



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

MONIQUE MACIEL DE LIMA SILVA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA
INOVAR MP, EM CAMPINA GRANDE – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

MONIQUE MACIEL DE LIMA SILVA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA
INNOVAR MP, EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento às exigências para
obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586a Silva, Monique Maciel de Lima
Análise da qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Inovar MP, em Campina Grande – PB [manuscrito] / Monique Maciel de Lima Silva . - 2015.
25 p. : il. color.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2015.
"Orientação: Prof. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento de Administração e Economia".

1. Qualidade de vida no Trabalho. 2. Saúde do trabalhador.
3. Modelo de Walton. I. Título.

21. ed. CDD 658.312

MONIQUE MACIEL DE LIMA SILVA

10,0 (dez)
M. Guedes

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA
INNOVAR MP, EM CAMPINA GRANDE – PB.**

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

Aprovado em: 14/05/2016

BANCA EXAMINADORA

Maria Dilma Guedes

Prof. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)

Orientadora

Luís de Sousa Lima

Prof. MSc. Luís de Sousa Lima (UEPB)

Examinador

Yêda Silveira Martins Lacerda

Prof. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (UEPB)

Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA INOVAR MP, EM CAMPINA GRANDE – PB.

SILVA, Monique Maciel de Lima¹
GUEDES, Maria Dilma²

RESUMO

A necessidade de qualidade de vida vem se tornando cada vez mais explícita. É direito do trabalhador conviver em um ambiente que lhe proporcione satisfação e o motive a trabalhar sempre da melhor forma possível. O ambiente e as relações existentes em um convívio social devem estar alinhados com saúde ocupacional e bem estar. Neste contexto, este artigo teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos profissionais da Inovar MP, em Campina Grande - PB. Caracterizou-se como estudo de caso, acompanhado de pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e de campo. O método adotado foi o quantitativo. O instrumento foi um questionário, composto por cinco questões relacionadas ao perfil socioeconômico e vinte baseadas no modelo de Walton (1973), distribuídas em 08 fatores. Para mensurar os resultados da pesquisa utilizou-se a escala de avaliação nominal, adaptada para três categorias: sim, talvez e não. Nos resultados, verificou-se que, nos 08 fatores a maioria disse “sim”, o que demonstrou satisfação. Apesar dos resultados serem favoráveis, espera-se que sejam tomadas iniciativas na motivação e crescimento profissional dos colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton.

ABSTRACT

The need for quality of life is becoming increasingly explicit. It is the worker's right to live in an environment that gives you satisfaction and motivate them to always work in the best possible way. The environment and relationships in a social life must be aligned with occupational health and wellness. In this context, this article aims to analyze the Quality of Life at Work in the perception of professionals Innovating MP in Campina Grande - PB. It was characterized as a case study, followed by exploratory, descriptive, bibliographical and field. The method used was quantitative. The instrument was a questionnaire consisting of five questions related to the socioeconomic profile and twenty-based model of Walton (1973), distributed in 08 factors. To measure the results of research used the nominal rating scale adapted to three categories: yes, maybe and no. In the results, it was found that the 08 factors most said "yes", which demonstrated satisfaction. Although the results are favorable, it is expected that initiatives are taken in motivation and professional growth of employees.

Keywords: Quality of Life. Quality of Work Life. Model of Walton.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: <moniky_cg@hotmail.com>

² Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

1 INTRODUÇÃO

Em busca da competitividade e da participação no mercado globalizado, as empresas estão investindo na Qualidade de Vida dos trabalhadores, considerando que para serem eficazes e alcançarem suas metas, dependem da participação e comprometimento de todos os indivíduos envolvidos.

O homem dedica grande parte de sua vida ao trabalho, investindo tempo, esforço, conhecimentos e qualificações. O nível de exigência cada vez maior por resultados satisfatórios no desempenho da função aliado à alta competitividade por um espaço no mercado de trabalho faz do trabalho um elemento importante no cotidiano do indivíduo, contribuindo e influenciando a qualidade de vida.

A QVT foi objeto de estudo de diversos autores, entre eles, Walton (1973); Hackman e Oldhan (1975); Nadler e Lawler (1983); Westley (1979); e, Davis e Werther (1983) todos elaboraram modelos de QVT que demonstram quais fatores devem ser observados quando se pretende aumentar os níveis de qualidade de vida dos colaboradores. No entanto, especificamente na empresa Inovar MP, ainda não foi desenvolvido nenhum trabalho que aborde a percepção dos profissionais sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

O artigo adota as teorias de Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Nadler e Lawler (1983) quando se discute as ferramentas para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para que haja Qualidade de Vida no Trabalho, diversos fatores precisam ser observados, desde as condições físicas, de saúde, segurança e higiene, até os fatores psicológicos relacionados ao comportamento e particularidades do indivíduo.

Esta pesquisa possui como objeto de estudo a empresa Inovar MP, da cidade de Campina Grande-PB, a qual se dedica a manutenção produtiva e instalações no ramo da automação industrial, procurando apresentar o nível de satisfação com a QVT dos profissionais do setor. Assim, questiona-se: **Qual a percepção dos profissionais sobre a QVT, na Inovar MP, em Campina Grande – PB?**

Para tanto o presente estudo, tem como objetivo principal analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos profissionais da Inovar MP, em Campina Grande – PB.

No entanto, o tema é de grande relevância, pois pesquisar e discutir sobre a QVT tornou-se essencial para a organização em prestígio de poder ter acesso à percepção de seus colaboradores, tendo a possibilidade de intensificar os aspectos positivos e melhorar a satisfação e a produtividade no ambiente de trabalho. Assim, justifica-se a relevância do tema.

Assim sendo, este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Abstract, Introdução, Fundamentação Teórica, Caracterização da Empresa, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA – QV

Entende-se por Qualidade de Vida uma expressão que indica as condições de vida de um ser humano, envolvendo todas as áreas, como por exemplo: o bem físico, psicológico e emocional; relacionamentos sociais, como: família e amigos, mas também saúde, educação e outros parâmetros que afetam a vida humana. Portanto, para garantir uma boa Qualidade de Vida deve-se ter hábitos saudáveis, a exemplo de: alimentação equilibrada, cuidar bem do corpo, ter relacionamentos saudáveis e vários hábitos que façam o indivíduo se sentir bem.

Na visão de Cordeiro (2015), Qualidade de vida pode, ser definida como a busca da satisfação plena das necessidades de cada pessoa. Para muitos brasileiros, infelizmente, qualidade de vida é poder comer, beber, morar e sentir-se seguro, ou seja, a preocupação ainda é a satisfação das necessidades primárias.

Atualmente representa um aspecto de extrema importância nas organizações e ocupa cada vez mais espaço nas discussões a respeito de como conciliar a produtividade e competitividade aos padrões inovadores de conhecimento, assim como à qualificação profissional e aos novos estilos de vida.

A Qualidade de Vida diante de sua complexidade tem a necessidade de ser vista com uma interpretação individual e coletiva. Nas palavras de Tubino (2002, p. 263):

Mesmo levando-se em conta a abordagem complexa da Qualidade de Vida coletiva, precedente, e uma Qualidade de Vida individual, integrada numa relação de interdependência, tal relação será muito difícil na direção da conquista da qualidade de vida individual, caso não esteja inserida numa conjuntura ou contexto favorável de qualidade de vida coletiva.

França e Pilatti (2007, p. 1) dizem que “o viver bem é viver com qualidade de vida”, explanando que este tema aborda os demais fatores que influenciam a vida do indivíduo.

É importante destacar, que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Uma vez que estas necessidades e desejos são satisfeitas, o indivíduo passa a ter qualidade de vida.

Percebe-se que a atividade profissional na atualidade, torna-se muito importante na vida das pessoas, tendo em vista que a grande maioria delas trabalha e dedica a maior parte do tempo de suas vidas às atividades funcionais nas instituições. Rodrigues (2009) considera que o trabalho detém um valor significativo na sociedade atual, onde as pessoas são inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se comprovar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação.

Evidencia-se, assim a QVT, que sofre influências de diversas variáveis, como relações interpessoais no ambiente de trabalho, satisfação com a remuneração, reconhecimento e valorização da atividade exercida, além de constatar que os objetivos estão sendo atingidos com êxito. Estes fatores contribuem para o comprometimento com o trabalho, a produtividade e principalmente para a motivação. Da mesma forma, fatores externos do ambiente de trabalho como vida pessoal, saúde, lazer e estado emocional também estão relacionados diretamente com a qualidade de vida no trabalho. Portanto a QV e QVT estão intimamente vinculadas.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Ressalta-se que as definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos até atividades voltadas para lazer, motivação e bem-estar das pessoas. Segundo, Chiavenato (2004, p. 448), “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. Assim, faz-se necessário que alguns fatores sejam levados em consideração, a exemplo de: motivação para o trabalho, adaptabilidade às mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar.

Rodrigues (2007) expõe que a QVT surgiu na década de 70 através da mudança no ponto de vista organizacional, passando a existir os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior das empresas, utilizando esta ferramenta. Limongi-França (2007, p. 165) define Gestão da QVT, como:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização.

Assim, a qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais. Pessoas são fundamentais no sucesso das organizações, pois são elas que geram resultados. Por isso há uma importância em manter profissionais qualificados e motivados no mercado competitivo.

A QVT deve ocorrer dentro e fora das instituições financeiras, considerando que o trabalho é uma parte inseparável da vida humana, e é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho, fazendo-se necessário uma análise da vida do colaborador, por isso a importância das entrevistas antes de contratá-lo. “Muito tem se falado sobre a QVT. Mas, entendemos que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo” (RODRIGUES, 2002, p. 93).

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas: às vezes indesejado e às vezes satisfatório e prazeroso, mas o fato é que o trabalho dá sentido à vida, definindo a identidade pessoal e impulsionando o crescimento do indivíduo.

Para Carvalho e Nascimento (2011, p. 167), “A QVT, portanto, constitui-se na peça chave do desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é nas organizações que ele, como trabalhador, encontra seu sucesso e frustração”. Entretanto, é notável afirmar que a QVT sofre influências de diversas variáveis, como relações interpessoais no ambiente de trabalho, satisfação com a remuneração, reconhecimento e valorização da atividade exercida, além de constatar que os objetivos estão sendo atingidos com êxito. Estes fatores contribuem para o comprometimento com o trabalho, a produtividade e principalmente para a motivação. De igual modo, fatores externos do ambiente de trabalho como vida pessoal, saúde, lazer e estado emocional também estão relacionados diretamente com a QVT.

Uma das grandes metodologias que uma empresa deve por em prática, em relação a QVT é envolver a implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente do trabalho, daí o seu grande foco é priorizar a QVT como ferramenta de satisfação e harmonia para os trabalhadores da empresa.

Para o administrador promover a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho, têm-se vários modelos de teóricos para melhorar o ambiente para com os colaboradores. Como o modelo de Richard Walton (1973), de Hackman e Oldhan (1975), de Nadler e Lawler (1983), dentre outros.

2.3 MODELOS DE QVT

A QVT proporciona um clima de segurança e respeito mútuo e saem ganhado o colaborador e a empresa. Em busca de atender as necessidades individuais e organizacionais, estudiosos pesquisaram modelos de QVT com a intenção de aperfeiçoar as relações de trabalho nas empresas. A seguir, serão apresentados alguns modelos de QVT que merecem destaque pelos fatores que utilizam para estudar a qualidade de vida dos indivíduos.

2.3.1 Modelo de QVT de Walton

No modelo de Walton são estabelecidos oito fatores que serão mostrados a seguir, que engloba a organização como o todo. Esse modelo é um dos mais utilizados por causa da sua abrangência.

Quadro 1 – Modelo de QVT de Walton

Fatores da QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retro informação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491).

De acordo com Chiavenato (2010, p. 489-490), para Walton, a QVT está fundamentada através dos seguintes fatores:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho;
- **Oportunidades de crescimento e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;

- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;
- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Logo, verifica-se que o modelo sobre condições de QVT de Walton, procurou identificar os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador no seu ambiente de trabalho.

Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na QVT de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

2.3.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Segundo Hackman e Oldhan (*apud* CHIAVENATO, 2010, p. 489), a QVT está fundamentada em:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências das pessoas;
- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- **Inter relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Evidencia-se a busca constante por um ambiente harmônico, tentando reduzir os números de absenteísmo, que intervêm no desempenho organizacional, buscando a motivação e crescimento dos indivíduos.

2.3.3 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler conceituam Qualidade de Vida no Trabalho como a maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Os referidos autores identificam aspectos que baseiam a QVT, como: a participação dos funcionários nas decisões; a reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; a inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; a melhoria no ambiente de trabalho tanto físico quanto psicológico.

Algumas etapas passadas pela QVT de acordo com Nadler e Lawler, estão descritas a seguir no Quadro 2.

Quadro 2 – Abordagem de Nadler e Lawler

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiências do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT como movimento, visa a utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Rodrigues (2011, p. 81; *apud*, NUNES, 2012).

Para fins de pesquisa deste trabalho, será utilizado o modelo de avaliação de Walton (1973), porque é o mais abrangente e genérico entre todos os modelos. Além de satisfazer um complexo grupo de necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas, considera aspectos cognitivos, afetivos, fatores individuais e sociais, e ainda, fatores integrantes da estrutura organizacional. Assim sendo, o modelo oferece uma perspectiva para a compreensão de atitudes e comportamentos organizacionais que contribuem com a QVT.

Nas diversas conceituações e modelos de Qualidade de Vida no Trabalho várias dimensões são levadas em consideração, entre as quais pode-se citar a reestruturação do desenho de cargos, novas formas de organizar o trabalho; a formação de equipes de trabalho semiautônomas ou auto gerenciadas; e a melhoria do meio ambiente organizacional. Cabe

também ressaltar que as definições de QVT são muitas, porém a satisfação e os anseios dos trabalhadores são o ponto essencial para um programa de qualidade de vida alcançar sucesso.

3 METODOLOGIA

Com objetivo de analisar a QVT da empresa Inovar MP, optou-se ter como base o que o que diz de Vergara (2011), quando classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios.

Assim, **quanto aos fins**, a pesquisa classificou-se como **Exploratória**, que segundo Tachizawa e Mendes (2006, p. 61), “permite ao pesquisador reunir elementos capazes de subsidiar a escolha do objeto e a definição do tema, além das justificativas teóricas do mesmo”. No caso, foi feito um levantamento que contribuiu para um maior conhecimento da área e tema escolhidos para estudo. **Descritiva**, que conforme Vergara (2011, p. 47), “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. Neste contexto, foi feita, dentre outras, a descrição das variáveis do modelo da QVT, de Walton, adotado neste trabalho.

Destarte, **quanto aos meios**, a pesquisa realizada foi considerada de **Campo**, que consiste na “investigação empírica realizada no local onde ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explica-lo” (idem, p. 47). Haja vista que, foram investigados os colaboradores da empresa Inovar MP. **Bibliográfica**, “é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (idem, p. 48). Logo, foram utilizados autores da área para embasar a parte conceitual do referido trabalho. **Estudo de caso**, “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (idem, p. 49). Desta forma, a organização escolhida foi da empresa Inovar MP, localizada em Campina Grande-PB.

O trabalho teve abordagem qualitativa “Preocupa-se com a interpretação do fenômeno considerando o significado que os outros dão as práticas” [...] (GONSALVES, 2001, p. 68).

O universo de pesquisa foi constituído por 06 colaboradores da empresa Inovar MP, que presta serviços de manutenção produtiva. O instrumento de pesquisa foi um questionário, aplicado no dia 15 de março de 2016, composto por 25 perguntas fechadas, sendo 5 relacionadas ao perfil socioeconômico dos colaboradores e 20 referentes à QVT. Utilizou-se, também a escala de avaliação nominal, que segundo Mattar (2001), As escalas nominais para medir atitudes compreendem números que são associados às respostas com o único objetivo de identificar as categorias de respostas para facilitar a tabulação, o processamento e a análise dos

dados. As respostas são classificadas em três categorias. Que neste caso foram utilizadas as categorias: Sim, Talvez e Não.

O modelo adotado para elaborar o questionário foi de Richard Walton (1973, apud CHIAVENATO, 2010), por ser considerado clássico, em virtude de ter sido um modelo de análise de vários experimentos sobre QVT, tendo como base oito critérios, conforme o Quadro

Quadro 3 – Plano de variáveis

Variáveis	Questões
1. Compensação justa e adequada	Q.1; Q.2;
2. Condições de trabalho	Q.3; Q.4; Q.5;
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Q.6; Q.7; Q.8;
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Q.9; Q.10;
5. Integração social na organização	Q.11; Q.12; Q.13;
6. Constitucionalismo	Q.14; Q.15; Q.16;
7. O trabalho e o espaço total de vida	Q.17;
8. Relevância social do trabalho na vida	Q.18; Q.19; Q.20

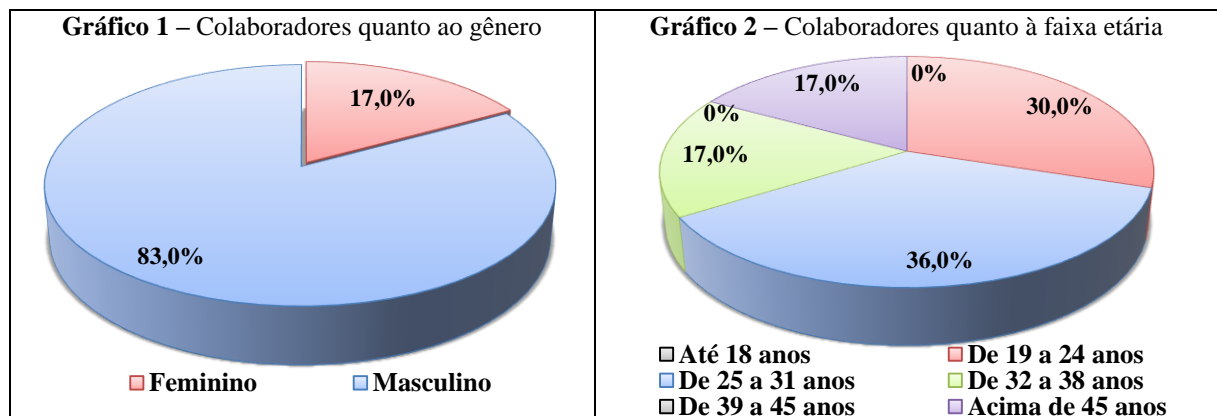
Fonte: Adaptado de Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010, p. 491).

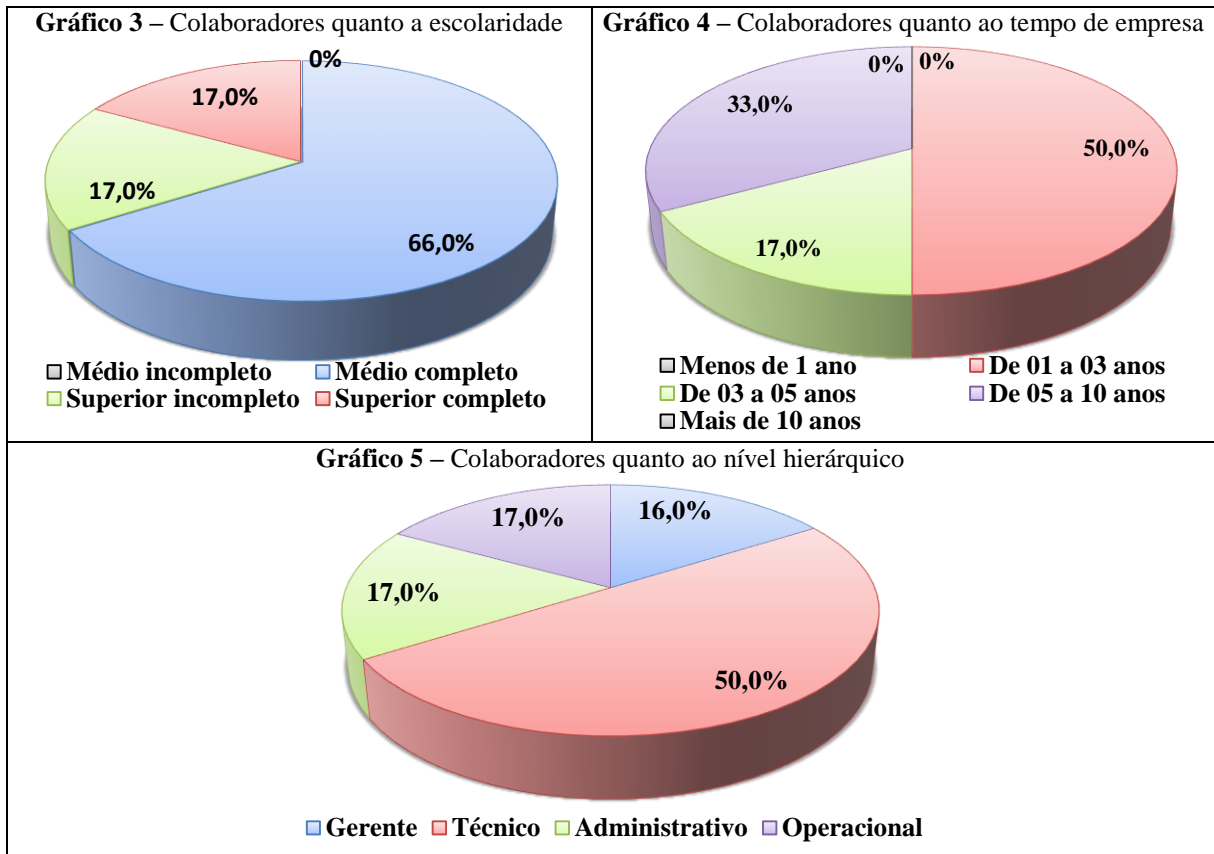
A coleta de dados foi realizada no dia 15 de março de 2016, junto aos colaboradores da Inovar Mp, já mencionados. Após a coleta, os dados foram tabulados e foi feita a análise quantitativa acompanhada de autores, como: Carvalho (2011); Carvalho e Nascimento (2011); Chiavenato (2004; 2010) e Dutra (2009).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS COLABORADORES

Para traçar o perfil dos colaboradores foram levadas em consideração as variáveis: gênero, faixa etária, escolaridade, tempo de empresa e departamento de atuação (ver Gráficos 1, 2, 3, 4 e 5).





Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

No Gráfico 1, apresenta uma maioria de colaboradores do gênero masculino com um percentual de 83,0%; enquanto que apenas 17,0% é do feminino.

Quanto a faixa etária, agrupando as faixas de percentuais mais significativos, obteve-se, a maioria 68,0% que se encontra na faixa etária entre 19 a 31 anos; 17,0%, respectivamente são de pessoas entre 32 a 38 anos e de pessoas com mais de 45 anos. Não existe pessoas na faixa etária de até 18 anos ou 39 a 45 anos, conforme Gráfico 2.

Conforme o Gráfico 3, observa-se que a maioria dos respondentes 66,0% possui ensino médio completo; 17,0%, respectivamente, possuem ensino superior incompleto e ensino superior completo. Assim, fica perceptível que a maioria dos respondentes possui ensino médio completo; não existe pessoas com ensino médio incompleto.

O tempo de empresa está representado da seguinte maneira: metade 50,0% das pessoas tem o tempo de empresa de 01 a 03 anos; 33,0% tem de 05 a 10 anos e 17,0% tem de 03 a 05 anos. Percebe-se que o público de pessoas de 01 a 03 anos foi predominante na amostra pesquisada, conforme o Gráfico 4.

Percebe-se que na empresa pesquisada o nível hierárquico é correspondente a metade, 50,0% das pessoas no setor técnico, 17,0% no setor administrativo, 17,0% no setor operacional e 16,0% na gerencia, conforme o Gráfico 5.

Observando-se os resultados dos gráficos verifica-se que a maioria dos colaboradores da empresa é do gênero masculino; encontra-se numa faixa etária de 19 a 31 anos; dispõe de ensino médio completo e que a metade já se encontra na empresa, entre 01 a 03 anos. Quanto ao setor de atuação dos colaboradores, metade, encontra-se alocada no setor Técnico.

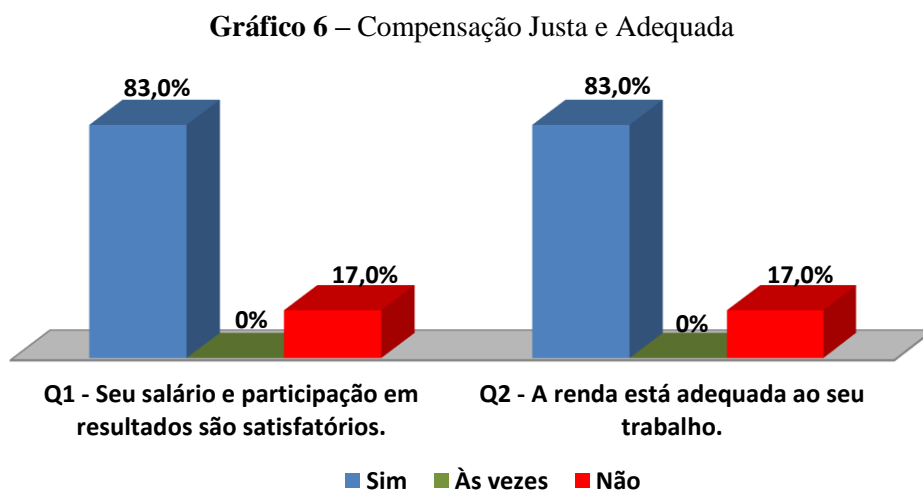
4.2 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA QVT

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos nos oito fatores da QVT, segundo o modelo de Walton, a saber:

4.2.1 Compensação Justa e Adequada

De acordo com o **Gráfico 6**, quando questionados na Q1 - Seu salário e participação em resultados são satisfatórios, verificou-se que a maioria, 83,0% demonstrou satisfação, pois disse “sim”; seguindo de 17,0% que não estão satisfeitos, pois optaram por “não”.

Na Q2 - A renda está adequada ao seu trabalho, observou-se que a maioria, 83,0% disse “sim”; e 17,0%, disseram “não”. Vê-se que nas duas assertivas não houve respostas para a categoria “às vezes”.



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

Neste contexto, Carvalho e Nascimento (2011, p.164), dizem que,

Compensação justa e adequada: visa medir a qualidade de vida no trabalho, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada, observando-se a sua equidade a outros membros que desempenham as mesmas funções tanto na organização onde trabalha como também de profissionais de outras empresas.

Analisando-se as duas questões, pode-se afirmar que quanto ao primeiro critério - Compensação justa e adequada - para verificar se há QVT, na Inovar MP, a maioria dos funcionários se mostrou satisfeita quanto a Compensação e justa e adequada para as atividades que desempenha.

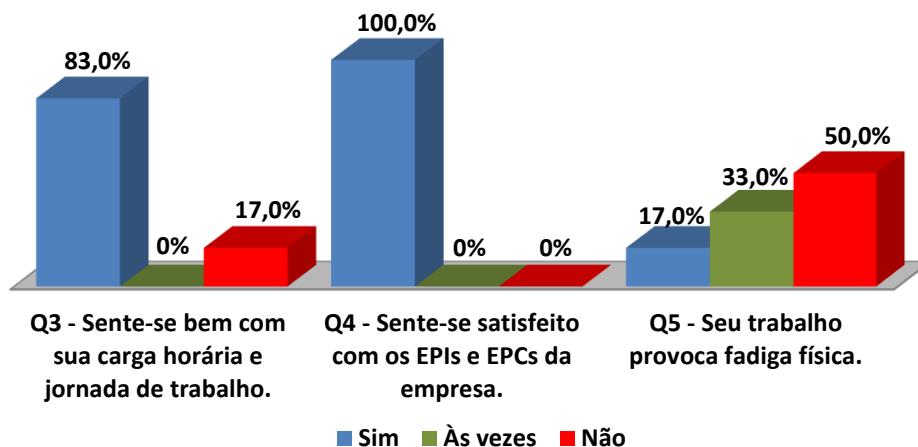
4.2.2 Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

No **Gráfico 7**, foram analisadas três questões. Em Q3 - foi perguntado: Sente-se bem com sua carga horária e jornada de trabalho, percebeu-se que a maioria 83,0% sente-se confortável, pois optou por “sim”; e 17,0% discordaram desta afirmativa.

Na Q4 - Sente-se satisfeito com os equipamentos de segurança e proteção individual e coletiva da empresa, teve unanimidade 100,0% disse “sim”, demonstrando satisfação.

Em Q5 - Seu trabalho provoca fadiga física, 50,0% informou que não; 33,0% diz que às vezes e 17% diz que sim. Logo, percebe-se que metade dos pesquisados informou que seu trabalho não provoca fadiga.

Gráfico 7 – Condições de segurança e saúde no trabalho



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 470), “[...] um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – como visão, audição, tato, olfato e paladar”. Para Carvalho e Nascimento (2011, p. 313), segurança do trabalho é identificada como sendo “conjunto de medidas técnicas,

educativas, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas de práticas preventivas”.

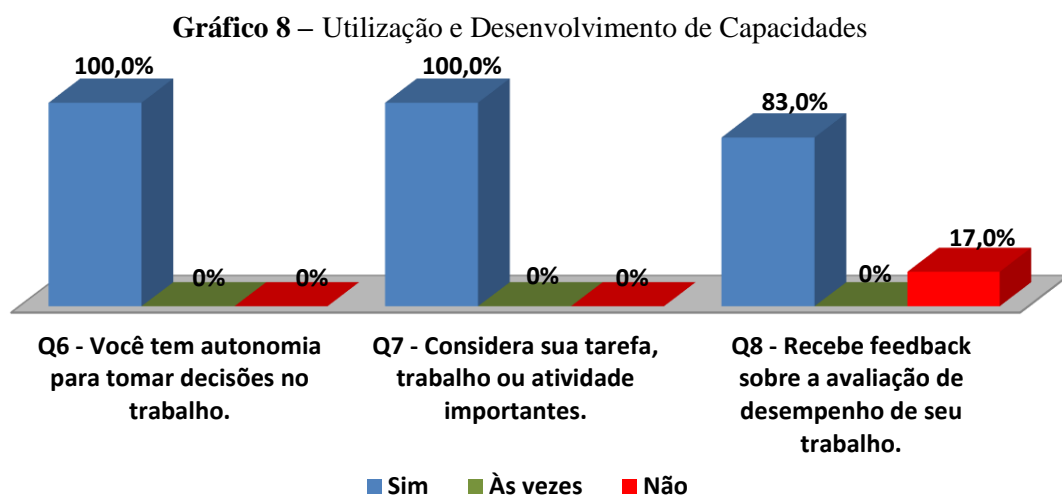
A partir da análise dessas três questões, que avaliaram o critério Condições de Segurança e Saúde no Trabalho, levando em consideração a carga horaria e os equipamentos fornecidos a maioria está satisfeita, no entanto, verificou-se que boa parte sente fadiga física provocado do seu trabalho.

4.2.3 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Nesta variável, vê-se no **Gráfico 8** que foram levadas em consideração três questões. Em Q6 - Autonomia: Você tem autonomia para tomar decisões no trabalho. No resultado verificou-se que, por unanimidade, os respondentes indicaram satisfação com a autonomia que possuem no seu trabalho.

Na Q7 - Considera sua tarefa, trabalho ou atividade importantes. Também, por unanimidade, a categoria identificada foi “sim”.

Por último, em Q8 - Recebe feedback sobre a avaliação de desempenho de seu trabalho; a maioria, 83,0%, mostrou-se satisfeita; e 17,0% não estão satisfeitos ou informam que não tem essa avaliação.



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

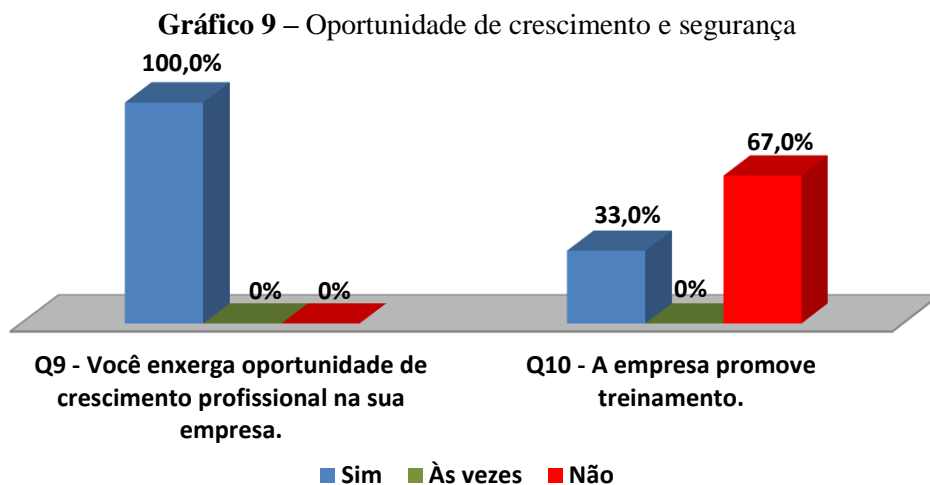
Chiavenato (2010) acrescenta ainda que, para ser bem-sucedido é indispensável, ser proativo, criativo e, principalmente, saber empreender.

De acordo com os resultados, pode-se afirmar que quanto ao critério uso e desenvolvimento de capacidade, no qual foram analisados os indicadores autonomia, variedade da habilidade e retro informação, a maioria dos respondentes concordou que existem esses indicadores nas atividades que exercem.

4.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

No **Gráfico 9**, foram elaboradas duas questões. Na Q9 - Possibilidade de carreira, na questão: Você enxerga oportunidade de crescimento profissional na sua empresa. Nota-se que foi unanime a opção por “sim”.

Em Q10 - Treinamento, perguntou-se: A empresa promove treinamento. A maioria 67,0%, disse “sim” para essa afirmativa; e 33,0%, optaram por “não”.



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

Para Carvalho (2011), faz-se necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como para a segurança no emprego.

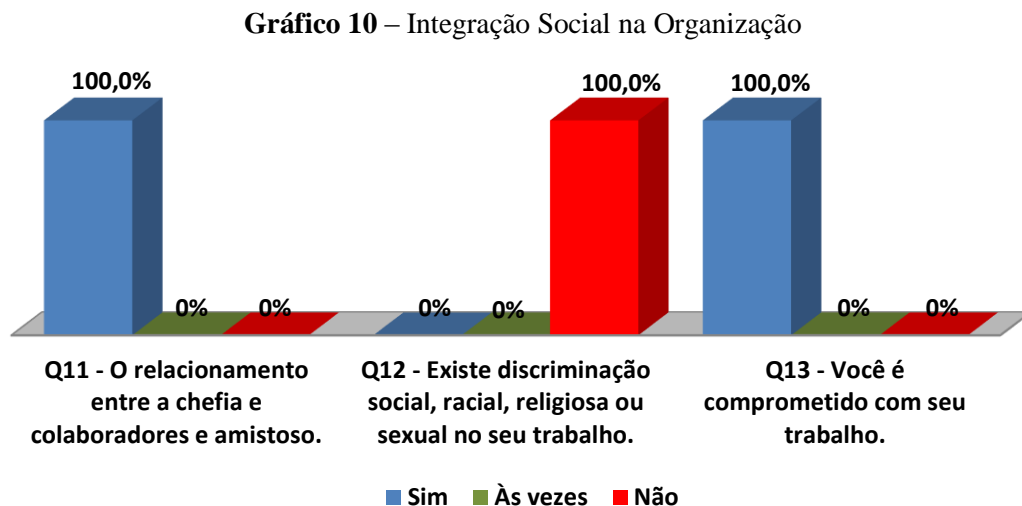
Walton (apud CHIAVENATO, 2004) considera essa categoria essencial para que se tenha Qualidade de Vida no Trabalho, a empresa pesquisada precisa melhorar na questão de promover treinamento, pois os mesmo já veem que podem crescer, lhe proporcionando um crescimento pessoal.

4.2.5 Integração Social na Organização

Nesta variável, como se vê os resultados no **Gráfico 10**, foram analisadas três questões, verificando principalmente o relacionamento entre os colaboradores. Na Q11 - perguntou-se: O relacionamento entre a chefia e colaboradores é amistoso, por unanimidade, a resposta foi “sim”, ou seja, satisfação.

Na Q12 - Existe discriminação social, racial, religiosa ou sexual no seu trabalho, 100,0% informou que não existe. Ressalta-se que mesmo o resultado sendo negativo, mas, trata-se de um fator positivo para a empresa e para os colaboradores.

Em Q13 - Você é comprometido com seu trabalho, 100% concordou com essa afirmativa.



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

Neste contexto, Dutra (2009, p. 88), destaca que,

A integração social são ações que procuram aclimatar a pessoa em seu ambiente de trabalho, informar sobre a organização e seu negócio, estabelecer ligação com pessoas, dentro e fora da organização, importantes para o trabalho da pessoa, oferecer orientações sobre normas e procedimentos importantes etc.

Na análise individual das três questões, verificou-se que os respondentes foram unânimes em indicar as três assertivas como pontos positivos para a empresa e colaboradores.

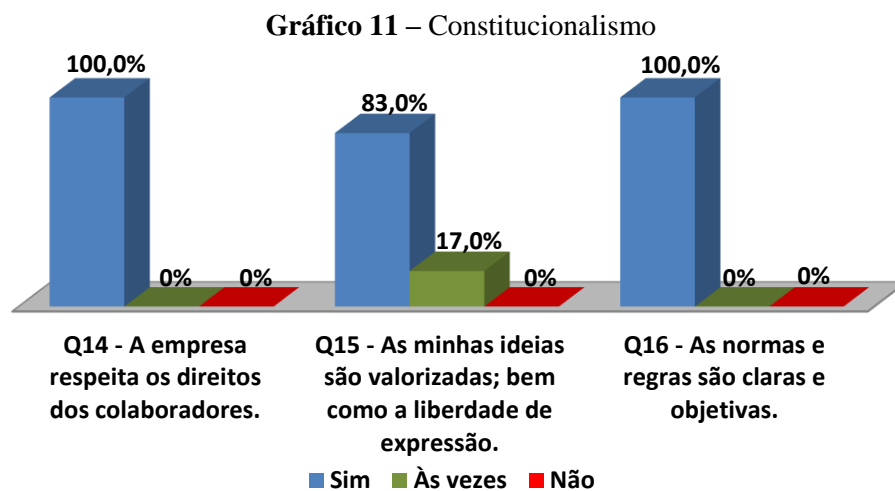
4.2.6 Constitucionalismo

No que concerne a constitucionalismo, o **Gráfico 11**, mostra os resultados de três questões abordadas para verificar essa variável. Na Q14 - A empresa respeita os direitos dos

colaboradores. Houve unanimidade, ou seja, 100,0% dos respondentes diz estar satisfeita com a empresa, no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Na Q15 - perguntou-se: As minhas ideias são valorizadas; bem como a liberdade de expressão. A maioria, 83,0% diz que é valorizado; e 17,0% são contrários a esta afirmativa.

Em Q16 - As normas e regras são claras e objetivas. Por unanimidade, os pesquisados disseram “sim”, demonstrando, portanto, satisfação.



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

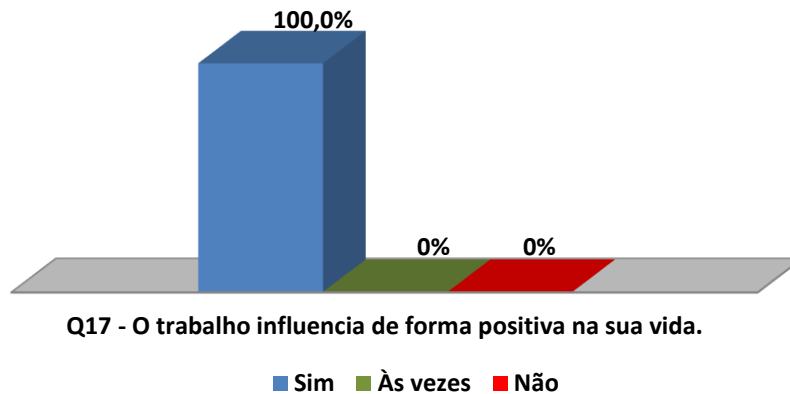
Chiavenato (2010, p. 448), afirma que “[...] as pessoas ajustam seus comportamentos as regras organizacionais; enquanto a organização monitora as metas e o alcance de objetivos”.

Nesta análise, as questões que abrangem o critério Constitucionalismo a empresa está colaborando positivamente para que haja QVT, só precisando ficar mais atenta a valorização das ideias e liberdade de expressão dos seus colaboradores.

4.2.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

No **Gráfico 12**, perguntou-se: O trabalho influencia de forma positiva na sua vida. Verificou-se que em Q17, por unanimidade, os respondentes acharam que o trabalho influenciou de forma positiva em suas vidas. Esse resultado é bastante significativo e pode representar o reflexo das ações da empresa no sentido de respeitar os limites dos colaboradores.

Neste sentido, Chiavenato (2004, p. 451), “esclarece que o trabalho não deve absorver todo o tempo a energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

Gráfico 12 – Trabalho e Espaço Total de Vida

Q17 - O trabalho influencia de forma positiva na sua vida.

■ Sim ■ Às vezes ■ Não

Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

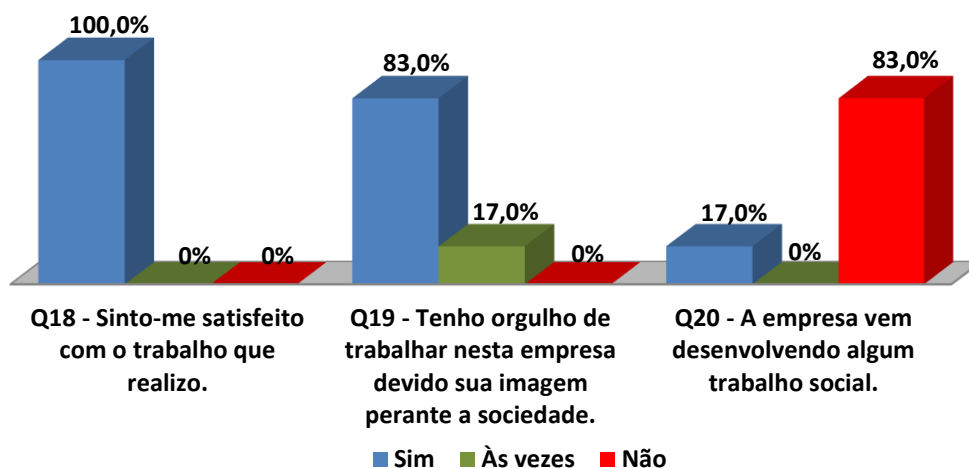
Percebe-se que nesta dimensão, quanto a percepção dos colaboradores sobre QVT, houve maioria de satisfação sobre o Trabalho e Espaço Total de Vida.

4.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Na última dimensão do modelo de Walton, no **Gráfico 13** foram escolhidos três indicadores. Em Q18 - Sinto-me satisfeito com o trabalho que realizo. Por unanimidade, os pesquisados disseram “sim”.

A Q19 - Tenho orgulho de trabalhar nesta empresa devido sua imagem perante a sociedade. A maioria, 83,0%, está satisfeita, optou por “sim”; e 17,0% disseram, “às vezes”, dizem que poderia ser melhor.

A última, Q20 - A empresa vem desenvolvendo algum trabalho social. A maioria, 83,0% disse “não”, ou não sabem e 17,0% afirmaram “sim”.

Gráfico 13 – Relevância Social da Vida no Trabalho

■ Sim ■ Às vezes ■ Não

Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

Segundo Chiavenato (2010, p. 490),

O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

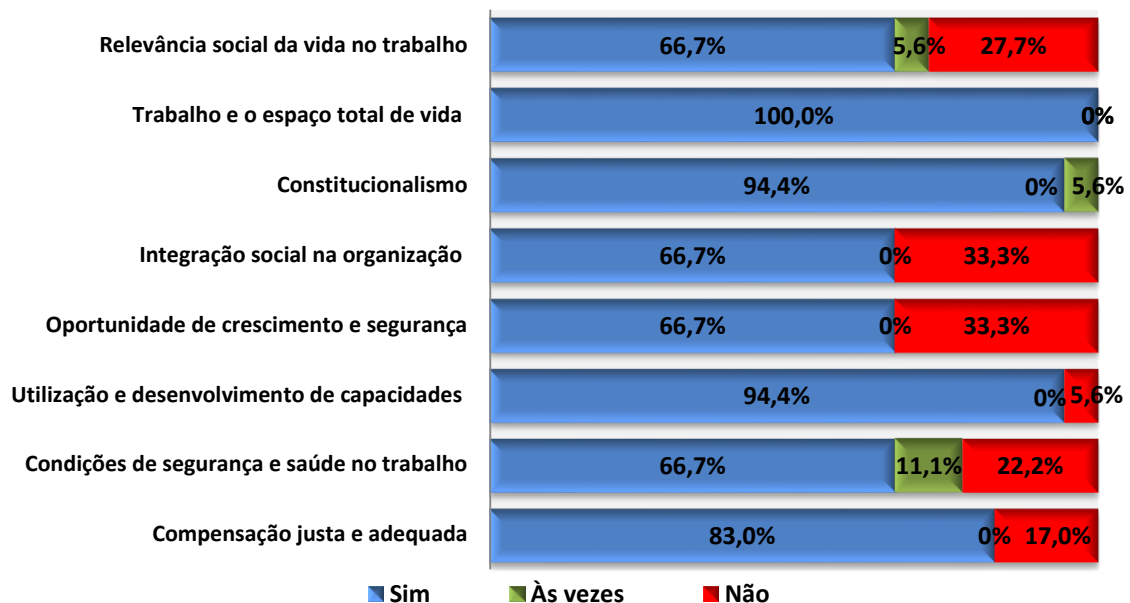
Entretanto, com a análise dessas últimas questões, pode-se afirmar que a maioria dos funcionários está satisfeita quanto ao critério Relevância Social da Vida no Trabalho nos indicadores responsabilidade social pelo serviço e imagem da instituição.

4.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

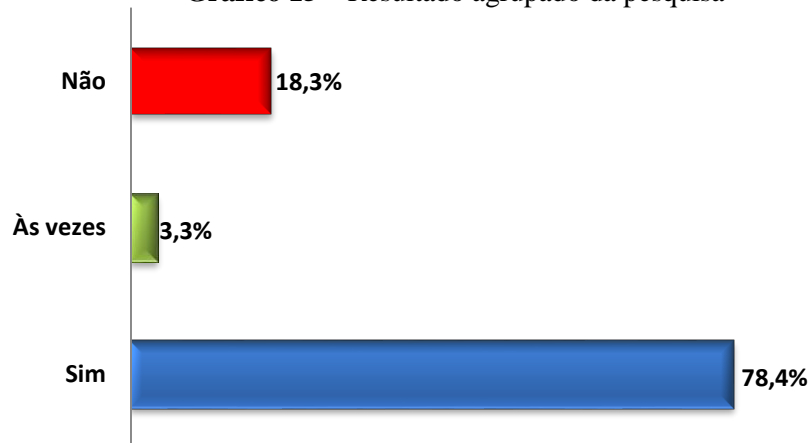
Com base nos resultados apresentados, e agrupando os oito fatores utilizados para analisar a percepção dos colaboradores da empresa Inovar MP, sobre a QVT, percebe-se, no **Gráfico 14**, que as variáveis quando isoladas, apresentaram maioria de concordância, conceituada como “sim”.

O **Gráfico 15**, no que diz respeito aos resultados agrupados da pesquisa, mostra que a maioria, 78,4%, disse “sim”, considerando, portanto, satisfatórios, seguida de 18,3% sendo insatisfatório e a minoria 3,3% respondeu “às vezes”. Logo, com grande maioria os resultados sobre a QVT foram de relevância satisfatória para os colaboradores.

Gráfico 14 – Resultado isolado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

Gráfico 15 – Resultado agrupado da pesquisa

Fonte: Pesquisa direta, março/2016.

De modo geral, os dados apontam que existe uma compreensão favorável dos funcionários quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa pesquisada, constatando-se que a mesma atua no mercado com seriedade e responsabilidade, por meio da oferta de produtos e serviços de boa qualidade. A seguir, serão apresentadas as considerações finais, bem como, as contribuições e sugestões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando expressão cada vez maior no ambiente empresarial e acadêmico, pois a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

Para analisar a QVT na Inovar MP, foi realizada uma pesquisa, através de um questionário, seguindo o modelo proposto de Walton. Após a análise dos dados, verificou-se os seguintes resultados.

Quanto ao perfil socioeconômico dos respondentes, observou-se que a maioria é do gênero masculino, possui entre 19 a 31 anos, dispõe de Ensino Médio Completo, e está na empresa entre 1 a 3 anos. Entretanto, quanto ao nível hierárquico, metade dos respondentes, informou que faz parte do Técnico. No que se refere a análise da QVT na percepção dos colaboradores, a maioria está satisfeita com as variáveis que determinam a QVT. A partir, dos oito fatores propostos por Walton.

Analisando-se os resultados isolados, por ordem de importância, destacaram-se: Trabalho e Espaço Total de Vida; Constitucionalismo; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Compensação justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho;

Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Relevância social da vida trabalho. Vale ressaltar que mesmo com a maioria de satisfação desses fatores, cabe à organização buscar inovar na motivação e crescimento profissional dos colaboradores, para que se tenha satisfação plena no ambiente de trabalho.

Quanto aos resultados agrupados, verificou-se que a maioria informou “sim”, ou seja, demonstrou satisfação; seguida por uma minoria, que disse “não”; e posteriormente um percentual bastante irrisório que optou por dizer “às vezes”.

Assim, o objetivo proposto pela pesquisa atingiu o esperado, considerando que ficou evidente a percepção por parte dos colaboradores da Inovar MP, no que diz respeito à QVT. Portanto, para uma gestão mais eficiente e eficaz do capital humano da organização objeto de estudo, faz-se necessário que haja o alinhamento dos objetivos desejados, através da utilização das ferramentas da qualidade para obter a melhoria dos processos e também as relações interpessoais, desenvolvendo pessoas mais criativas e com bom potencial nas equipes, para que se tenham bons produtos e serviços de qualidade.

Espera-se que este artigo contribua de forma significativa para todos que tenham interesse sobre o tema, em especial aos que fazem a unidade objeto de estudo, bem como aos estudantes, professores, pesquisadores e empresários.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CARVALHO, Valter Rodrigues de. Qualidade de vida no trabalho. In: OLIVEIRA, Otávio J. (Org.). **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORDEIRO, Laerte. **Qualidade de vida: conciliando o pessoal e o profissional**. 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=Qualidade-De-Vida:-Conciliando-O-Pessoal-E-O-Profissional&idc_cad=urkuygriv>. Acesso em: 20 abr. 2016.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, N. R.; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): uma articulação possível**. 2007. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-24.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. Atlas S.A., São Paulo, 2004.

MORAES, R. Análise de Conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, n. 37, p.7-32, março, 1999.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 12. reimpr. (rev. e ampl.). São Paulo: Atlas, 2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 9. ed. Petrópolis – RJ: Vozes, 2002.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e ampl. de acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2007.

TUBINO, M. A Qualidade de Vida e a sua Complexidade: In: **Esporte como fator de qualidade de vida**. Piracicaba: Unimep, 2002.

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