



**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 – ARTIGO**

KALINE OLIVEIRA CALIXTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO SETOR METALURGICO EM
QUEIMADAS - PB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

KALINE OLIVEIRA CALIXTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO SETOR METALURGICO EM
QUEIMADAS - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso em forma de artigo apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Dra. Waleska Silveira Lira

CAMPINA GRANDE – PB
2014

C153q Calixto, Kaline Oliveira
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : estudo de caso
de colaboradores de uma empresa do setor metalurgico em
Queimadas - PB / Kaline Oliveira Calixto. - 2014.
36 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Dra. Waleska Silveira de Lira,
Departamento de Administração e Economia".

1. Qualidade de Vida. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3.
Modelo de Westley. I. Título.

21. ed. CDD 306.361

KALINE OLIVEIRA CALIXTO
Matrícula: 09220569-0

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO SETOR METALURGICO EM
QUEIMADAS - PB**

Aprovada em 04 de julho de 2014.

AVALIAÇÃO: 9,0

Waleska Silveira Lira

Prof.ª Drª Waleska Silveira Lira - Orientadora

Gêuda Anazile da Costa Gonçalves

Prof.ª Drª Gêuda Anazile da Costa Gonçalves - Examinador (a)

Sandra Maria Araújo de Souza

Prof.ª Drª Sandra Maria Araújo de Souza - Examinador (a)

Campina Grande – PB

2014

DEDICATÓRIA

A Deus por tudo quanto ele tem feito em minha vida,
Aos meus pais e minhas irmãs pelo apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Sobretudo agradeço a Deus por ter me concedido forças e sabedoria para ter chegado até aqui;

Ao meu pai José Calixto e a minha mãe Adezilda Oliveira, pelo apoio incondicional nos momentos de dificuldade, pelos conselhos e por tudo quanto fizeram por mim. As minhas irmãs Eliane e Elisangela pelo companheirismo;

Aos amigos que surgiram ao longo da minha jornada, em especial a Renata, que me ensinou a acreditar naquilo que eu ainda não tinha conseguido.

Aos meus colegas de classe e amigos, em especial a Savigny P. Fernandes, Irajane Chaves, Amanda Waleska, Ielson Gregori, Airan Thamiris, Pedro Lopes, Raimundo Francisco pelo companheirismo e por sempre me apoiar e compreender os momentos difíceis dessa jornada;

A toda equipe da empresa analisada pela cooperação, contribuição no desenvolvimento desse artigo e assistência cedida;

A todos os professores da Universidade, em especial a minha orientadora Waleska Silveira por sua participação, apoio e conhecimento transmitido. Aos membros da banca avaliadora Prof. Sandra Maria e Prof. Gêuda Anazile disponibilidade e compreensão.

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA
DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA METALURGICA EM QUEIMADAS
– PB**

CALIXTO, Kaline Oliveira¹

LIRA, Waleska Silveira²

RESUMO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando constante nos debates organizacionais, uma vez que o trabalhador motivado no trabalho e realizado pessoalmente eleva a sua capacidade produtiva aliada as metas estabelecidas pelos gestores. O presente estudo tem por objetivo analisar a QVT na percepção dos colaboradores da empresa Aço Construções, Queimadas-PB. A metodologia utilizada para desenvolvimento desse estudo parte de um referencial teórico complementado pela aplicação de questionário baseado no modelo de Westley (1979), sendo caracterizado como uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva. Os resultados admitem a análise da percepção dos colaboradores quanto à existência de uma qualidade de vida no trabalho. O universo da pesquisa são 35 colaboradores da empresa pesquisada, a área da diretoria foram dispensados da análise, sendo utilizados 82% cerca de 29 funcionários da área operacional para análise. Os dados destacam a expressiva discordância quanto aos indicadores de qualidade de vida no trabalho da empresa Aço Construções, mesmo que uma minoria se sinta satisfeita com o ambiente de trabalho, diante do exposto faz-se necessário uma modificação no modelo de gestão empresarial para que seja analisado de forma satisfatória o objetivo do estudo, evidenciando os pontos que não precisam ser modificados e modificando de forma drástica aqueles que sejam relevantes.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; Modelo de Westley.

ABSTRACT

The concern for Quality of Work Life (QWL) has become constant in organizational debates, since the worker motivated at work and personally performed raises its production capacity coupled with the targets set by managers. The present study aims to analyze the perception of QWL company employees Aço Construções, Queimadas-PB. The methodology used to develop this study is a theoretical framework supplemented by a questionnaire based on Westley (1979), being characterized as a search for nature exploratory and descriptive style. The results admit the analysis of the perception of employees regarding the existence of a quality of life at work. The research are 35 employees of the company searched the area of the board were dismissed from the analysis, 82% being used about 29 employees of the operational area for analysis. The data highlight the significant disagreement as to the indicators of quality of work life of Steel Construction company, even if a minority feel satisfied with the work environment, on the foregoing it is necessary a change in the corporate management model to be analyzed satisfactorily the purpose of study, showing the areas that need not be changed drastically and modifying those that are relevant.

KEYWORDSD: Quality of Life; Quality of Working Life; Model Westley.

¹ Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: kalinekika@gmail.com

² Professora Orientadora. Dra. pela UFPB. E-mail: waleska.silveira@oi.com.br

1. INTRODUÇÃO

A competição irracional gerada pela globalização tem reflexos significativos na forma de gerenciamento das organizações, com situações diversas e complexas fica difícil de combinar com o bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Para Vasconcelos (2001) a qualidade de vida no trabalho constitui-se na peça chave do desenvolvimento humano e profissional, pois, são através das organizações que o indivíduo, trabalhador, encontra seu sucesso ou sua frustração, situações essas que interferem diretamente no seu bem estar psicossocial, assim como no seu rendimento e desempenho profissional.

A preocupação com o nível do desempenho que o colaborador alcança nas organizações aliada a sua vida particular é reforçada por Dejours (1994) que afirma que o sofrimento no trabalho se desdobra além do espaço laboral, na medida em o sofrimento não se aplica apenas aos processos construídos no interior da fábrica, da empresa ou da organização. O sofrimento é acrescido de processos que se desenrolam fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador.

O interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando destaque nas organizações, em alguns casos onde fatores ligados a QVT têm interferência direta na produtividade e nas relações no ambiente de trabalho e devido às exigências do Ministério do Trabalho por postos de trabalho com mais segurança. Mas nem sempre as empresas foram preocupadas com o trabalhador, as condições subumanas com a qual a jornada de trabalho era conduzida na época da revolução industrial, fizeram com que os trabalhadores se revoltassem reivindicando melhores condições de trabalho, salários justos e jornadas de trabalho menores.

Devido a crescente valorização do colaborador e por razões ergonômicas e de segurança, grande maioria das empresas vem regularizando os postos e as condições de trabalho, sendo regidos pelo Ministério do Trabalho através da NR-17. Em busca de alternativas, profissionais de diferentes áreas, se especializam para oferecer alternativas que venham a modificar as variáveis inseridas.

A presente pesquisa foi realizada em uma empresa do mercado de fabricação e montagem de estruturas em aço, situada na cidade de Queimadas - Paraíba, devido ao um pedido de sigilo em sua identidade será no decorrer desse trabalho como Aço Estruturas, empresa caracterizada como de pequeno porte que almeja ampliar o alcance suas obras para todos os estados na região nordeste, em detrimento desse projeto de expansão a empresa Aço Estruturas procura aumentar os níveis de produtividade, comprometimento e reduzir custos

através de mudanças no comportamento e envolvimento dos colaboradores que permitam práticas de saúde e prevenção de doenças.

Diante do assunto exposto, questiona-se: Qual a percepção da qualidade de vida no trabalho (Q.V.T.) na visão dos colaboradores da empresa Aço Estruturas. Este estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores de uma indústria do setor metalúrgico na cidade de Queimadas – PB a partir do modelo de Westley (1979).

Há relevância do estudo em questão para a empresa, pois a partir da análise da percepção dos colaboradores quanto aos critérios que influenciam em sua qualidade de vida no trabalho, os gestores terão a possibilidade de adotar medidas administrativas e operacionais nos aspectos que geram descontentamento de maneira que possa contribuir para a Qualidade de Vida no Trabalho, alcançando melhores níveis de desempenho, como também intensificando os aspectos positivos porventura destacados na investigação.

Existe à relevância no plano social, pois contribuiu com o meio acadêmico através da pesquisa realizada no setor empresarial da cidade de Queimadas, no que diz respeito ao interesse com a qualidade de vida no trabalho no assunto já citado, para que através da análise desses resultados possa a vir modificar as práticas administrativas que não condiz com a realidade competitiva que a empresa pretende adquirir. Por acreditar em trabalhos investigativos que estejam voltados para aspectos da qualidade de vida auxiliando o setor de recursos humanos que poderá utilizar esses dados como forma de intervir em aspectos que precisem de mudanças.

O presente estudo foi desenvolvido em quatro etapas: 1) levantamento bibliográfico; 2) organização e adaptação das questões; 3) aplicação de questionário a 29 colaboradores; 4) análise dos resultados encontrados a partir dos indicadores de qualidade de vida no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA

O trabalho nunca foi valorizado pela sociedade, tendo a ideia reforçada na Revolução Industrial, com a aplicação do taylorismo, e sempre foi visto como uma forma do ser humano sobreviver. Para Lacombe (2005) até a metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”. Hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. A expressão

da língua portuguesa “ganhar”, denota que o dinheiro é adquirido sem esforço. Com o passar dos anos, o trabalho ganhou espaço na vida das pessoas, tornando a ser fundamental para a sobrevivência da sociedade.

As condições de trabalho sofreram grandes transformações no séc. XX. Vindo de condições insalubres, com extensa carga horária, passando por trabalho alienado, tarefas simples e repetitivas. Hoje, os profissionais são submetidos à pressão para competitividade, busca de resultados, além de alta instabilidade decorrente das rápidas mudanças na economia mundial.

De acordo com Bezerra (2009) a qualidade de vida:

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 e relações de trabalho ocorra permanentemente.

A administração sugere que para obter sucesso os gestores precisam garantir que os seus empregados possuam boa condição de vida no trabalho. Condição adquirida através da gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) que envolve: remuneração e benefícios justos, boas condições laborais e uma gestão que garanta a necessidade de participação e desenvolvimento das pessoas, pode-se incluir também o engajamento com metas da equipe e planificação das escolhas de bem-estar para antes, durante e depois do trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida da população de um modo geral está ligada a um conjunto de variáveis que são proporcionadas pelas esferas públicas - considerando as condições que favorecem o bem-estar do indivíduo, como educação, saúde, transporte, habitação entre outras e privadas – considerando a área pessoal, como família, lazer e trabalho. Embora distintas, as variáveis estão ligadas e tem poder de influencia direta uma a outra.

Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão claramente fora do ambiente de trabalho. No entanto, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis (MAXIMIANO, 2001, P.272).

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) foi construído a partir de vários campos do conhecimento, o que lhe confere múltiplas conceituações, sentidos e formas metodológicas de abordagem. Para Vasconcelos (2001), o assunto qualidade de vida no trabalho não é novo, mas a sua aplicação pode incorrer em vários equívocos, em algumas situações existe certa distancia entre o discurso e a prática.

É necessário ressaltar que as divisões utilizadas devem ser analisadas de forma sistêmica em interação constante e que tem como vantagem a análise do conjunto das condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e visão dos colaboradores sobre os fatores positivos no trabalho.

Para Chiavenato (2010) a QVT é um constructo complexo a cerca de diversos fatores que envolvem tanto aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do seu ambiente de trabalho:

- A satisfação com o trabalho executado;
- As possibilidades de futuro na organização;
- O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- O salário percebido;
- Os benefícios auferidos;
- O relacionamento humano dentro da equipe e da organização;
- O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

O objetivo principal da QVT é a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos empregados. Diante disso, os trabalhadores passam a ficar estimulados para trabalhar e tudo isso reflete no aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa tanto no contexto interno, como externamente, levando a um crescimento pessoal e organizacional. Um programa de Qualidade de Vida no Trabalho busca incentivar práticas e estilos de vida que reflitam em saúde e bem estar a todos os colaboradores durante sua jornada de trabalho e sua vida profissional.

Dejours (1994, p.29), afirma que a relação do indivíduo com seu trabalho:

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.

Além do esperado ao que se refere a saúde do colaborador, poderiam ser inseridas na QVT práticas que viabilizassem a comunicação entre as hierarquias das organizações e oportunidade de crescimento pessoal. Visando proporcionar melhorias no ambiente de trabalho, algumas empresas vêm oferecendo alguns recursos, tais como: áreas de lazer, pausas durante o trabalho, ginástica laboral, e possibilidade de bolsas de estudos.

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT), segundo Fernandes (1996), é conferida a Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistock Institute*, em 1950 na Inglaterra. Eles desenvolveram conceitos dentro da abordagem sociotécnica para a organização do trabalho, baseado na análise e reestruturação da tarefa. Entretanto, Chiavenato (2010) atribuíu origem a Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

A vantagem proposta pela QVT vai além de benefícios para o trabalhador, ela se estende as organizações. Para superar os desafios econômicos e as frequentes mudanças no mercado de trabalho, a empresa para se tornar competitiva ter o diferencial já não é suficiente, é preciso adaptações diante as necessidades do ambiente organizacional.

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DEVIDA NO TRABALHO

Atualmente o conceito da QVT busca o equilíbrio para que empresários e colaboradores possam usufruir dos benefícios, por compreender duas posturas divergentes: de um lado, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos influenciadores sobre a produtividade e aos altos níveis de qualidade exigidos e, de outro a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho.

Originalmente a QVT estava focada no indivíduo, atualmente essa abordagem vai além, envolvendo assuntos em níveis gerenciais como meio de comprovar que o trabalhador exerce sua função de forma produtiva quando o ambiente de trabalho é propício. Porém, a QVT não é constituída apenas por características individuais ou organizacionais, mas, sobretudo pela atuação em conjunto.

Podem-se destacar no cenário internacional, outras linhas de pesquisas no âmbito da Qualidade de Vida no Trabalho, dentre eles: Walton (1973), Hackman& Oldhan (1975) E Westley (1979). As pesquisas foram desenvolvidas com uma visão funcional, a fim de representar uma melhoria nas condições de trabalho.

2.3.1 O Modelo de Walton (1973)

Segundo Walton (1973) a qualidade de vida no trabalho expressa características de determinados valores ambientais e humanos que foram abolidos em prol do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

Através de observações pessoais, experiências, valores e suposições Walton, estabeleceu oito categorias conceituais de QVT, que através de questionários são avaliadas entre os colaboradores da empresa, quais sejam: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho. Pode-se observar melhor no Quadro 01.

Quadro 01. Categorias da QVT modelo de Walton (1973).

Categorias de QVT	Indicadores de QVT
1 - Compensação justa e adequada	* Remuneração adequada * Equidade externa e interna
2 - Condições de trabalho seguras e saudável	* Adequar a jornada de trabalho ao indivíduo * Ambiente físico saudável * Bem estar do trabalhador
3 - Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas	* Uso das habilidades e conhecimentos * Autonomia * Retroinformação de desempenho * Autocontrole
4 - Oportunidades futuras para o crescimento contínuo.	* Possibilidade de carreira * Segurança no emprego * Crescimento e desenvolvimento pessoal
5 - Integração social na organização	* Franqueza interpessoal * Senso comunitário * Ausência de preconceito
6 - Constitucionalismo na organização	* Liberdade de expressão * Privacidade * Tratamento imparcial e igualitário * Direito trabalhistas
7 - Trabalho e espaço total na vida	* Poucas mudanças geográficas * Equilíbrio de horário, convívio familiar e lazer. * Adequar tempo e energia do trabalhador
8 - Relevância social do trabalho	* Imagem da organização * Práticas de emprego * Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos * Administração eficiente

FONTE: Walton (1973).

O modelo de QVT de Walton (1973) sugere avaliar todos os aspectos que influenciam na satisfação dos trabalhadores, com o objetivo de tornar disponível para a organização informações que possam melhorar nos pontos negativos, uma vez que esses interferem no desempenho do trabalho de forma expressiva. Diferente do modelo de Hackman e Oldham que afirma que os reais resultados são obtidos quando essas características estão presentes no trabalhador.

2.3.2 O Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

A concepção teórica sobre um modelo de QVT é fundamentada na positividade pessoal e no resultado do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho e qualidade no desempenho elevadas, absenteísmo, e rotatividade baixos), os três estados psicológicos críticos (significação percebida do trabalho, responsabilidade dos resultados percebida, conhecimento dos reais resultados do trabalho) são obtidos quando se fazem presentes em um determinado trabalhador.

Para Hackman e Oldhan (1975, *apud* Chiavenato 2010), tal modelo apresenta sete dimensões do cargo, são elas:

- Variedade de Habilidades: A execução de uma tarefa requer várias e diferentes atividades, conhecimentos para sua execução, necessitando de pessoas com várias habilidades e competências.
- Identidade da tarefa: O grau que a tarefa é realizada por completo (do início até o final) de modo que os resultados sejam identificados, visíveis e concluídos em completude.
- Significado da tarefa: É perceptível a consequência e o impacto substancial sobre a vida e trabalho de outras pessoas - na organização ou na sociedade.
- Autonomia: nível de liberdade, independência e discricção fornecida ao indivíduo, que pode programar suas atividades e determinar os procedimentos a serem utilizados na execução das tarefas.
- Retroação do próprio trabalho: As atividades solicitadas devem proporcionar informações derivadas da execução, de modo que próprio indivíduo possa auto avaliar seu desempenho.
- Retroação extrínseca: Deve haver o retorno das informações a respeito do seu desempenho e pela execução nas atividades de forma clara, segundo os superiores hierárquicos, companheiros ou clientes, e
- Inter-relacionamento: O trabalho deve possibilitar a interação do indivíduo com outras pessoas ou com clientes internos e externos para a realização das atividades.

Contrário ao pensamento de Hackman e Oldhan que diz que a QVT é fundamentada na positividade pessoal e no resultado do trabalho, Westley (1979), defende em seu modelo que os problemas provenientes do ambiente de trabalho podem ser de ordem política, econômica, psicológica e sociológica.

2.3.3 O Modelo de Westley (1979)

Um dos modelos debatidos na literatura referente qualidade de vida no trabalho é abordado por William A. Westley, segundo esse modelo os problemas provenientes do ambiente de trabalho podem ser de ordem política, econômica, psicológica e sociológica, modelo este tomado como base neste estudo.

Através de um artigo publicado em 1979 nos Estados Unidos, Westley construiu seu ponto de vista sobre QVT enfatizando a abordagem sociotécnica, conseguiu integrar a uma retrospectiva histórica do ambiente laboral, atributos do mundo moderno que influenciam a vida do indivíduo, as dimensões abordadas em seu modelo foram inseridas no contexto do trabalho, articulando-as em paralelo a qualidade de vida no trabalho.

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 (WESTLEY, 1979). Todo o seu estudo parte de uma expectativa funcionalista. As origens da qualidade de vida no trabalho de acordo com Westley são descritas no Quadro 02.

Quadro 02 – Origens da Qualidade de Vida no Trabalho

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
FATORES ECONÔMICOS (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação Greves e sabotagem	Cooperação Divisão dos lucros Participação nas decisões
FATORES POLÍTICOS (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	Insatisfação Greves e sabotagem	Trabalho auto-supervisionado Conselho de trabalhadores Participação nas decisões
FATORES PSICOLÓGICOS (1950)	Isolamento	Agentes de mudanças	Sensação de isolamento Absentéismo e "Turnover"	Enriquecimento das tarefas Auto-realização no trabalho
FATORES SOCIOLÓGICOS	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	Ausência de significação do trabalho Absentéismo e "Turnover"	Métodos sociotécnicos aplicados em grupo: valorização das relações inter-pessoais, distribuição de responsabilidade na equipe

FONTE: Westley (1979).

As origens da qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Westley apresentado no Quadro 02 permitem visualizar como os problemas são categorizados e uma solução oportuna para resolvê-los. As dificuldades de encontradas no ambiente de trabalho originadas pelos indicadores econômicos e políticos estão presentes há séculos, que motivaram os trabalhadores a promover movimentos socialistas, as exigências por descentralização de poder, estabilidade no emprego e equidade salarial perduraram por décadas.

A partir daí, percebeu-se que o envolvimento do colaborador em processos decisórios da empresa ou a autonomia em seu cargo proporciona uma redução na insegurança com o trabalho, reduzindo também o número demissões. Os benefícios extras recebidos pelos

Para Westley *apud* FERNANDES (2002, p. 52) o conceito de QVT pode ser analisado através de quatro indicadores fundamentais: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, conforme pode ser observado no quadro 03 a seguir.

Quadro 03 – Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	* Equidade Salarial	* Benefícios	* Carga Horária
	* Remuneração Adequada	* Local de Trabalho	* Ambiente Externo
POLÍTICO	* Segurança no Emprego	* Retroinformação	* Valorização do Cargo
	* Atuação Sindical	* Liberdade de Expressão	* Relacionamento com a Chefia
PSICOLÓGICO	* Realização Pontencial	* Desenv. Profissional	* Variedade da Tarefa
	* Nível de Desafio	* Criatividade	Identificação com a tarefa
	* Desenv. Pessoal	* Auto-Avaliação	
SOCIOLÓGICOS	* Participação nas Descisões	* Relacionamento Interpessoal	* Grau de Responsabilidade
	* Autonomia		* Valor Pessoal

FONTE: Westley (1979, p. 122) (*apud* FERNANDES, 1996, P. 53).

Para cada indicador é apresentado pontos específicos, como pode ser observado no quadro acima, o dia a dia das empresas não representados no modelo de WESTLEY (1979).

O **indicador econômico** aborda a remuneração e equidade salarial de maneira justa e adequada, sendo composto pelos pontos a seguir:

- Equidade salarial – salário justo diante das circunstâncias interna e externa, para que não aja sentimento de injustiça;

- Remuneração adequada – a partir de uma remuneração adequada, o funcionário honre com seus compromissos e que viva com dignidade;
- Benefícios – regidos por lei, a exemplos dos direitos trabalhistas, de forma monetária ou não, seus funcionários ficam satisfeitos com os benefícios;
- Local de trabalho – para a realização das atividades é preciso condições adequadas para não comprometer a produtividade;
- Carga horária – a execução das atividades durante a jornada de trabalho não poderá prejudicar a vida pessoal do funcionário;
- Ambiente externo – decisões administrativas podem ser afetadas por fatores externos, refletindo nos funcionários e no ambiente de trabalho.

O **indicador político** compreende questões relacionadas a segurança do funcionário no emprego e seu direito de trabalhar. Os pontos deste indicador são:

- Segurança no emprego – a influência causada pelo estresse ou pressão, faz com que os funcionários se sintam inseguros no emprego, vindo a prejudicar a qualidade de vida;
- Atuação sindical – a presença do sindicato na busca por melhores condições e direitos do trabalhador;
- Retroinformação – o funcionário é informado se necessita melhorar ou não o seu desempenho;
- Liberdade de expressão – é preciso que o funcionário sinta que faz parte da empresa, tendo liberdade e sem medo expor sua opinião;
- Valorização do cargo – estabelecer hierarquias entre eles valoriza o potencial dos cargos;
- Relacionamento com a chefia – o relacionamento entre chefia e funcionário gera um clima organizacional agradável, e faz bem para todos.

No que se refere ao **indicador psicológico**, este envolve autorealização do funcionário, que inclui os seguintes elementos:

- Realização potencial – desenvolver habilidades e conhecimentos ao longo da vida, a partir de métodos já existentes.
- Nível de desafio – a consequência das atividades na vida do funcionário;
- Desenvolvimento pessoal – ampliação e aproveitamento do potencial das pessoas;

- Desenvolvimento profissional – as aptidões do funcionário são aprimoradas através de exercícios e técnicas.
- Criatividade – permite contribuição positiva para a tomada de decisões;
- Autoavaliação – o processo de avaliação é feito pelo próprio funcionário sobre suas qualidades e potencialidades;
- Variedade da tarefa – é exigido do funcionário conhecimento amplo e variado para executar múltiplas atividades;
- Identificação com tarefa – o funcionário acredita na importância do seu trabalho, levando-o a realizar com motivação;

O último indicador, o **sociológico**, compreende a intensa participação do funcionário no planejamento e objetivos da organização. Este indicador aborda:

- Participação nas decisões – os melhores resultados são oriundos da participação direta do funcionário nos processos decisórios;
- Autonomia – o funcionário tem a liberdade para programar as atividades e os métodos a serem utilizados;
- Relacionamento interpessoal – a conservação do bom relacionamento permite uma maior fluidez na organização.
- Grau de responsabilidade – a imagem de credibilidade que o funcionário tem da empresa, promovendo a qualidade de vida;
- Valor pessoal – relação recíproca entre empresa e funcionário, mostra o quanto os valores pessoais estão concordando com os valores da empresa.

Em seu modelo, Westley aborda as dimensões necessárias para que o colaborador alcance seus anseios, em grande maioria dos trabalhos não permite um clima de estabilidade e justa remuneração. De forma que, a solução para cada problema deve ser desenvolvida de maneira individualizada.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE INVESTIGAÇÃO

O presente estudo foi desenvolvido em quatro etapas: 1) levantamento bibliográfico; 2) organização e adaptação das questões; 3) aplicação de questionário a 29 colaboradores; 4) análise dos resultados encontrados a partir dos indicadores de qualidade de vida no trabalho.

A metodologia empregada neste estudo de caso, para atingir os fins, compõe o tipo investigação exploratória, trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa.

Segundo Gil (2008): “as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno, ou de uma experiência”. Esta pesquisa permite analisar, registrar, observar fatos ou variáveis sem que ocorram alterações.

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, teses e dissertações para levantar o conhecimento já disponível na área, com isso pode-se identificar as teorias produzidas, de posse dessas informações é possível compreender e explicar o problema objeto de estudo e evitar que pesquisas sejam feitas sem nenhuma fundamentação teórica. A outra forma para coleta de dados foi a pesquisa de campo, com o objetivo de obter elementos e informações a respeito do problema ou descobrir novos fenômenos e relações entre eles, a investigação foi realizada através da coleta de dados direta com a população.

A população corresponde aos 35 funcionários da empresa Aço Construções a amostra é do tipo não probabilista por acessibilidade, sendo constituída por 29 funcionários representando 82% do total, que não fazem parte da direção.

Os dados foram obtidos a partir de um instrumento estruturado: o questionário, composto de 19 questões subjetivas padronizadas, em mesma sequência e opções de respostas a todos os respondentes na estrutura apresentada nos procedimentos metodológicos. Sendo composto por 07 questões sobre o perfil (sexo, idade, estado civil, escolaridade, função, profissionalização e tempo de serviço na empresa) dos colaboradores, e posteriormente foi identificada através de 12 questões a percepção dos colaboradores no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho encontrada na empresa Aço Construções, segundo o referencial teórico “Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho”, modelo proposto por Westley (1979), a partir de quatro indicadores fundamentais. A coleta dos dados foi realizada durante todo o mês de março de 2014.

Para analisar a percepção dos colaboradores da empresa Aço Construções em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho: econômico, político, psicológico e sociológico através do questionário com 12 questões objetivas (Anexo 01), que está de acordo com a Escala de Likert, que deverá ser respondido a cada questionamento por intermédio de 5 graus de concordância, que foi unificado para apenas 3 graus de concordância devido a inconsistência nas análises obtidas através dos dados coletados.

Neste ponto, as respostas obtidas através do questionário estão dispostas em 04 (quatro) tabelas, cada uma corresponde a um indicador de qualidade de vida no trabalho - modelo de Westley (1979), associado a gráficos e suas interpretações correspondentes. Dessa forma, para cada indicador existirá 03(três) perguntas, desenvolvidas a partir da realidade da

empresa sobre os questionamentos de interesse dos gestores baseadas nos elementos inseridos no referencial teórico do modelo de Westley.

Para análise dos dados coletados através presente pesquisa, utilizou-se da análise da frequência relativa e absoluta, que se deu através da estatística descritiva, utilizando-se como ferramentas a frequência e percentual. Para tanto, os dados foram trabalhados no *software* do Office 2010.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico demonstram-se os dados obtidos a partir do questionário com questões subjetivas (conforme Apêndice 01), na estrutura apresentada nos procedimentos metodológicos, ao que diz respeito sobre o perfil e a percepção dos colaboradores da empresa Aço Construções, referente a Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o referencial teórico “Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, modelo proposto por Westley (1979), a partir dos quatros indicadores.

4.1 PARTE I - IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO DOS COLABORADORES DA EMPRESA AÇO CONSTRUÇÕES.

4.1.1 Sexo

Observam-se os dados contidos na tabela 01, que 83% dos participantes são do sexo masculino e 17% do sexo feminino, aspecto que se justifica pela natureza de alguns serviços, como o de produção e montagem, que exigem esforço físico em excesso, tornando-se incompatíveis com o sexo feminino, porém predomina no setor administrativo.

Tabela 01 - Distribuição dos colaboradores por sexo.

Sexo	%
Masculino	82,8%
Feminino	17,2%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.2 Faixa Etária

De acordo com a informação da tabela 02, composta pela distribuição dos colaboradores por faixa etária, percebe-se que 34% dos colaboradores estão em idade de 31 a

40 anos, 31% estão com idade de até 30 anos, 21% deles estão com idade de 41 a 50 anos e 14% estão entre 51 a 60 anos. Conforme dados, nenhum deles se encontra acima dos 60 anos, acredita-se que a população dessa faixa etária esteja desligada das atividades devido a aposentaria ou impossibilidade para exercê-la.

Tabela 02 - Distribuição dos colaboradores por faixa etária.

Idade	%
Até 30 anos	31,0%
De 31 a 40 anos	34,5%
De 41 a 50 anos	20,7%
De 51 a 60 anos	13,8%
Mais de 60 anos	0,0%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.3 Estado Civil

Conforme informações da tabela 03, os colaboradores 66% são casados, 24% são solteiros, 3% é o mesmo valor que representa os colaboradores que são divorciados, separados e viúvos. A situação outros não existe entre os respondentes.

Tabela0 3 - Distribuição dos colaboradores por Estado Civil.

Estado Civil	%
Solteiro (a)	24,1%
Casado (a)	65,5%
Divorciado (a)	3,4%
Separado (a)	3,4%
Viúvo (a)	3,4%
Outro	0,0%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.4 Escolaridade

Quanto ao nível educacional, pode-se perceber que 24% dos colaboradores pesquisados possuem o ensino fundamental incompleto, 17% possuem apenas o ginásio, mesmo valor para aqueles que possuem o ensino médio completo, 14% possuem o ensino superior incompleto, 10% dos colaboradores possuem o ensino superior completo, 7% possuem o ensino fundamental completo e o ensino médio incompleto, 3% possuem especialização e nenhum possui mestrado. Logo, observa-se que uma minoria dos colaboradores possui boa instrução, estando concentrada na área técnica e administração.

Tabela 04 - Distribuição dos colaboradores por Escolaridade

Escolaridade	%
Ginásio	17,2%
Fundam. Completo	6,9%
Fundam. Incompleto	24,1%
Ensino Méd. Completo	17,2%
Ensino Méd. Incompleto	6,9%
Ensino Sup. Completo	10,3%
Ensino Sup. Incompleto	13,8%
Especialização	3,4%
Mestrado	0,0%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.5 Categoria Funcional

Analisando os dados, pode-se concluir que 14% dos cargos preenchidos são de montador e ajudante geral, 10% dos respondentes ocupam as funções de pintor e soldador, 7% representam os cargos de projetos, encarregado e ajudante de montagem, os cargos restantes: financeiro, recursos humanos, almoxarife, vigilante, compras, auxiliar administrativo, engenharia de custos, engenharia de produção e ajudante de pintura são representados por 3% cada.

Tabela 05 - Distribuição dos colaboradores por Categoria Funcional

Cargo/Função	%
Financeiro	3,4%
Projetos	6,9%
Rec. Humanos	3,4%
Almoxarife	3,4%
Vigilante	3,4%
Compras	3,4%
Aux. Administrativo	3,4%
Eng ^a Custos	3,4%
Eng ^a Produção	3,4%
Pintor	10,3%
Ajud. Pintura	3,4%
Montador	13,8%
Ajud. Montagem	6,9%
Soldador	10,3%
Ajud. Geral	13,8%
Encarregado	6,9%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.6 Aperfeiçoamento funcional

Tomando como base as informações da tabela 06, 72% dos colaboradores informaram que não fazem nenhuma ação para se aperfeiçoar na função, diferentemente 28% que afirmaram realizar ações para melhorar em suas funções.

Tabela 06 - Distribuição dos colaboradores por Aperfeiçoamento para a função.

Capacitação	%
Sim	27,6%
Não	72,4%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.1.7 Tempo de serviço na empresa Aço Construções

Na tabela 07 os dados demonstram a predominância de 48% do pesquisados que possuem um período de até 05 anos, 28% dos colaboradores estão entre 06 a 10 anos, 17% de 11 a 15 anos de serviço, 7% possuem entre 16 a 20 anos.

Tabela 07 - Distribuição dos colaboradores por tempo de Serviço na Construção

Tempo na Empresa	%
Até 05 anos	48,3%
De 06 a 10 anos	27,6%
De 11 a 15 anos	17,2%
De 16 a 20 anos	6,9%
Mais de 20 anos	0,0%
Total	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

4.2 PARTE II – DIMENSÕES PESQUISADAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os colaboradores responderam perguntas referentes a equidade salarial, remuneração, carga horária, ambiente de trabalho, segurança no emprego, *feedback*, atuação sindical, identificação com a tarefa, nível de desafio, criatividade, relacionamento interpessoal, valor pessoal, nível de desafio. Esses critérios de análise estão inseridos no modelo de qualidade de vida no trabalho defendido por Westley, representados por meio de gráficos apresentados a seguir.

4.2.1 Indicador Econômico

Os conceitos referentes à equidade salarial e tratamento recebido pelo colaborador na empresa Aço Construções são abordados neste indicador. Para analisar essas questões foram enfatizados respectivamente: remuneração adequada, carga horária e local de trabalho. As tabelas e gráficos representam os resultados obtidos, a seguir.

Questão 1.1 - A remuneração é satisfatória ao ponto de honrar com minhas despesas fixas e variáveis.

Questão 1.2 - A carga horária de trabalho é justa, permitindo que eu realize minhas tarefas diárias, no horário estabelecido sem prejuízo da minha produtividade.

Questão 1.3 - As condições físicas do meu ambiente de trabalho (luminosidade, temperatura, espaço, seguranças) são favoráveis para a concretização das minhas atividades.

Tabela 08 - Indicador Econômico

QUESTÕES	Discordância		Neutralidade		Concordância		Total	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Questão 1.1	16	55,2%	2	6,9%	11	37,9%	29	100%
Questão 1.2	4	13,8%	2	6,9%	23	79,3%	29	100%
Questão 1.3	16	55,2%	2	6,9%	11	37,9%	29	100%
Total	36	41,4%	6	6,9%	45	51,7%	87	100%

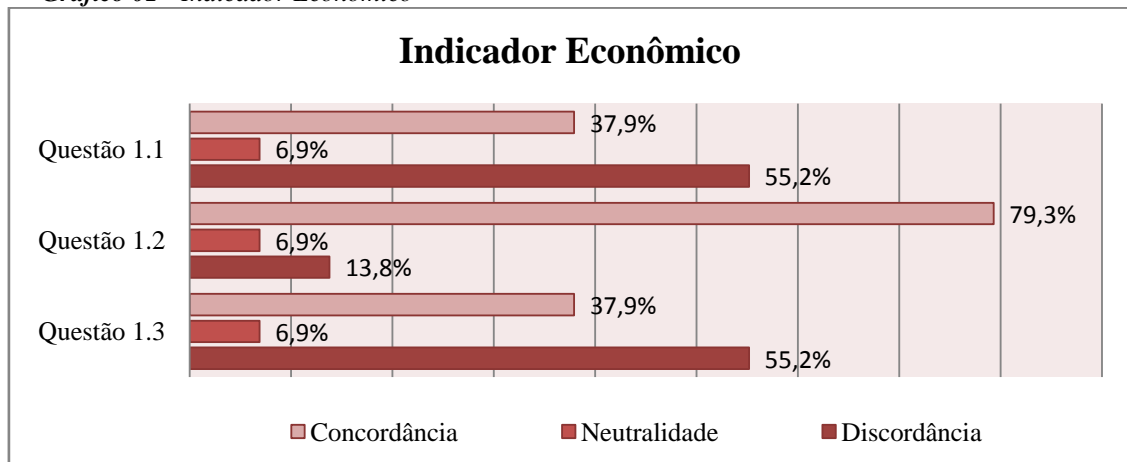
Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

A satisfação dos colaboradores quanto à remuneração e se a mesma lhe permite honrar com suas despesas fixas e variáveis são apresentadas tabela 08. Desta forma, foi observado que 55,2% dos participantes discordam nesse ponto, acredita-se que este nível de insatisfação se dá pelo fato da empresa está inserida apenas no cenário local, ser de pequeno porte. A tabela ainda mostra que 37,9% dos funcionários então satisfeitos com a remuneração, ficando o total de 6,9% que estão neutros quanto a essa questão.

A questão da carga horária é abordada na tabela, se esta é justa ao ponto de ser cumprida pelos funcionários, sem que haja prejuízo da produtividade. Quanto à carga horária, 79,3% dos respondentes estão em concordância sobre o alinhamento da carga horária na empresa, permitindo manter um equilíbrio do tempo na empresa sem abster deste tempo na vida pessoal, 13,8% discorda nesse ponto, acredita-se que pode ocorrer em algum momento a carga horária comprometer atividades pessoais dos funcionários, 6,9% estão neutros quanto a esse questionamento.

No que diz respeito às condições físicas do ambiente, como luminosidade, temperatura, espaço, segurança, que permitem que as tarefas sejam cumpridas pelo trabalhador, 55,2% discordam que tenham boas condições físicas em seus postos de trabalho a maioria dos setores possuem espaço amplo, porém com pouca claridade, segurança e ventilação. Percebe-se que 37,9% estão satisfeitos, por fim 6,9% são indiferentes.

Gráfico 01 - Indicador Econômico



Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

No que diz respeito ao indicador econômico pode destacar que discordância 55,2% quanto ao nível de satisfação com a remuneração, acredita-se que por ser de pequeno porte e devido ao fato de não possuir um programa de cargo, carreira e salário, 79,3% concordam com a carga horária justa que permite a realização das atividades, e 55,2% concordam que possuem condições adequadas para realizarem suas atividades, sem prejudicar a produtividade. Os dados apresentados divergem do modelo de Westley que propõe que a equidade salarial, carga horária justa e as condições de trabalho sejam favoráveis ao colaborador para que não exista sentimento de injustiça e leviandade quanto às condições seguras de trabalho, isso implica que para essas variáveis não são alcançados os níveis máximos de satisfação dos colaboradores.

4.2.2 Indicador Político

O indicador político envolve aspectos acerca de segurança e o direito de permanecer ativo na empresa sem que aconteça uma demissão sem justa causa. Neste ponto foram analisados itens referentes à: segurança no emprego, retroinformação e atuação sindical. A seguir está tabela, o gráfico e análises correspondentes ao assunto.

Questão 2.1 - Todos os colaboradores têm oportunidade de crescimento profissional bem como a existência de políticas de incentivo ao crescimento profissional, permitindo segurança em relação ao futuro na empresa.

Questão 2.2 - A empresa informa ao colaborador quanto ao desempenho que ele vem apresentando na execução de suas atividades.

Questão 2.3 - A atuação do Sindicato de nossa categoria é satisfatória no que diz respeito aos nossos direitos e deveres.

Tabela 09 - Indicador Político

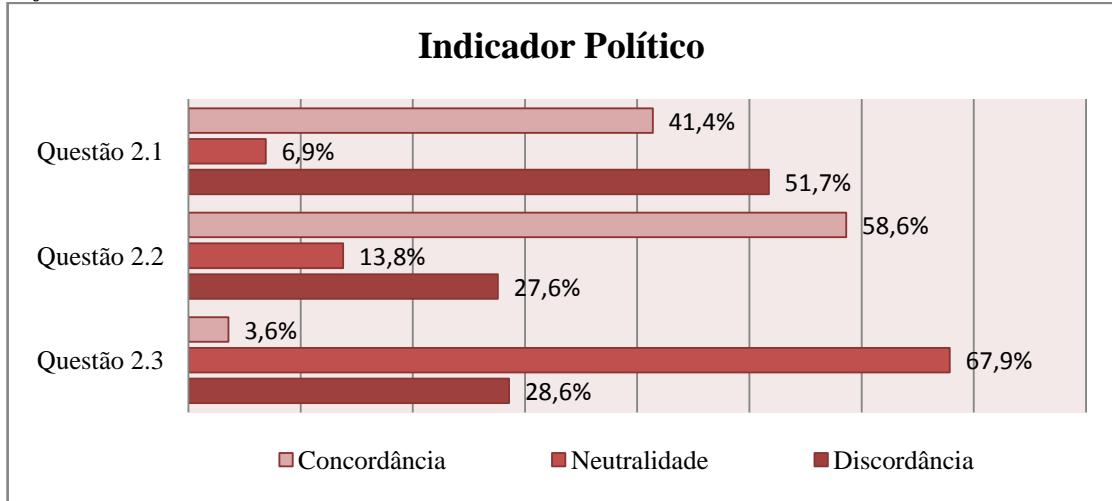
QUESTÕES	Discordância		Neutralidade		Concordância		Total	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Questão 2.1	15	51,7%	2	6,9%	12	41,4%	29	100%
Questão 2.2	8	27,6%	4	13,8%	17	58,6%	29	100%
Questão 2.3	8	27,6%	19	65,5%	2	6,9%	29	100%
Total	31	35,6%	25	28,7%	31	35,6%	87	100%

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

Os dados dispostos na tabela 09, apresentam aspectos ligados à segurança no emprego, relacionando-os a oportunidades de crescimento profissional e políticas de incentivo para esse crescimento, proporcionando ao funcionário o sentimento de segurança no emprego. Constate-se o valor de 51,7% de discordância para esse questionamento, acredita-se que a falta de incentivo em educação básica, capacitação, treinamentos e programas de desenvolvimento profissional e pessoal, retratam a percepção dos colaboradores de que não possuem estabilidade nas funções desempenhadas. Verifica-se que 41,4% concordam e 6,9% estão indiferentes nesse item, evidenciando que esse assunto é digno de dúvidas e concordância para muitos.

O segundo aspecto analisado é referente à retroinformação, ou seja, o *feedback* da empresa para seus colaboradores, informando-os quanto ao seu desempenho durante a execução e posteriores resultados de suas atividades. Os que 58,6% dos funcionários concordam receber essas informações, seguido de 27,6% que discordam, além de 13,8% que permanece neutra nesse questionamento.

Ao que se refere à atuação do sindicato da categoria, observa-se o acentuado valor de 65,5% para os respondentes que estão indiferentes quanto à atuação do sindicato pela busca e conquista por seus direitos sendo representado pelo SINDMETAL – Sindicato dos Metalúrgicos de Campina Grande. Os 27,6% discordam da atuação do representante da categoria e por fim apenas 6,9% dos respondentes afirmam acreditar no desempenho favorável do sindicato.

Gráfico 02 - Indicador Político

Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

O cenário encontrado na empresa Aço Construções relata uma postura imprópria se analisada pelo modelo de Westley, essa falta de equilíbrio neste indicador demonstra que apesar de existir concordância para a retroinformação, cerca de 58,6%, um dos itens propostos no modelo de Westley para análises da QVT, não foi obtido a mesma opinião para os demais questionamentos, foco na discordância em relação a insegurança no emprego 51,7% causada pela falta de incentivos no ambiente corporativo para estabilidade profissional. Além disso, os colaboradores destacaram que são imparciais em sua maioria 67,9% quanto à atuação do sindicato, tornando difícil de avaliar a situação deste indicador da QVT segundo o modelo de Westley (1979).

4.2.3 Indicador Psicológico

Os conceitos de autorrealização estão inseridos no indicador psicológico, dessa forma para esse quesito foram analisadas questões relacionadas à identificação com a tarefa, criatividade e nível de desafio.

Questão 3.1 - A realização do meu trabalho na empresa me permite atingir um nível satisfatório de realização pessoal, me deixando motivado para a execução de minhas tarefas.

Questão 3.2 - O trabalho que eu realizo permite que eu ponha e prática meu talento, criatividade e conhecimentos, me levando ao reconhecimento profissional por parte de meus superiores.

Questão 3.3 - Na execução de minhas atividades na empresa pode ocorrer situação que interfira negativamente em minha vida pessoal ou familiar.

Tabela 10 - Indicador Psicológico

QUESTÕE S	Discordância		Neutralidade		Concordância		Total	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Questão 3.1	12	41,4%	3	10,3%	14	48,3%	29	100%
Questão 3.2	10	34,5%	1	3,4%	18	62,1%	29	100%
Questão 3.3	6	20,7%	5	17,2%	18	62,1%	29	100%
Total	28	32,2%	9	10,3%	50	57,5%	87	100%

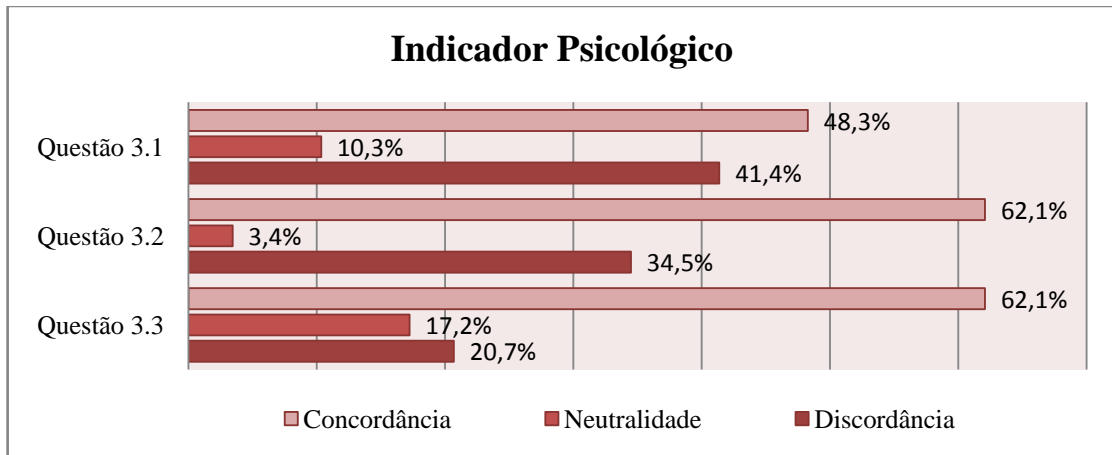
Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

A identificação com a tarefa, ao que se refere a motivação para execução da atividade executada, permitindo ao trabalhador atingir níveis regulares de realização pessoal. Percebe-se que a maioria dos respondentes 48,3% concorda que existe identificação com as tarefas realizadas, gerando um clima de satisfação e motivação, entretanto a pesquisa apresenta um valor considerável 41,4% de colaboradores que discordam nesse quesito, enquanto 10,3% estão indiferentes ao questionamento.

Para o quesito “criatividade”, levado aos colaboradores, verifica-se a predominância de 62,1% que concordam que existe a possibilidade de pôr em prática o talento, conhecimento e criatividade, proporcionando reconhecimento profissional por parte dos superiores diretos ou indiretos. Os dados apresentam ainda valores de 34,5% de discordância e apenas 3,4% de colaboradores que afirmam ser imparciais ao assunto.

Situações que venham a interferir de forma negativa na vida pessoal ou familiar derivadas da execução das atividades são evidenciadas na tabela por 62,1% dos respondentes, sendo ainda 20,7% discordaram que sofrem interferência e 17,2% estão neutros para esse quesito.

Gráfico 03 - Indicador Psicológico



Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

Observa-se maior concordância para os três questionamentos, conforme avaliação do indicador baseado no modelo de Westley que aponta que funcionários motivados, participativos e criativos exercem melhor suas atividades. No primeiro quesito percebe-se que os respondentes 48,3% afirmam está motivados para executarem as suas atividades, permitindo ao trabalhador atingir níveis satisfatórios de realização pessoal, pois se identificam com a função desempenhada. Os colaboradores evidenciaram através do valor 62,1% que concordam que existe a possibilidade de pôr em prática o talento, conhecimento e criatividade, e que a possibilidade de identificar o problema, apontar a solução ou sugerir melhoras no processo produtivo gera um clima de confiança e participação conjunta dos funcionários e seus superiores. Situações que venham a interferir de forma negativa na vida pessoal ou familiar derivadas da execução das atividades foram evidenciadas por 62,1% dos respondentes, isso demonstra que situações ocorridas no ambiente laboral podem vir a interferir na vida pessoal dos colaboradores.

4.2.4 Indicador Sociológico

Os conceitos de participação ativa e a distribuição de responsabilidades foram destacados no indicador sociológico, avaliados nos quesitos valorização pessoal, relacionamento interpessoal e grau de responsabilidade.

Questão 4.1 - Existe a valorização dos colaboradores por parte da Empresa.

Questão 4.2 - A comunicação entre os setores é clara e objetiva, levando a um clima organizacional favorável a empresa.

Questão 4.3 - A empresa costuma promover eventos em datas específicas / comemorativas (Dia do Trabalho, Aniversários Coletivos, Palestras, etc.), levando cultura, lazer, conhecimentos, valores sociais aos seus colaboradores.

Tabela 11 - Indicador Sociológico

QUESTÕES	Discordância		Neutralidade		Concordância		Total	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Questão 4.1	11	37,9%	10	34,5%	8	27,6%	29	100%
Questão 4.2	15	51,7%	5	17,2%	9	31,0%	29	100%
Questão 4.3	19	65,5%	9	31,0%	1	3,4%	29	100%
Total	45	51,7%	24	27,6%	18	20,7%	87	100%

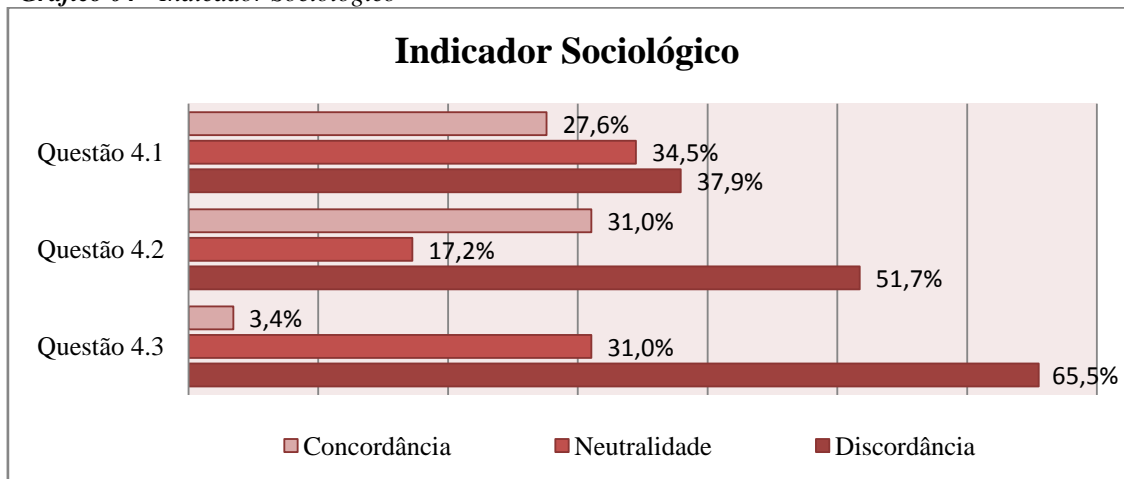
Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

Os dados da tabela 11 abordam a princípio a questão da valorização pessoal, de modo 37,9% discordaram que são valorizados na empresa, 34,5% permanecem imparciais e 27,6% concordam nesse quesito.

Para o segundo questionamento referente ao relacionamento interpessoal na empresa Aço Construções, onde é tratada a comunicação existente entre os setores, assim 51,7% discordam da existência dessa comunicação, 31% concordam e 17,2% estão imparciais nessa questão.

Na terceira questão foram abordadas as práticas realizadas como forma de proporcionar cultura, entretenimento e acesso a serviços e valores sociais. Os dados permitem verificar que 65,5% não concordam com a existência de ações desse tipo, 31% estão neutros nesse questionamento e 3,4% concordam.

Gráfico 04 - Indicador Sociológico



Fonte: Pesquisa Direta, março/2014.

O modelo para análise da QVT de Westley propõe para esse indicador que os funcionários devem ter a valorização, comunicação eficiente e ações que proporcionem melhorias no ambiente de trabalho e vida pessoal para que possam produzir mais e melhor. Nos dados coletados, não é possível ver essas práticas.

Observa-se que 37,9% dos colaboradores não se sentem valorizados, como consequência eles executam a atividade designada sem motivação, indo contra os valores e objetivos definidos pela empresa que transcende os muros da empresa. A comunicação entre os setores é considerada ineficiente por 51,7% dos respondentes, deste modo afirmam que não é possível extinguir a má interpretação de informações, permitindo que ocorra um clima favorável na empresa. Percebe-se que 65,5% não concordam com a existência de práticas que proporcionem cultura e entretenimento que ocasiona uma falta de credibilidade, resultado que não está dentro do modelo proposto por Westley, pois a empresa deve ser responsável pelo fornecimento de qualidade de vida para o funcionário.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho foi ganhando força a partir dos desdobramentos da revolução industrial sendo intensificada por reivindicações feitas por trabalhadores ao longo da história que não mais suportavam as péssimas condições de trabalho. Estudos foram realizados com o propósito de analisar e propor ações que conciliem interesse dos empresários às exigências dos trabalhadores, proporcionando resultados positivos para a empresa.

Para desenvolvimento desse estudo foi realizado uma avaliação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores, para isso foi utilizado o modelo de Westley (1979) que aborda (04) quatro indicadores: econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, em uma empresa do setor de fabricação e montagem de estruturas metálicas, intitulada Aço Construções.

Baseado nos dados coletados pode-se identificar que no indicador econômico, analisado através de questões que abrange aspectos: remuneração adequada, carga horária e local de trabalho. Houve a predominância da discordância nos pontos analisados. Ao que se

refere à remuneração cerca de 55,2% não concordam que esta seja suficiente para atender suas despesas fixas e variáveis; no que diz respeito a carga horária, 79,3% concordam que a carga horária é justa, sendo suficiente para desempenhar a atividade designada sem que haja perda na produtividade; assim o último ponto referente ao local de trabalho foi analisado, a maioria 55,2% dos respondentes afirmou que não possuem condições físicas como ventilação, luminosidade e segurança afetando o cumprimento e a qualidade das tarefas.

A partir dos dados coletados para o indicador político, verifica-se que há um desequilíbrio quanto ao nível de concordância nos itens analisados, destacam-se aspectos como: segurança no emprego, retroinformação e atuação sindical. Quanto à segurança no emprego, cerca de 51,7% discordam da existência de estabilidade no emprego, devido ao fato de não receberem incentivos para cursos, treinamentos e capacitação profissional; quanto a retroinformação, a maioria 58,6% concorda, que recebem informações no que se refere ao desempenho de suas atividades, sobre a questão da atuação sindical, percebe-se que 65,5% dos respondentes são indiferentes a esse assunto, dessa forma destaca-se a necessidade de uma comunicação objetiva e direta das ações e conquistas realizadas pelo órgão em prol dos filiados.

Para o terceiro indicador, o qual abrange aspectos psicológicos, foram enfatizados: identificação com a tarefa, criatividade e nível de desafio. Quanto à identificação com a tarefa, 48,3% do universo pesquisado, realizam suas atividades com satisfação; a criatividade é vista de forma positiva, dessa forma 62,1% dos pesquisados diz ter a oportunidade de colocar em prática sua criatividade a favor da empresa com sugestões para melhorias no processo e solução de problemas; quanto ao nível de desafio que 62,1% concordam que podem ocorrer situações que afetem de forma negativa na vida pessoal.

O indicador sociológico engloba a valorização do pessoal, relacionamento interpessoal e grau de responsabilidade. A questão de valorização pessoal, cerca de 37,9% não concorda com a afirmativa de que existe por parte da empresa uma valorização pessoal; sobre o relacionamento interpessoal, 51,7% discordam que há uma comunicação clara e objetiva entre os setores, facilitando a má interpretação das informações; o grau de responsabilidade da empresa foi analisado e cerca de 65,5% do pesquisados não estão satisfeitos com o posicionamento da empresa de não proporcionar cultura, lazer e cidadania aos seus colaboradores.

Analisar a qualidade de vida no trabalho é fundamental para que as empresas possam identificar seus pontos negativos, e com isso projetar táticas, que conciliem melhorias para os colaboradores em seus postos de trabalho, para isso foi realizada uma análise da percepção dos colaboradores da empresa Aço Construções quanto à qualidade de vida no trabalho com o intuito de fornecer dados para as decisões organizacionais.

Conclui-se que o objetivo do estudo foi alcançado em sua plenitude, onde a proposta do estudo foi analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Aço Construções, no entanto, deve-se ressaltar a importância das informações obtidas, permitiu uma visão geral do ambiente de trabalho de acordo com a abordagem de Westley (1979) que leva em consideração aspectos internos e externos a organização.

Todavia, o estudo realizado evidencia a falta de equilíbrio na concordância das questões referentes à qualidade de vida no trabalho, ou seja, conclui-se que os colaboradores da empresa Aço Construções não estão inseridos em boas condições de trabalho, da forma como foram analisados os indicadores, um único sintoma do problema é evidenciado em cada dimensão, omitindo desse modo um grande número de indicadores presentes nas dimensões estudadas, para complementar as dimensões analisadas faz-se necessário um estudo posterior para que se tenha um entendimento apropriado à realidade da organização sobre a percepção dos colaboradores no que diz respeito a qualidade de vida no trabalho.

Com base nos dados obtidos a empresa Aço Construções, pode iniciar um planejamento para analisar ações que possam ser colocadas em práticas já em resposta aos dados com alto valor de discordância, como as condições de trabalho, comunicação entre os setores, bem como a viabilidade de cursos profissionalizantes para aqueles que demonstrarem interesse em se capacitar para a função.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BEZERRA, A. M. **Qualidade de vida no Trabalho**. Portal da Administração, São Paulo, 17, Jun. 2009. Disponível em <http://www.adminstradores.com.br>.
- BRASIL, Instituto Nacional de Seguro Social. **NR-17: prova de normas técnicas sobre D.O.R.T.** 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª impressão.
- DEJOURS, C. A. **Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1996.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 5.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- J. HACKMAN & G. OLDFAN, **Development of the Job Diagnostic Survey**, *Journal of Applied Psychology*, 60, (2), 1975.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.
- OLIVEIRA, Monailza de Souza. **Qualidade de vida no trabalho: Estudo de caso dos colaboradores da Embrapa Algodão – Campina Grande-PB**, 2012. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1299>. Acessado em 18/02/2014.
- 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>. Acessado em 19/05/2014.
- RICHARD WALTON, “**Quality of Working Life: What is it?**” *Sloan Management Review*, vol. 15, nº 1, p. 11-21, 1973.
- VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. São Paulo, v. 08, nº1, p. 24-35, mar. 2001.
- WESTLEY, William A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. *Human Relations*, 32, 1979.

PARTE 2 - AVALIAÇÃO DAS "CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT", NA PERCEPÇÃO DO COLABORADOR DA CONSTRUÇÃO. MODELO DE ESTUDO WESTLEY

Para responder as questões a seguir, utilize os algarismos de 1 a 5, conforme a Escala de Likert. Marque com "X" na opção que mais se aproxima da sua realidade.

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

1. INDICADOR ECONÔMICO

- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 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, seguranças) são favoráveis para a concretização das minhas atividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. INDICADOR POLÍTICO

- | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 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 as nossos direitos e deveres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. INDICADOR PSICOLÓGICO

- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3.1. A realização do meu trabalho na empresa me permite atingir um nível satisfatório de realização pessoal, me deixando motivado para a execução de minhas tarefas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.2. O trabalho que eu realizo permite que eu ponha e 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 |

4. INDICADOR SOCIOLÓGICO

- | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 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 Trabalho, Aniversários Coletivos, Palestras, etc.), levando cultura, lazer, conhecimentos, valores sociais aos seus colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fonte: Modelo adaptado de Westley (1979).

Obrigada por sua colaboração neste trabalho de conclusão de curso.

Kaline Oliveira Calixto – Graduando em Administração –UEPB

Waleska Silveira de Lira – Orientadora