriza-se quanto aos fins, como uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, utilizando para os meios os tipos bibliográfica, pesquisa de campo e estudo de caso, de natureza quantitativa. O universo da pesquisa foram 16 servidores da empresa dos quais, 14 participaram como respondentes. A análise dos dados obtidos permitiu avaliar o nível de satisfação dos colaboradores quanto a QVT na Câmara, o que demonstra que, o nível de concordância da maioria dos pesquisados apresenta um nível positivo de satisfação, de modo que, na soma total de todas as dimensões, 71,4% concordaram, ao passo em que 20,8% não discordaram nem concordaram e 7,8% discordaram. Ao concluir os trabalhos, depreendeu-se que as ações analisadas neste estudo articulista podem aumentar, de fato, o nível de satisfação, a melhoria da motivação e o compromisso dos gestores e colaboradores com a organização, servindo como fonte de dados para a implantação ou o desenvolvimento de novos estudos.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Câmara de Vereadores.

### 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas passou-se a perceber a importância das pessoas para o sucesso das organizações, com um conseqüente aumento nas ações e de investimentos em estudos acerca das relações entre as pessoas, o trabalho, o desenvolvimento e a implantação de mecanismos que objetivam a melhoria dessas relações. Como relevante exemplo, cita-se a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações privadas e públicas. A ênfase passou do capital financeiro para o capital intelectual na chamada Era do Conhecimento.

---

<sup>1</sup> Graduando em Administração, pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: marreirojadiel@hotmail.com

<sup>2</sup> Orientador de TCC – Universidade Estadual da Paraíba, Mestre em Ciências da Sociedade – Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. E-mail: admluisdesousalima@hotmail.com

Surge, então, uma nova forma de Recursos Humanos, a Gestão de Pessoas que tem sido responsável pela excelência de organizações bem sucedidas e pelo aporte do capital intelectual, o qual simboliza a importância do fator humano, que contribui de forma indispensável para o desenvolvimento atual das empresas, posto que envolve as pessoas, o trabalho e as organizações num todo coeso, de modo que se busca ampliar a competência, alcançando resultados satisfatórios quanto ao crescimento e melhoramento da qualidade de vida de cada indivíduo no ambiente de trabalho e também fora dele.

Nesse sentido, o sucesso das organizações modernas em um ambiente de mudanças, instável, dinâmico e competitivo dos negócios – tal como ocorre hoje –, é uma decorrência cada vez maior de uma administração realmente eficaz de recursos humanos, tendo em vista que a estrutura organizacional, o emprego de tecnologias, de recursos financeiros e materiais são determinantes para a lucratividade e a sustentabilidade das organizações, porém, ditos elementos se constituem apenas como aspectos físicos e inertes que precisam ser administrados sabiamente através de pessoas que integram um sistema inteligente que vivifica e norteia qualquer organização.

Observa-se que a QVT tem sido objeto de reflexão importante no atual cenário organizacional, onde o grande desafio, portanto, consiste em se conseguir um nível de satisfação e ajuste ideal entre o incremento da produtividade, a sustentabilidade e o atendimento à qualidade de vida do trabalhador. Os gestores, por sua vez, estão inseridos em um contexto onde a produtividade de serviços não é o único elemento a ser considerado. Torna-se necessário considerá-la de modo conexo com o bem-estar geral das pessoas envolvidas no processo. É neste sentido que se começou a pensar em desenvolver, nas organizações públicas, políticas que visassem à motivação dos trabalhadores e à sua qualidade de vida no trabalho. No Brasil, o tema tem despertado interesses de empresários, gestores, estudantes e administradores pela contribuição que ela pode oferecer para elevar o nível de satisfação do empregado e da empresa, atendendo as condições de trabalho, e as necessidades físicas e psicológicas de cada colaborador.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo geral avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da Câmara Municipal de Vereadores de Picuí-PB.

E como objetivos específicos:

- 1) Identificar o perfil sócio-demográfico dos respondentes; e
- 2) Avaliar a qualidade de vida no trabalho segundo o modelo “indicadores de qualidade de vida no trabalho”, de William A. Westley (1979).

Dentro desse contexto organizacional, foi utilizado, como metodologia, um estudo bibliográfico e de campo, estudo de caso, caracterizado como pesquisa exploratória e descritiva na forma quantitativa. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário aplicado. A análise dos dados foi feita com base na Escala Likert de três pontos, sendo discordância, neutralidade e concordância.

Quanto à estrutura, o trabalho deste artigo está dividido em oito partes, quais sejam: Fundamentação Teórica; Espaço da Pesquisa; Procedimentos Metodológicos; Apresentação dos Resultados; Conclusões; Sugestões; Referências; e Apêndice.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS**

De acordo com Araújo (2006, p. 3-4), a gestão de pessoas visa à valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos que visava à técnica e ao mecanicismo do profissional. E foi assim que a área de Recursos Humanos ganhou um novo perfil, uma nova forma de ajudar a organização a crescer. Assim, chegamos ao estágio atual, onde a gestão de pessoas surgiu como a solução às demandas de excelência organizacional.

Ainda de acordo com Gil (2001, p. 17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Neste contexto, as pessoas trabalham em conjunto para atingir os objetivos e metas da empresa, apesar de terem os seus objetivos individuais, que cada vez se tornam mais indispensáveis para uma vida saudável, para terem uma qualidade de vida no trabalho e também fora dele, necessitando, assim, que sejam consideradas parceiras da organização.

Já para Chiavenato (2008, p. 6),

A Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina na organização. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura, que existem em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características e do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

Nota-se, então, que, nos últimos anos, a Gestão de Recursos Humanos sofreu muitas transformações. A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional

configuração, quando era intitulada Administração de Recursos Humanos (ARH). A Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem sucedidas e pelo aporte de capital intelectual, o qual simboliza, indiscutivelmente, a importância do fator humano e de sua qualidade de vida no trabalho no século XXI.

Atualmente, há uma nova forma de se lidar com as pessoas nas organizações, e a área de Gestão de Pessoas é considerada um fator estratégico que resulta no aumento de qualificação e capacitação do funcionário, o qual para Attadia (2008, p. 63), “passa a ser visto como colaborador e parceiro da empresa em relação ao alcance dos objetivos e metas organizacionais.

Segundo Chiavenato (2008, p. 4). Grande parte da vida das pessoas transcorre dentro das organizações e, nestas, suprem suas necessidades de subsistência e de realização profissional e pessoal. Portanto, "separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão quase impossível diante da importância e do impacto que o trabalho nelas provoca”.

As organizações, por sua vez, necessitam das pessoas para realizarem seus objetivos, são elas que fornecem o suporte para a execução dos vários processos organizacionais. É por isso que muitos afirmam que as pessoas levam consigo os recursos organizacionais mais importantes que podem existir: inteligência, experiência, conhecimento, inspiração e criatividade.

Finalmente Chiavenato (2008, p. 5) afirma que “com toda certeza, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade”. Portanto, a nova tendência que atualmente se verifica é balizada pela administração com as pessoas, o que significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e parceiros internos que mais entendem dela, dos seus negócios e do seu futuro.

## 2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As definições sobre o termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT são diversas e diferenciadas, exigem aprofundamentos na literatura científica para compreendê-las, até mesmo por se tratar de um tema bastante debatido e pesquisado atualmente. A QVT trata da higiene e segurança no que se refere ao ambiente e ao bem-estar psicológico e social das pessoas que laboram em um ambiente organizacional.

Segundo Fernandes (1996, p. 40), “[...] O conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Para analisar diversas abordagens referentes às definições de Qualidade de Vida no Trabalho, verificam-se diferentes visões a respeito do assunto. Como foi exposto por Limongi et al. (2002, p. 296), “existem muitas interpretações de qualidade de vida no trabalho, desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos, objetos e procedimentos de natureza gerencial e estratégica no nível das organizações”.

E segundo Limongi-França (2007, p. 168):

Qualidade de vida no trabalho é a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Sendo assim, a QVT precisa assimilar a reinvidicação dos colaboradores no que diz respeito ao bem-estar e à satisfação no trabalho, assim como a posição e interesses da organização quanto aos efeitos sobre a potencialidade, produtividade e qualidade do trabalho a ser desenvolvido.

Para Chiavenato (2004, p. 448), a QVT é:

[...] Uma ferramenta que implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Portanto, em pleno século XXI, a QVT se torna cada vez mais indispensável juntamente com colaboradores talentosos, satisfeitos e entusiasmados para as organizações que almejam sucesso na Era do Conhecimento e da Informação. Nesse momento a QVT passou a ser um fator fundamental para o desenvolvimento e a sobrevivência das empresas em um mercado que fica cada vez mais competitivo, no qual as pessoas se tornam o grande diferencial para o sucesso das empresas.

Para Fernandes (1996, p. 45) a QVT

É uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar geral dos colaboradores, assim como também na própria produtividade das empresas.

Por não ser um conceito restrito à produtividade, mas à qualidade de vida global, a QVT deve caracterizar uma gestão a partir da visão integrada das necessidades biológicas,

psicológicas e sociais, ou seja, da visão biopsicossocial (LIMONGI-FRANÇA, 2002, p. 300).

Esse conceito biopsicossocial se originou da medicina psicossomática, a qual parte do princípio segundo o qual todo ser humano tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem, simultaneamente, às condições de vida.

De acordo com França e Arellano (2002, p. 297), as diversidades das categorias conceituais trazem grande contribuição ao tema pois, permitem identificar dois movimentos principais na gestão da qualidade de vida: a) O primeiro, individual, caracteriza-se pelo aprofundamento da compreensão a respeito do estresse e das doenças associadas às condições do ambiente organizacional; e b) O segundo, organizacional, refere-se à expansão do conceito de qualidade total, que deixa de restringir-se a processos e a produtos para abranger aspectos comportamentais e a satisfação de expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa.

A QVT, segundo Chiavenato (2008, p. 487) envolve diversos fatores, sendo portanto

[...] um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores: a satisfação com o ambiente de trabalho, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, salário percebido, benefícios aferidos, relacionamento humano dentro da equipe e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões, possibilidade de estar engajado e participar ativamente.

Portanto, os conceitos apresentados acima permitem concluir que a qualidade de vida no trabalho é algo que abrange diversas questões determinantes para a inexistência de uma definição simples ou objetiva, de modo que, apenas mediante um estudo aprofundado, poder-se-á alcançar um bom entendimento acerca do tema.

### 2.3 EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO BRASIL

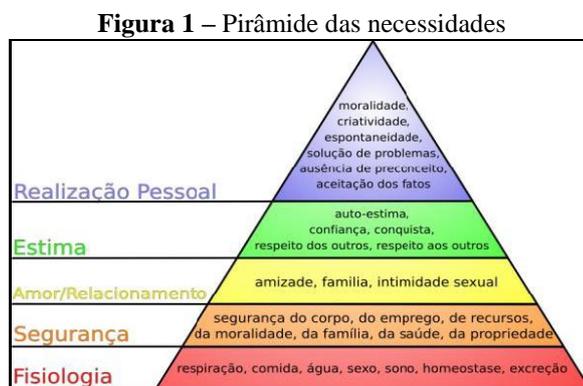
O tema Qualidade de Vida no trabalho foi representado, no passado, pela busca de satisfação do operário e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico durante a atividade laborativa. Pode-se dizer que, das primeiras civilizações, já se tem notícia de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vistas a se alcançar tais objetivos.

De acordo com Guimarães et al. (2004), a QVT já era discutida, na idade média, com os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da Geometria, que serviriam de inspiração para melhorar os métodos de trabalho dos agricultores às margens do Rio Nilo. Entretanto, foi apenas a partir da sistematização dos métodos de produção nos

séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pelos economistas liberais, depois pelos teóricos da Administração Científica e, posteriormente, pela Escola de Relações Humanas.

A Escola das Relações Humanas, cuja preocupação estava voltada aos aspectos psicossociais do trabalho, foi a que mais se identificou com o movimento da Qualidade de Vida no Trabalho, tendo oferecido diversas contribuições, dentre as quais: Elton Mayo, que observou o aumento da produtividade em determinados fenômenos de grupo; Maslow e Herzberg, os quais apresentaram estudos sobre a motivação humana.

De acordo com Lacombe e Heilborn (2003, p. 312), Maslow enfatiza que o princípio básico da motivação, apesar de ser “uma necessidade satisfeita não é um motivo de comportamento”, partindo do princípio de que não é possível inferir o que motiva cada pessoa. Os autores entendem que todas as pessoas possuem necessidades insatisfeitas e mesmo que estas sejam prioritárias, outras necessidades são imersas e ocupam o primeiro lugar, como por exemplo, o sono e a sede. Então, Maslow definiu uma hierarquia para as necessidades humanas, apresentadas na figura a seguir.



**Fonte:** Lacombe e Heilborn (2003, p. 312)

Na pirâmide das necessidades, como é reconhecida esta hierarquização criada por Maslow, demonstra-se uma tendência, existente na maior parte das pessoas em procurar, primordialmente, a sua satisfação básica. Satisfeitas estas necessidades, o indivíduo passa a buscar a satisfação de outros princípios, tais como a segurança, *status* e auto-realização.

Souza e Guimarães (1999, p. 120-122) relatam que cientistas sociais, filósofos e políticos foram os primeiros que partilharam no Brasil e se interessaram por conceitos como padrão de vida e qualidade de vida. Mas, foi a partir de 1970 que a QVT passou a ser objeto de preocupação e de investimentos, sobretudo nas grandes corporações. Esse período histórico coloca, em primeiro plano, um traço importante do movimento corporativo, que buscou implantar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Foi exatamente, no início da década de 70, ao ampliar seu trabalho sobre o um projeto de delineamento de cargos, que o professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), tornou conhecida a expressão Qualidade de Vida no Trabalho quando, nesta mesma década, surgiu um movimento pela QVT, principalmente nos Estados Unidos, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrados nos empregados através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos. A partir disso, tudo leva a crer que os Programas de Qualidade Total despertaram maior interesse por QVT no Brasil.

No Brasil, onde a preocupação com a QVT surgiu de forma mais tardia, muitos pesquisadores e organizações vêm desenvolvendo importantes trabalhos sobre o tema, fomentando discussões que possibilitam sua propagação, sugerindo ideias que contribuem para uma gestão mais humanística das pessoas que fazem parte das organizações.

Até o início da década de 80 muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram em âmbito internacional dentro do que se podem considerar como pertencentes, formalmente, ao movimento de QVT, tais como Nadler & Lawler (1971), Walton (1973), Hackman & Oldhan (1975) e Westley (1979), que se preocuparam em desenvolver e pesquisar, dentro de uma perspectiva funcionalista, variáveis que pudessem redundar em significativas melhorias das condições de trabalho.

Fernandes (2003, p. 42) cita Nadler e Lawler, que nos apresentam a evolução histórica do entendimento de QVT ao longo do tempo, já que passou por diversas concepções, como se pode verificar no Quadro 1:

**Quadro 1** – Evolução histórica do conceito de QVT

<b>Concepções Evolutivas da QVT por Período</b>	<b>Evolução da Concepção</b>
<b>1. QVT como uma variável De 1959 a 1972</b>	A QVT era entendida como uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo.
<b>2. QVT como uma abordagem De 1969 a 1974</b>	A QVT era vista como uma abordagem. O foco era o indivíduo, buscando melhorias para os empregados e para a administração.
<b>3. QVT como um método De 1972 a 1975</b>	A QVT significava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório.
<b>4. QVT como um movimento De 1975 a 1980</b>	A QVT era compreendida como um movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações entre os trabalhadores e a empresa.
<b>5. QVT como tudo De 1979 a 1982</b>	A QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais.
<b>6. QVT como nada (futuro) De 1982 em diante</b>	A QVT poderia vir a significar “nada”, e seria considerado, apenas, um modismo passageiro, caso alguns projetos de QVT viessem a fracassar. Os autores colocam que isso pode acontecer devido ao entendimento vago do conceito de QVT.

**Fonte:** Fernandes (2003, p. 42).

Atualmente, as organizações, sejam elas privadas, públicas ou do terceiro setor, estão inseridas num ambiente organizacional competitivo e turbulento. O mundo organizacional já está consciente da importância da qualidade de vida no trabalho e da necessidade de criar melhores condições para o bem-estar dos colaboradores, considerando que o profissional produz e serve mais e melhor, quando se sente feliz e motivado. Como diz Claus Möller, citado por Chiavenato (2004, p. 448): “Coloque os colaboradores em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar”.

Nota-se, então, que a Qualidade de Vida no trabalho é uma tendência que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho, passando a ser um meio para alcançar o engrandecimento do ambiente de trabalho, obtendo maior produtividade e qualidade dos resultados. Sendo vista, hoje, como um conceito global e como forma de dimensionar tais fatores, adotando filosofias e métodos para uma maior satisfação do colaborador em sua atividade profissional, seja em organizações privadas ou, mais recentemente, também nas públicas.

#### 2.4 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Durante as últimas décadas, a QVT vem se desenvolvendo no campo teórico empírico e metodológico e, gradativamente, ganha espaço em aplicações no cotidiano organizacional de muitos países, dentre eles o Brasil. Eis que surgem, então, diferentes abordagens para a QVT, sistematizadas sob a forma de modelos, os quais se alternam na proposição de dimensões que minimizam os efeitos dos conflitos entre empregados e empregadores e gerem, conseqüentemente, maior satisfação individual e produtividade empresarial.

A QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo, pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais, conforme se apresenta no Quadro, a seguir:

**Quadro 2** – Resumo dos modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

Modelo Teórico	Dimensões Consideradas
Walton (1973)	Compensação justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Oportunidades de crescimento e segurança; Integração social na organização; Garantias constitucionais; Trabalho e espaço total de vida; e Relevância social da vida no trabalho.

Continuação ....

Continuação ....

<b>Modelo Teórico</b>	<b>Dimensões Consideradas</b>
<b>Hackman e Oldhan (1975)</b>	Variedade de habilidades; Identidade da tarefa; Significado da tarefa; Autonomia; Retroação do próprio trabalho/Feedback; Retroação extrínseca; e Inter-relacionamento.
<b>Westley (1979)</b>	Econômica; Política; Psicológica; e Sociológica.
<b>Werther e Davis (1983)</b>	Organizacional; Comportamental; e Ambiental
<b>Belanger (1983)</b>	Trabalho em si; Crescimento pessoal e profissional; Tarefas com significado; Funções e estruturas organizacionais abertas.
<b>Huse e Cummings (1985)</b>	Participação do trabalhador; Projeto de cargos; Inovação no sistema de recompensas; Melhoria no ambiente de trabalho.

Fonte: Limongi-França, A. C. e Kanikadan, A, Y, A (2006, p. 38).

Os modelos de QVT oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos colaboradores, cada um dos quais, enfatiza determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida destes em situação de trabalho.

O modelo de QVT escolhido para a realização desse estudo foi a de Westley (1979), que a seguir será descrito. A opção por essa perspectiva se justifica em razão de este modelo ter o potencial de agrupar diversas variáveis e indicadores de QVT em quatro dimensões permitindo, assim, uma análise melhor e mais consistente acerca do fenômeno no ambiente organizacional do ponto de vista estratégico, visto que considera as articulações dos ambientes externos e internos simultaneamente.

## 2.5 MODELO DE “INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”, DE WESTLEY (1979)

William Westley (1979) construiu o modelo de QVT tomando como base as características do mundo moderno que influenciam a vida do trabalhador. Segundo o autor, a maioria das atividades de trabalho na sociedade industrial apresenta deficiência em termos de segurança e equidade para os trabalhadores.

Este autor consegue resumir, de forma clara e objetiva, os problemas enfrentados pelos trabalhadores. Segundo o mesmo, as principais características que causam influência direta na qualidade de vida no trabalho podem ser classificadas e agrupadas em quatro dimensões: Econômica; Política; Psicológica; e Sociológica. De acordo com esse modelo, os problemas vivenciados no ambiente de trabalho podem ser verificados no quadro a seguir:

**Quadro 3** – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

<b>INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>			
<b>ECONÔMICO</b>	<b>POLÍTICO</b>	<b>PSICOLÓGICO</b>	<b>SOCIOLÓGICO</b>
<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>• Retro informação</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>• Desenvolvimento Pessoal</li> <li>• Desenvolvimento Profissional</li> <li>• Criatividade</li> <li>• Auto-Avaliação</li> <li>• Variedade de tarefa</li> <li>• Identificação com a 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.

Para Westley, os problemas relativos às duas primeiras dimensões estão relacionados e são de natureza geral, cujas soluções propostas envolvem, no caso da dimensão econômica, a cooperação, a divisão dos lucros e acordos de produtividade; e, no caso da dimensão política, a auto-supervisão do trabalho, a descentralização do poder com a participação de conselho de trabalhadores nas decisões sobre demissões e desligamento de empregados.

As dimensões psicológica e sociológica se relacionam com a forma como as organizações se estruturam, em termos do porte, grau de complexidade, divisão de tarefas, especialização e automação. Para o autor, as soluções da dimensão psicológica estão relacionadas ao enriquecimento das tarefas, ao passo em que, quanto à dimensão sociológica, esta envolve a criação de grupos de trabalho estruturados sócio-tecnicamente. É com base na abordagem deste modelo de Westley que será analisado o nível de satisfação dos colaboradores quanto à QVT na Câmara de Vereadores do Município de Picuí - PB, conforme será descrito, a seguir nos procedimentos metodológicos que nortearam este estudo.

### **3 ESPAÇO DA PESQUISA**

A pesquisa deste trabalho foi desenvolvida na Câmara de Vereadores do Município de Picuí/PB – Casa Francisco Eduardo de Macedo.

Fica localizada na rua Roldão Zacarias de Macedo, 89 – Bairro JK, Picuí-PB, Telefones: (83) 3371-2223/2372.

Objetivos: A Câmara Municipal é o Poder Legislativo da cidade. É o órgão público onde atuam os vereadores e vereadoras eleitos pelo povo, que têm como funções principais elaborar as leis; fiscalizar os trabalhos do Poder Executivo (as ações do prefeito frente à administração do município) e sugerir ações e melhorias para a cidade.

Dentro do objetivo de que a máquina administrativa seja transparente, descentralizadora e democrática e que todos tenham igualdade de condições no acesso aos serviços públicos.

Atividades: A atividade legislativa das Câmaras é delimitada pela Constituição, que determina que "compete aos Municípios legislar sobre assuntos de interesse local" e "suplementar a legislação federal e a estadual no que couber" (CF, art. 30, I e II). O processo pelo qual as normas jurídicas municipais são feitas, o processo legislativo municipal, é determinado pelo Regimento Interno das Câmaras. Também é assegurada a "iniciativa popular de projetos de lei de interesse específico do Município, da cidade ou de bairros, através de manifestação de, pelo menos, cinco por cento do eleitorado" (CF, art. 29, XII).

#### **4 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

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.

Aqui, serão expostos os procedimentos metodológicos dos quais lançamos mão no sentido de realizarmos o presente estudo para atingir os objetivos propostos neste trabalho.

Trata-se, pois, de uma compreensão quantitativa do objeto em análise, onde destacamos aspectos como a caracterização da pesquisa, delimitação do universo e amostra, a coleta e a análise dos dados, entre outros aspectos, os quais serão expostos a seguir.

#### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA 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.

Sendo assim, a pesquisa deste trabalho quanto aos fins é 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”. A pesquisa também é considerada descritiva, pois, conforme Gil (2002, p. 42), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Quanto aos meios, os procedimentos técnicos utilizados, tratam-se de uma pesquisa de estudo bibliográfico e de campo, assim como estudo de caso, de natureza quantitativa onde o campo de investigação é a Câmara Municipal de Vereadores do Município de Picuí – PB, maiores detalhes na parte 2 deste artigo.

Para Gil (2007, p. 59), a pesquisa bibliográfica pode ser entendida como o processo que envolve as seguintes etapas: Escolha do tema; levantamento bibliográfico preliminar; formulação do problema; Elaboração do plano provisório de assunto; Busca das fontes; Leitura do material; fichamento; organização lógica do assunto e redação do texto.

A pesquisa também foi empreendida mediante um estudo de campo, pois seus dados foram coletados e analisados a partir de informações obtidas na empresa, de modo que suas propostas servirão como base para o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho dentro da Câmara Municipal e nas demais instituições da Administração Pública.

Tipicamente, o estudo de campo focaliza uma comunidade, que não é necessariamente geográfica, já que pode ser uma comunidade de trabalho, de estudo, de lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. No estudo de campo, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, pois é enfatizada a importância de o pesquisador ter tido ele mesmo uma experiência direta com a situação de estudo (GIL, 2007, p. 53).

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 dos respondentes.

#### 4.2 COLETA DE DADOS E MODELO DE PESQUISA

Diante do problema da pesquisa, este estudo utilizou questionários como instrumento, visando à coleta de dados e informações sobre o tema. No questionário, foi utilizada a “Escala Likert” de três pontos, onde o entrevistado respondeu, a cada item, por meio de três alternativas que classificaram o nível de concordância e discordância. Tendo as seguintes opções de respostas:

Discordância	Neutralidade	Concordância
1 😞	2 😐	3 😊

O presente artigo se caracteriza por ser uma pesquisa quantitativa empreendida através de questionários. De acordo com Gil (2002, p. 114) “[...] por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”. O autor ainda afirma que estes podem conter tanto questões fechadas (com alternativas de respostas a serem escolhidas) e abertas (opção de resposta livre).

A coleta dos dados foi realizada através de um questionário constituído de duas partes, de modo que a primeira trata do Perfil Demográfico dos Respondentes e, a outra, é afeta à Avaliação de acordo com o Modelo indicadores de QVT de Westley (1979), baseado em suas quatro dimensões, o qual fora aplicado junto aos colaboradores deste Órgão Legislativo Municipal. A amplitude desse modelo permite, ao investigador, auferir as condições que se apresentarem visando melhor avaliar o nível de QVT.

O universo desta pesquisa é composto de 16 pessoas e a amostra é de 14, correspondendo a 87,5% dos respondentes, portanto, legitimada os objetivos deste estudo pelo elevado percentual de representatividade.

## 5 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados envolveu um tratamento estatístico, mediante a utilização de planilha eletrônica do programa Excel – Microsoft Office 2010, além da utilização do Word

2010. Posteriormente, foram organizados em tabelas e analisados através da estrutura descritiva utilizando-se, como ferramenta, a distribuição de frequência e percentual construídos de acordo com os dados das dimensões de QVT do autor.

Os resultados serão expostos em forma de tabelas, apresentando-se, ato contínuo, as pertinentes discussões. Observar-se, a seguir, o resultado geral dos dados das duas partes da pesquisa.

## 5.1 PARTE 1 – PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES

**Tabela 1 – Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Masculino	06	42,9
Feminino	08	57,1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

Pode-se verificar, a partir da tabela, que 57,1% dos colaboradores pesquisados são do sexo feminino, e dados do Censo 2010 do IBGE, que mostram que o município de Picuí com uma porcentagem maior de mulheres na população correspondente a 50,86%, ou seja, 9.269 mulheres. Quanto ao sexo masculino, os participantes da pesquisa representaram 42,86%, comprovando-se também os dados do IBGE, segundo o qual 49,14% ou seja, 8.957 das pessoas são do sexo masculino. Conclui-se que, entre os 14 (quatorze) colaboradores pesquisados na Câmara e da população total em Picuí/PB, existem mais mulheres (1,71%) que homens, dados estes que se coadunam com a média estadual (3,12%) e nacional (2,07%).

**Tabela 2 – Faixa Etária**

<b>Faixa Etária</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Menos de 18 anos	0	0
De 18 a 25 anos	01	7,1
De 26 a 35 anos	06	42,9
De 36 a 55 anos	07	50,0
Acima de 55 anos	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

Verifica-se, na tabela, que 50% dos pesquisados estão entre 36 e 55 anos de idade, ao passo em que 42,9% estão entre 26 e 35 anos, e 7,1% entre 18 e 25 anos. Portanto, os dados mostraram que, dentre os pesquisados, os que têm idade entre 36 e 55 anos maioria dos

respondentes na Câmara Municipal, fato que se alinha com os dados do Censo 2010 do IBGE, que comprovam o fato de a maior parte da população de Picuí ser de adultos, e que varia na faixa etária entre os 25 e os 59 anos de idade.

**Tabela 3 – Estado Civil**

<b>Estado Civil</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Solteiro	05	35,7
Casado	08	57,2
Separado	0	0
Divorciado	01	7,1
Viúvo	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

De acordo com a Tabela 4, nota-se que 57,2% são casados, ao passo em que 35,7% são solteiros e 7,1% divorciados, não havendo separados, nem viúvos entre os pesquisados. Tais informações coadunam-se com os dados estatísticos do PNAD/IBGE 2009, os quais atestam que a Paraíba é o 2º Estado com maior percentual de casados do país, com 50,8%.

**Tabela 4 – Escolaridade**

<b>Escolaridade</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ensino Fundamental Incompleto	04	28,6
Ensino Fundamental Completo	01	7,1
Ensino Médio Incompleto	03	21,5
Ensino Médio Completo	03	21,5
Ensino Superior Incompleto	02	14,2
Ensino Superior Completo	01	7,1
Outros	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

Observar-se, a partir da tabela, que dos respondentes constituídos por 28,6%, têm o ensino fundamental incompleto, seguido de 21,5%, com ensino médio incompleto, 21,5%, com o ensino médio completo, 14,2%, que têm o ensino superior incompleto, 7,1%, que têm o ensino superior completo e, também, 7,1%, com o ensino fundamental completo.

**Tabela 5 – Tempo de Serviço**

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Menos de 01 ano	02	14,2
01 a 02 anos	01	7,1
03 a 05 anos	03	21,5
06 a 10 anos	03	21,5
Acima de 10 anos	05	35,7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

Verifica-se, a partir da Tabela 7 que, de acordo com o tempo de serviço, os colaboradores desta Câmara, ou seja, 35,7% dos pesquisados têm acima de 10 anos de trabalho, ao passo em que 21,5% têm entre 6 e 10 anos, 21,5% entre 3 e 5 anos, 14,2% menos de 1 ano e, por fim, 7,1% entre 1 e 2 anos de tempo de serviço.

**Tabela 6 – Cargo Ocupado**

<b>Vínculo Empregatício</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cargo de Comissão	09	64,3
Servidor E. Efetivo	04	28,6
Servidor E. Cedido	0	0
Servidor E. CLT	0	0
Cargo Eletivo	01	7,1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, junho de 2012.

Conclui-se, a partir da Tabela 6, que 64,3% dos participantes da pesquisa confirmaram ocupar cargos comissionados; 28,6% são servidores estatutários efetivos e 7,1% disseram ter cargo eletivo. Portanto, os dados revelados mostraram que, nesta Câmara Municipal de Vereadores, a maioria dos colaboradores são comissionados.

## 5.2 PARTE 2 – AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ACORDO COM O MODELO DE INDICADORES DE QVT DE WESTLEY (1979)

### 5.2.1 Dimensão Econômica

- **Q.01** - Você considera que o seu salário está adequado ao trabalho que realiza?
- **Q.02** - O que você acha da compatibilidade interna dos salários pagos aos seus colegas pelas mesmas atividades desempenhadas por você?
- **Q.03** - Qual a sua opinião em relação a benefícios extras como gratificações, auxílios, etc?

**Tabela 7 – Distribuição de frequência dos servidores quanto à dimensão econômica**

<b>Questões</b>	<b>Concordância</b>		<b>Neutralidade</b>		<b>Discordância</b>		<b>Total</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Q.01</b>	11	78,6	02	14,3	01	7,1	14	100,0
<b>Q.02</b>	11	78,6	02	14,3	01	7,1	14	100,0
<b>Q.03</b>	14	100,0	0	0	0	0	14	100,0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>85,7</b>	<b>04</b>	<b>9,5</b>	<b>02</b>	<b>4,8</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, out./2012.

Na Tabela 7 verifica-se que das 42, ou 100,0% respostas obtidas, a maioria, 36, ou 85,7%, concordou com a dimensão econômica; 04, ou 9,5% mantiveram-se neutras; e apenas 02, ou 4,8% discordaram dessa dimensão. Analisando-se isoladamente, nota-se que nas três questões que mensuraram o nível de satisfação dos servidores com relação à QVT, em todas houve maioria de concordância. Assim, no que concerne a Q.01, vê-se que a maioria concordou com relação ao salário estar adequado ao trabalho que realiza; em Q.02, a maioria também concordou com a compatibilidade interna dos salários pagos mesmo tendo obtido maioria de concordância; mas observando-se Q.3, houve unanimidade de concordância quanto aos benefícios extras como gratificações, auxílios, dentre outros. Logo, apesar dos resultados satisfatórios a Câmara Municipal deverá investir em Q.01 e Q.02, para melhorar o nível de satisfação dos servidores, nesta dimensão, quanto a QVT. Considerando que, na esfera econômica, considera-se a equidade salarial, a remuneração, os benefícios, o local de trabalho, a carga horária e o ambiente externo (FERNANDES, 1996).

### 5.2.2 Dimensão Política

- **Q.04** - Como você avalia a necessidade de atuação do sindicato de apoio à sua categoria no seu trabalho?
- **Q.05** - Como você avalia o seu relacionamento com a presidência e demais colaboradores em seu ambiente de trabalho?
- **Q.06** - Como você avalia as informações recebidas sobre o seu desempenho por parte da chefia/presidência?

**Tabela 8** – Distribuição de frequência dos servidores quanto à dimensão política

Questões	Concordância		Neutralidade		Discordância		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Q.04</b>	06	42,9	08	57,1	0	0	14	100,0
<b>Q.05</b>	14	100,0	0	0	0	0	14	100,0
<b>Q.06</b>	13	92,9	01	7,1	0	0	14	100,0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>78,6</b>	<b>09</b>	<b>21,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, out./2012.

A Tabela 8 observa-se que das 42, ou 100,0% respostas obtidas, a maioria, 33, ou 78,6%, concordou com a dimensão política; 09, ou 21,4% mantiveram-se neutras; e não houve discordância em nenhuma das questões que mensuraram essa dimensão. Analisando-se isoladamente, nota-se que nas três questões que mensuraram o nível de satisfação dos

servidores com relação à QVT, em duas houve maioria de concordância – Q.05, por unanimidade, quanto ao relacionamento com a presidência e demais colaboradores em seu ambiente de trabalho; e em Q.06, quanto às informações recebidas sobre o seu desempenho por parte da chefia/presidência. Mas, na Q.04 a maioria manteve-se neutra quanto a necessidade de atuação do sindicato de apoio à sua categoria no seu trabalho. Logo, percebe-se que o sindicato da classe, deverá ter uma melhor atuação junto aos seus associados. Desta forma a dimensão política garante os direitos trabalhistas e a segurança no trabalho (FERNANDES, 2003).

### 5.2.3 Dimensão Psicológica

- **Q.07** - O que você acha da habilidade e preparo para o trabalho em equipe nesta câmara municipal?
- **Q.08** - Em relação à participação em atividades de ensino e aprendizado como apoio, estímulo e/ou permissão para continuação dos estudos, cursos, treinamentos, etc. Como você avalia isso em seu local de trabalho?
- **Q.09** - O que você acha da oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvida em seu trabalho?

**Tabela 9** – Distribuição de frequência dos servidores quanto à dimensão psicológica

Questões	Concordância		Neutralidade		Discordância		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Q.07</b>	08	57,2	05	35,7	01	7,1	14	100,0
<b>Q.08</b>	09	64,3	02	14,3	03	21,4	14	100,0
<b>Q.09</b>	08	57,2	03	21,4	03	21,4	14	100,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>10</b>	<b>23,8</b>	<b>07</b>	<b>16,7</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, out./2012.

Nota-se que na Tabela 9, das 42, ou 100,0% respostas obtidas, a maioria, 25, ou 59,5%, concordou com a dimensão psicológica; 10, ou 23,8% mantiveram-se neutras; e 07, ou 16,7% discordaram dessa dimensão. Analisando-se isoladamente, vê-se que nas três questões que mensuraram o nível de satisfação dos servidores com relação à QVT, em todas houve maioria de concordância. Ressalta-se que, apesar dos resultados serem satisfatórios a Câmara Municipal deverá continuar investindo para melhorar o nível de satisfação dos servidores, considerando que essa dimensão é de grande relevância. Logo, é válido destacar o

que diz Limongi-França (2007, p. 26), “a **dimensão psicológica** refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia” (grifo da autora).

#### 5.2.4 Dimensão Sociológica

- **Q.10** - Concorda que é facultado aos profissionais/colaboradores participarem com críticas e sugestões que envolvem o trabalho na empresa?
- **Q.11** - Quanto à responsabilidade, como você avalia em nível de excelência a execução de tarefas dentro da equipe?
- **Q.12** - Como você avalia o sentimento de autoestima e o prestígio que o colaborador ganha executando o seu trabalho?

**Tabela 10** – Distribuição de frequência dos servidores quanto à dimensão sociológica

Questões	Concordância		Neutralidade		Discordância		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Q.10</b>	08	57,2	06	42,8	0	0	14	100,0
<b>Q.11</b>	08	57,2	02	14,3	04	28,5	14	100,0
<b>Q.12</b>	09	64,3	04	28,6	01	7,1	14	100,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>12</b>	<b>28,6</b>	<b>05</b>	<b>11,9</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Pesquisa direta, out./2012.

Observa-se na Tabela 10, que das 42, ou 100,0% respostas obtidas, a maioria, 25, ou 59,5%, concordou com a dimensão sociológica; 12, ou 28,6% mantiveram-se neutras; e 05, ou 11,9% discordaram dessa dimensão. Analisando-se isoladamente, nota-se que nas três questões que mensuraram o nível de satisfação dos servidores com relação à QVT, em todas houve maioria de concordância. Neste contexto, trata-se de uma dimensão que “[...] visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados [...]” (FERNANDES, 1996, p. 52). Entretanto, apesar dos resultados serem satisfatórios a Câmara Municipal deverá continuar investindo para melhorar o nível de satisfação dos servidores, considerando que essa dimensão.

### 5.2.5 Resultado Global da Pesquisa

- Dimensão Econômica
- Dimensão Política
- Dimensão Psicológica
- Dimensão Sociológica

**Tabela 11** – Distribuição de frequência dos servidores quanto ao resultado global da pesquisa

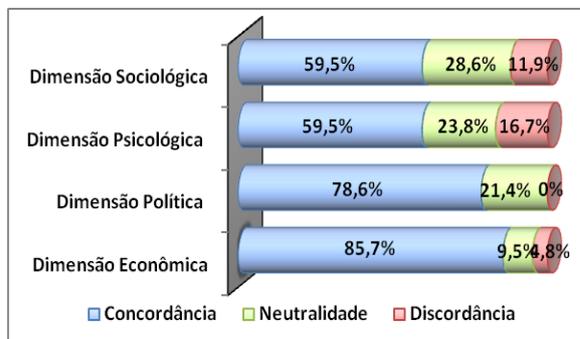
Questões	Concordância		Neutralidade		Discordância		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensão Econômica	36	85,7	04	9,5	02	4,8	42	100,0
Dimensão Política	33	78,6	09	21,4	0	0	42	100,0
Dimensão Psicológica	25	59,5	10	23,8	07	16,7	42	100,0
Dimensão Sociológica	25	59,5	12	28,6	05	11,9	42	100,0
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>70,8</b>	<b>35</b>	<b>20,8</b>	<b>14</b>	<b>8,4</b>	<b>168</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa direta, out./2012.

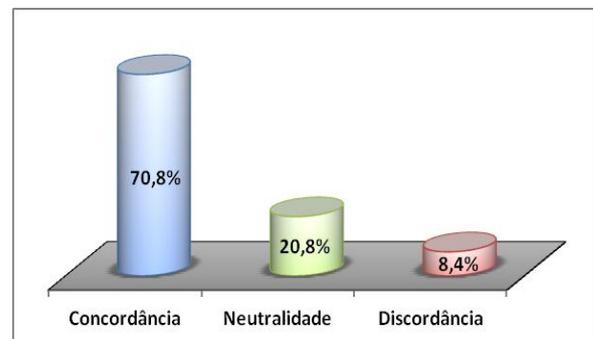
A Tabela 11 apresenta os resultados isolados e agrupados da pesquisa, onde:

- Quanto ao resultado isolado, verifica-se que nas 04 dimensões que mensuraram o nível de satisfação quanto a QVT na Câmara de Vereados de Picuí-PB, em todas houve maioria de concordância, o que demonstra a preocupação deste órgão público com seus servidores. Entretanto, deverá investir mais nas Dimensões Psicológicas e Sociológicas (ver Gráfico 1).
- Quanto ao resultado agrupado, observa-se que das 168, ou 100,0% respostas obtidas, a maioria 119, ou 70,8% concordou; 35, ou 20,8% mantiveram-se neutras; e 14, ou 8,4% discordaram. Logo, o resultado foi satisfatório (ver Gráfico 2).

**Gráfico 1** – Resultado global isolado da pesquisa



**Gráfico 2** – Resultado global agrupado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, out./2012.

Através deste estudo, pôde-se perceber que a maioria dos colaboradores da Câmara Municipal de Vereados de Picuí/PB, está satisfeita quanto a QVT na empresa.

## 6 CONCLUSÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser um fator de elevada importância para as organizações. Os programas de qualidade de vida são imprescindíveis ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, bem como para um desenvolvimento eficaz das empresas nessa nova e moderna era do conhecimento.

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

Considerando que o presente estudo teve como objetivo geral avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da Câmara de Vereadores do Município de Picuí-PB, conclui-se que positivamente alcançou este através dos seus objetivos específicos que foi: 1) identificar o perfil Sócio-demográfico dos respondentes; e 2) avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho, dos colaboradores da Câmara de Vereadores de Picuí-PB – segundo o modelo “indicadores de qualidade de vida no trabalho”, de William A. Westley (1979), que aborda 04 (quatro) dimensões: econômica, política, psicológica e sociológica – ponderamos que, apesar de alguns índices de neutralidade, o estudo foi de grande sucesso, pois atingiu os objetivos específicos e conduziu ao alcance do objetivo geral da pesquisa, segundo a qual se constatou que a grande maioria dos respondentes, mostrou-se satisfeita, ou seja, concordou com o nível da QVT nesta Câmara.

Diante dos resultados, nota-se que há poucos pontos de divergência entre os colaboradores, que, após análise dos dados, compreendeu-se que há concordância no que diz respeito as “Dimensões Econômicas e Políticas, onde respectivamente, 85,7% e 78,6% da maioria dos pesquisados está satisfeita (concordou)”. Quanto aos outros dois indicadores Psicológicos e Sociológicos, tiveram, respectivamente, 59,5% apesar da maioria também estar satisfeita, notou-se uma manifestação de neutralidade e discordância.

Com o intuito de contribuir para a continuidade das pesquisas relacionadas ao nível de satisfação da QVT, este artigo propôs um modelo inédito para análise do nível de satisfação dos colaboradores em uma Instituição do Poder Legislativo.

Em relação ao resultado total sobre o nível de satisfação quanto a QVT, observou as seguintes médias percentuais, segundo as dimensões do modelo de Westley: 70,8% dos respondentes concordaram; 20,8% mantiveram-se neutros; e apenas 8,4% discordaram.

Através desta pesquisa, foi possível conhecer diversos pontos que tornam interessante o estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no Poder Legislativo Municipal – Câmara de Vereadores, assim como o nível de satisfação dos colaboradores destas. Pode-se constatar que o estudo atingiu seu objetivo, onde o modelo utilizado possibilitou abordar pontos significativos, obtendo informações concisas sobre a QVT na Câmara.

Por conseguinte, a presente pesquisa realizada com os colaboradores da Câmara Municipal de Vereadores de Picuí-PB mostra claramente um nível elevado de satisfação, ou seja, concordância, referentes à Qualidade de Vida no Trabalho. Assim conclui-se que os colaboradores dessa Câmara estão inseridos em uma boa condição de trabalho, no qual conseguem manter um equilíbrio entre atender as necessidades individuais dos servidores e atingir os objetivos organizacionais.

## **7 SUGESTÕES**

Este trabalho apresenta informações sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que, futuramente, poderá servir como base para pesquisas acadêmicas nesta e noutras instituições. As conclusões daqui extraídas revestem-se de relevância social para as organizações públicas e privadas, e que estejam interessadas na medida em que apresentam a importância do bem-estar físico e mental dos seus colaboradores para se chegar ao sucesso com sustentabilidade, produtividade e profissionalismo. Mas, notou-se que também é importante solucionar a indiferença que há entre os colaboradores e a organização.

Atualmente, é necessário que as Câmaras Municipais, assim como a maioria dos órgãos públicos tanto do poder legislativo, quanto do poder executivo e das grandes organizações, invistam em ações da qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores, pois, através da implantação dessa política, todos os envolvidos ficarão satisfeitos, e desempenharão suas funções com mais eficiência, contribuindo, assim, para uma melhor visão administrativa na sociedade em relação à QVT e às câmaras municipais.

Portanto, este trabalho conclui que os trabalhadores em geral, buscam muito mais que um simples salário, eles almejam um local de trabalho seguro e que, ao mesmo tempo, satisfaça suas necessidades, possibilitando-lhes o seu desenvolvimento pessoal e profissional, dentro e fora do trabalho. Somente o homem através da sua capacidade de aprender e de fazer uso do seu conhecimento consegue criar e renovar o mundo. E as organizações têm, através da QVT, a oportunidade de contribuir para isso e para o sucesso em comum.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, L. HETKOWSKI, T. M. **Gamers brasileiros: quem são e como jogam?** Desenvolvimento sustentável e tecnologia da informação e comunicação, Salvador: Edufba, v. 1, n. 1., p-161-174, 2007. p. 7.
- ARAÚJO, L. C. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** Editora Atlas, Rio de Janeiro, 2006.
- ATTADIA, L. C. Instituto de Ensino Superior COC Faculdade Interativa COC – **Gestão de pessoas**, Módulo 2.2. São Paulo, 2008.
- CÂMARA MUNICIPAL. Disponível em: <www.wikipedia.org>. Acessado em: 20 maio 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador, Casa da Qualidade, 2003.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GOULART, I. B. et al. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010.** Disponível em: <www.censo2010.ibge.gov.br/dados>. Acesso em: 21 maio 2012.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo, Saraiva, 2003.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: Limongi-França, Ana Cristina [et al.]. **As pessoas na organização.** 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. [et al.]. **A construção de um instrumento de coleta de dados a partir de um modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO – 96 e do modelo de competência do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho.** Read – Edição 54, Vol 12, Nº 6, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e prática nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SOUZA, J.C.; GUIMARÃES, L.A.M. **Insônia e qualidade de vida**. Campo Grande, MS: UCDB, 1999.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E 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

Este questionário de pesquisa tem o objetivo de proporcionar a coleta de dados para um estudo acadêmico que servirá de base para Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Bacharelado em Administração do CCSA/DAEC/UEPB, que pretende avaliar o nível de satisfação dos colaboradores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na Câmara de Vereadores do Município de Picuí no Estado da Paraíba – Órgão do Poder Legislativo Municipal. O questionário tem a seguinte estrutura:

- **Parte 1:** Perfil sócio-demográfico dos respondentes;
- **Parte 2:** Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo “Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho” de Westley.

**Instrução:** Marque com X apenas 01 (uma) alternativa em cada questão.

Atenção: Suas respostas e sua identificação serão mantidas em sigilo.

Desde já agradecemos a sua disposição, atenção e colaboração!

Graduando: *Jadiel dos Santos Lima*

Orientador: *Luis de Sousa Lima*

### PARTE 1 – PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES

<b>01 – Sexo:</b>				
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Outro		
<b>02 – Qual a sua idade?</b>				
<input type="checkbox"/> Menos de 18 anos	<input type="checkbox"/> Entre 18 e 25 anos	<input type="checkbox"/> Entre 26 à 35 anos	<input type="checkbox"/> Entre 36 à 55 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 55 anos
<b>03 – Estado Civil:</b>				
<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Separado	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Viúvo
<b>04 – Escolaridade:</b>				
<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Incompleto		<input type="checkbox"/> Superior Incompleto		
<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Completo		<input type="checkbox"/> Superior Completo		
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto		<input type="checkbox"/> Outros: Especialização, Mestrado, etc.		
<input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo				
<b>05 – Tempo de trabalho na Câmara de Vereadores:</b>				
<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano	<input type="checkbox"/> De 1 à 2 anos	<input type="checkbox"/> De 3 à 5 anos	<input type="checkbox"/> De 6 à 10 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 10 anos
<b>06 – Vínculo empregatício com a Câmara:</b>				
<input type="checkbox"/> Cargo de Comissão	<input type="checkbox"/> Servidor Estatutário Efetivo	<input type="checkbox"/> Servidor Estatutário Cedido	<input type="checkbox"/> Servidor Estatutário CLT	<input type="checkbox"/> Cargo Eletivo

**PARTE 2 – MODELO “INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO” DE WESTLEY (1979)**

**Escala Likert de 3 (três) pontos:**

Discordância	Neutralidade	Concordância
1 😞	2 😐	3 😊

Dimensões:	Nº	Questões:	Respostas:
<u>A</u> Dimensão Econômica	01	Você considera que o seu salário está adequado ao trabalho que realiza?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	02	O que você acha da compatibilidade interna dos salários pagos aos seus colegas pelas mesmas atividades desempenhadas por você?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	03	Qual a sua opinião em relação a benefícios extras como gratificações, auxílios, etc?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
<u>B</u> Dimensão Política	04	Como você avalia a necessidade de atuação do sindicato de apoio a sua categoria em seu trabalho e demais órgãos?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	05	Como você avalia o seu relacionamento com a presidência e demais colaboradores em seu ambiente de trabalho?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	06	Como você avalia as informações recebidas sobre o seu desempenho, por parte da chefia/presidência?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
<u>C</u> Dimensão Psicológica	07	O que você acha da habilidade e preparo para o trabalho em equipe nesta Câmara municipal?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	08	Em relação à participação em atividades de ensino e aprendizado como apoio, estímulo e/ou permissão para continuação dos estudos, cursos, treinamentos, etc. Como você avalia isso em seu local de trabalho?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	09	O que você acha da oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvida em seu trabalho?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
<u>D</u> Dimensão Sociológica	10	Concorda que é facultado aos profissionais/colaboradores participarem com críticas e sugestões que envolvem o trabalho na empresa?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	11	Quanto à responsabilidade, como você avalia em nível de excelência a execução de tarefas dentro da equipe?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )
	12	Como você avalia o sentimento de auto-estima e o prestígio que o colaborador ganha executando o seu trabalho?	1 ( ) 2 ( ) 3 ( )