



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I CAMPINA GRANDE - PB
CENTRO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

TAMILLES RAIANE BARBOSA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SESI/SENAI
DO ESTADO DA PARAÍBA.**

**CAMPINA GRANDE- PB
2018**

TAMILLES RAIANE BARBOSA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SESI/SENAI
DO ESTADO DA PARAÍBA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador^a: Prof^a. Dr. Viviane Barreto Motta Nogueira.

Coorientador^a: Prof^a. Dr. Waleska Silveira Lira.

**CAMPINA GRANDE-PB
2018**

É expressamente proibido 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 do trabalho.

S586q Silva, Tâmilles Raiane Barbosa da.
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo de caso no Sesi/SENAI do estado da Paraíba. / Tâmilles Raiane Barbosa da Silva. - 2018.

40 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.

"Orientação : Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira., Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

"Coorientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira., Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Gestão de pessoas. 2. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 3. Modelo de Walton.

21. ed. CDD 306.361

Nota:
10,0 (Dez)
PSS

TAMILLES RAIANE BARBOSA DA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SESI/SENAI DO
ESTADO DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso ou Tese ou
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Administração da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Área de concentração: Qualidade.

Aprovada em: 11/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Viviane Barreto Motta Nogueira
Prof. Dr. Viviane Barreto Motta Nogueira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Débora Prazeres Balbino
Prof. Me. Débora Prazeres Balbino
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Lourinaldo J. Motta Filho
Prof. Me. Lourinaldo Guimarães Motta Filho
Faculdade Internacional da Paraíba (FPB)

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais Pedro Jorge da Silva e Nenilda Maria Barbosa por sempre estarem ao meu lado, pelo apoio e dedicação aos meus estudos e a mim.

Ao meu marido Joelmir Jonatha Rodrigues Soares que me presenteou com o maior tesouro da minha vida, nosso filho Harry Ryan Barbosa Soares que nos mostrou que a vida é cheia de desafios e dificuldades, mas que a felicidade pode ser encontrada mesmo nas horas mais difíceis, se você lembrar de acender a luz.

As minhas amigas Yasmim, Yara, Wallana, Amanda e Alaine que sempre estiveram ao meu lado, que sempre me apoiaram e me deram forças para continuar essa caminhada.

A minha amada família Buscapé, por sempre estarmos juntos, por nossa união e amor, agradeço imensamente aos meus avós, meus tios e tias e aos meus primos e primas.

Ao meu irmão e meu avô (*in memoriam*), embora fisicamente ausente, sentia sua presença ao meu lado, dando-me força.

Aos professores do Curso de Graduação da UEPB, em especial, a minha orientadora Viviane Barreto Motta Nogueira, e aos professores: Waleska Silveira Lira, Waltimar Batista Rodrigues Lula, Geralda Felix Coutinho e Maria Dilma Guedes, que contribuíram ao longo de trinta meses, por meio das disciplinas e debates, para o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos funcionários da UEPB, Sonally e Jucelino, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas de classe Elana Souto, Carla Prata, Bruno Castro e Idarliane Lima pelos momentos de amizade e apoio.

Palavras são, na minha nada humilde opinião, nossa inesgotável fonte de magia. Capazes de causar grandes sofrimentos e também remedialos.”

DUMBLEDORE, ALVO. (2007)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SESI/SENAI DO ESTADO DA PARAÍBA

SILVA, Tâmilles Raiane Barbosa¹,
NOGUEIRA, Viviane Barreto Motta².

RESUMO

Nos dias atuais as organizações têm se preocupado cada vez mais com a qualidade de vida no trabalho (QVT), já que um trabalhador motivado com o seu trabalho e pessoalmente traz melhores resultados para a organização. O presente estudo tem como objetivo analisar o nível de qualidade de vida dos colaboradores do SESI/SENAI do Estado da Paraíba. Caracterizou-se como estudo de caso, pesquisa básica e exploratória, de campo e bibliografia. O método utilizado foi quantitativo. O instrumento foi um questionário composto por cinco questões relacionadas ao perfil socioeconômico e vinte e três baseadas no modelo de Walton (1973), distribuída em oito fatores. Para sua mensuração foi utilizado à escala de Likert, em cinco categorias: “Concordo plenamente”, “Concordo”, “Nem concordo, nem discordo”, “Discordo”, “Discordo plenamente”. Nos resultados obtidos, em seis fatores houve concordância e em duas: compensação justa e adequada e oportunidade de crescimento e segurança houve equiparação entre as respostas. De acordo com a pesquisa conclui-se que o nível de QVT dos colaboradores pesquisado do SESI/SENAI do Estado da Paraíba é satisfatório, tendo em vista que das 8 categorias pesquisadas, 6 foram avaliadas com a maioria de concordância. Independentemente dos resultados serem pertinentes, espera-se que a organização continue a desenvolver novos programas para melhoras a QVT e que possa trazer mais satisfação e motivação para seus colaboradores.

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

¹ Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: <tamilles.ray@gmail.com>

² Professora Orientadora. Doutora em Administração pela UEPB. E-mail:< vivibmn@gmail.com>

QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY IN THE SESI / SENAI OF THE STATE OF PARAÍBA

SILVA, Tâmilles Raiane Barbosa,
NOGUEIRA, Viviane Barreto Motta.

ABSTRACT

Us current days the organizations have if worried more and more with the life quality in the work (QVT), since a worker motivated with his/her work and personally he brings better results for the organization. The present study has as objective analyzes the level of quality of the collaborators' of SESI / SENAI of the State of Paraiba life. It was characterized as case study, researchers basic and exploratory, of field and bibliography. The used method was quantitative. The instrument was a questionnaire composed by five subjects related to the socioeconomic profile and twenty-three based in the model of Walton (1973), distributed in eight factors. For his/her mensuração it was used to the scale of Likert, in five categories: I "Agree fully", I "Agree", I "neither agree nor I disagree", I "Disagree I", I "disagree fully." Us obtained results, in six factors there was agreement and in two: fair and appropriate compensation and growth opportunity and safety had equalization among I "agree", I "Disagree" and I "Agree", I do not agree, nor I disagree." In agreement with the research it is ended that the level of the collaborators' researched of SESI / SENAI of the State of Paraiba QVT is satisfactory, tends in view that of the 8 researched categories, 6 were appraised with most of agreement. Independently of the results they be pertinent, it is waited that the organization continues to develop new programs for improvements QVT and that can bring more satisfaction is motivation for their collaborators.

Keywords: *Quality of Life. Quality of life at work. Walton model.*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	<i>Instituições que está lotado.....</i>	23
Gráfico 2	<i>Sexo.....</i>	24
Gráfico 3	<i>Faixa Etária.....</i>	24
Gráfico 4	<i>Escolaridade.....</i>	24
Gráfico 5	<i>Tempo de Serviço.....</i>	24
Gráfico 6	<i>Compensação Justa e Adequada.....</i>	25
Gráfico 7	<i>Condições de segurança e saúde no trabalho.....</i>	26
Gráfico 8	<i>Utilização e desenvolvimento de capacidades.....</i>	27
Gráfico 9	<i>Oportunidade de crescimento e segurança.....</i>	29
Gráfico 10	<i>Integração social na organização.....</i>	30
Gráfico 11	<i>Garantias constitucionais.....</i>	31
Gráfico 12	<i>Trabalho e espaço total de vida.....</i>	32
Gráfico 13	<i>Relevância social da vida no trabalho.....</i>	33
Gráfico 14	<i>Resultado Isolado e Agrupado da pesquisa.....</i>	34
Gráfico 15	<i>Resultado isolado da pesquisa.....</i>	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REFERENCIAL TEORICO.....	13
2.1	Origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	13
2.2	Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
2.3	Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.3.1	<i>Modelo de WALTON – (1973).....</i>	15
2.3.2	<i>Modelo de WESTLEY.....</i>	17
2.3.3	<i>Modelo de WERTHER E DAVIS.....</i>	19
2.3.4	<i>Modelo de HUSE e CUMMINGS.....</i>	20
3	METODOLOGIA.....	21
3.1	Universo e Amostra.....	22
4	ANALISE DOS RESULTADOS.....	23
4.1	Análise dos Perfis.....	23
4.2	Categoria Compensação Justa e Adequada.....	24
4.3	Categoria Segurança e Saúde no Trabalho.....	26
4.4	Categoria Utilização e Desenvolvimento de Capacidades.....	27
4.5	Categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	28
4.6	Categoria Integração Social na Organização.....	29
4.7	Categoria Garantias Constitucionais.....	30
4.8	Categoria Trabalho e Espaço total de Vida.....	31
4.9	Categoria Relevância Social na vida no Trabalho.....	32
4.10	Resultado Isolado e Agrupado da Pesquisa.....	34
4.11	Resultado Isolado.....	35
5	CONCLUSÃO.....	35
	REFERENCIAS.....	37
	APENDICE	

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais as organizações estão cada vez mais preocupadas com a satisfação de seus colaboradores. As pessoas são a força vital das empresas, passando de 6h até 8h ou mais de seus dias dentro delas e essas pessoas estão sempre preocupadas em desenvolverem suas atividades de melhor forma e mais eficiente possível.

Mais para que isso aconteça às empresas devem buscar satisfazer os interesses dos indivíduos de sua organização, transformando os ambientes de trabalho em lugares melhores para seus colaboradores e um equilíbrio entre a vida pessoal e a realização profissional, trazendo assim uma melhor produtividade à organização.

As empresas podem e devem desenvolver ações de promoção da melhoria da qualidade de vida das pessoas. Estudos realizados anteriormente apresentam um pouco mais da temática: Buss, (2000), Day & Jankey, (1996), Renwick & Brown, (1996) Gill & Feisntein, (1994), Rodrigues (1994) e Dejours (1992), em seus estudos buscam e mostram diferentes metodologias para a QVT, usando varias áreas de estudos e procurando assim contribuir para esclarecer ainda mais a QVT.

De acordo com Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Desta maneira é necessário que os gestores busquem reduzir esta insatisfação em todos os níveis organizacionais.

Neste sentido, Abrahão (1986, apud Mendes, 1995, p. 36), ainda demonstra que a organização do trabalho pode ser distinta para várias empresas com os mesmos processos técnicos, para empresas diferentes, e até variar de um local para outro dentro da mesma empresa.

Segundo Fernandes (1996, p.40), quanto à expressão Qualidade de Vida no Trabalho, (...) não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. Quanto mais satisfeitas estiverem às pessoas mais produtivas elas serão, tendo assim um maior engajamento em suas atividades cotidiano na organização.

O SESI e SENAI Paraíba foram criados no ano de 1949, sob gestão da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba. O SESI Paraíba busca ser reconhecido como instituição que tem como missão desenvolver a Educação para o Mundo do Trabalho e a Qualidade de Vida do Trabalhador da Indústria, já o SENAI Paraíba é reconhecido como modelo em Educação

Profissional e pela qualidade em seus Serviços Tecnológicos, promovendo assim a inovação para as indústrias paraibanas.

Diante do exposto torna-se importante entender as ações de promoção da QVT dessas instituições, tendo em vista que as mesmas estão diretamente ligadas à busca pela qualidade de vida para os colaboradores das indústrias paraibanas. Assim o presente estudo tem como intuito responder a seguinte questão: Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores do SESI/SENAI do Estado da Paraíba? Portanto, o presente estudo tem como objetivo analisar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores do SESI/SENAI do Estado da Paraíba, realizado através de uma pesquisa, seguindo o modelo de Walton.

O estudo esta dividido entre Resumo, Abstract, Introdução, Referencial teórico, Metodologia, Analise dos resultados, Conclusão final e Referencias.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. Origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O homem sempre teve em seu instinto a preocupação de satisfazer suas necessidades e procurar a melhoria para sua vida, desde a origem do ser humano na terra que buscavam melhores formas de viver, trabalhar, se alimentar, o homem buscava fabricar armas para se defender e instrumentos para auxiliar no cultivo, tendo assim uma melhor qualidade de vida.

Para Rodrigues (1994, p.76) “a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o inicio de sua existência”.

Com o decorrer do tempo o homem aprendeu novas formas de melhorar a qualidade de vida, buscava construir melhores armas, novas formas de locomoção e cultivo.

Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Rio Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, dando início a um movimento pela qualidade de vida no trabalho. Percebe-se que as organizações buscavam integrar seus interesses com os de seus empregados através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Além disso, tentavam motivar seus

empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos de diversos autores da escola de Relações Humanas. Walton (1999, apud Vasconcelos, 2001, p. 26) considera que,

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Walton (1973) propõe considerar todos os pontos que influenciam na satisfação do trabalhador, objetivando tornar mais acessível às organizações informações que venham a melhorar os pontos negativos, que atingem o desempenho do trabalhador de forma significativa.

Segundo Rodrigues (apud Freitas e Souza, 2008, p.137),

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”. Neste contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho, diretamente relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e a competitividade, sem as quais uma organização não sobrevive ao mercado.

Mais recentemente, Lawler (apud Freitas e Souza, 2008, p.138),

Que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão mudando. Neste cenário, no qual as empresas privadas não podem mais oferecer a segurança no emprego e os planos de carreira que habitualmente ofereciam, o autor sugere o desenvolvimento de um novo relacionamento que recompense o desempenho e habilidades do trabalhador de forma a contribuir para a eficácia organizacional.

Nos dias atuais os trabalhadores estão buscando melhores condições de trabalho, estão esforçando-se em estudos, que possibilitem melhores colocações no mercado de trabalho e como estão se profissionalizando cada vez mais querem em troca melhores condições de trabalho, como melhores salários, ambientes equipados, recompensas, novas oportunidades, entre outras.

2.2. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Com o passar dos anos os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho tem passado por varias mudanças, onde cada autor tem uma percepção diferente de seu conceito.

Para demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores. (Chiavenato, 2010, p.488)

2.3. Modelos da Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3.1. Modelo de WALTON – (1973)

De maneira geral Walton (1973), a QVT é caracterizada pela humanização do trabalho e na responsabilidade social, abrangendo ainda o atendimento as necessidade e ambições dos indivíduos pela reconstrução do desenho dos cargos e de novas maneiras de sistematizar o trabalho, aliados a criação de grupos de trabalho que consigam o poder de autonomia e desenvolvimento no ambiente organizacional.

Walton (1973) formulou o modelo composto por 08 (oito) categorias que impactam na qualidade de vida no trabalho, conforme apresentado no quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Qualidade de Vida no Trabalho pelo modelo de Walton

CRITÉRIOS	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
Compensação justa e adequada	Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.	Equidade interna e externa Justiça na compensação Participação sob produtividade Proporcionalidade entre salários
Condições de segurança e saúde	Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos	Jornada de trabalho razoável

no trabalho	constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária.	Ambiente físico seguro e agradável Ausência de insalubridade
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas; c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo. Deve também receber feedback de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações; d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo; e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Autocontrole relativo
Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Os fatores de influência neste critério são: a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoleta; b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial; c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.	Possibilidades de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
Integração social na organização	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física; b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa; c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram; d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo; e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário

	empresas e entre os grupos de trabalho; f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas ideias e opiniões pessoais.	
Constitucionalismo	Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão; c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos de proteção ao trabalhador Direitos trabalhistas
Trabalho e espaço total de vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.	Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado do trabalho
Relevância social do trabalho na vida	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: (Fernandes (1996) e Timossi (2009) *apud* Cunha, 2016, p. 6)

O modelo utilizado por Walton tem oito categorias, que não são elencadas em ordem prioritária, já que é dada a mesma importância para cada uma delas na QVT.

2.3.2. Modelo de WESTLEY

De acordo com Westley (1979), os problemas oriundos do ambiente de trabalho podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e

sociológica (anomia). Cada uma dessas categorias deve ser analisada individualmente para a busca de soluções para os problemas existentes.

A QVT só será alcançada quando os postos de trabalho são humanizados a ponto de minimizarem as quatro problemáticas chaves: Insegurança, Injustiça, Alienação e anomia.

Em seu estudo, Westley (apud Pedroso e Palitti, 2010, p. 200) associa quatro problemáticas originadas na sociedade industrial e discute a forma como estas interferem no labor dos colaboradores. É realizada uma analogia temporal da metade do Século XIX até o final da década de 70, justificando os motivos pelos quais tais problemáticas são importantes no contexto do trabalho. Westley atenta-se em identificar as causas e consequências de cada problemática, além de inferir possíveis soluções para que estas se extingam.

Westley leva em consideração em seus estudos as principais problemáticas das dimensões Econômicas, Política, Psicológica e Sociológica, conforme quadro 2:

Quadro 2: Fatores que influenciam a 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; Insatisfação	Greves e sabotagem; Cooperação; Divisão dos lucros;
Participação nas decisões Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Insegurança Posições Políticas	Insatisfação; Greves e sabotagem.	Trabalho auto-supervisionado; Conselho de trabalhadores; Participação nas decisões.
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	Sensação de isolamento; Absentéismo e turnover	Valorização das tarefas; auto-realização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	Desinteresse pelo trabalho; Absentéismo e turnover.	(Métodos sócios; tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc).

Fonte: (Westley 1979 apud Freitas & Souza 2008, p. 141).

2.3.3. Modelo de WERTHER E DAVIS

De acordo com Werther e Davis (1983), vários motivos afetam a QVT, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, é o cargo que “envolve mais intimamente o trabalhador”. Os indivíduos podem até receber bons salários, terem condições adequadas de trabalho e supervisão competente, mais o trabalho que ele desempenha, pode segundo sua visão ser tedioso.

Segundo Werther e Davis (1983), os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na QVT. Por tanto as mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, pois essas mudanças podem vir a desestruturar a QVT dos colaboradores de uma organização.

Segundo Rodrigues (1998 apud Souza 2008, p. 12), o modelo de Davis & Werther baseia-se em três grupos de elementos:

- Elementos Organizacionais;
- Elementos Ambientais;
- Elementos Comportamentais.

Para Davis & Werther, fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1998 apud SOUZA 2008, p.12).

Werther e Davis avaliam a QVT a partir de três elementos: os organizacionais, os ambientais e os comportamentais. Sendo que cada elemento estaria relacionado com seus fatores como pode ser observado no Quadro 3:

Quadro 3: Elementos do projeto de cargo

Organizacionais	Abordagem mecânica
	Fluxo de trabalho
	Práticas de trabalho
Ambientais	Habilidades e disponibilidade de empregados
	Expectativas sociais
Comportamentais	Autonomia
	Variedade

	Identidade de tarefa
	Retroinformação

Fonte: (Werther e Davis (1983) apun Pedroso et al. p. 8. 2009)

Além desses três elementos Werther e Davis (1983), confirmam que para que se tenha satisfação em ambos os lados (organizações e colaboradores), é necessário que as condições organizacionais, ambientais e comportamentais estejam estabelecidas em um projeto adequado de cargos, a que a falta de insumos e produtos indesejados resultam em problemas.

2.3.4. Modelo de HUSE e CUMMINGS

Para Huse e Cummings (1985, apud Rodrigues, 2007) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como uma forma de envolver as pessoas, o trabalho e a organização, onde se destacam: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas.

Segundo Huse e Cummings (1985) são preliminares para uma melhor produtividade. A qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador quando este satisfaz suas necessidades individuais.

Huse e Cummings (1985) entendem que estes objetivos podem ser definidos por quatro aspectos:

Participação do trabalhador: diz respeito ao envolvimento do empregado no processo de tomada de decisões, em vários níveis organizacionais, através de um esforço consciente e adequado da empresa.

Os principais meios de operacionalizar a participação do trabalhador são a criação de grupos de trabalho cooperativos, além da inclusão dos operários de linha na análise e solução dos problemas de produção.

Projeto de cargos: envolve a reestruturação dos cargos exercidos por indivíduos e grupos. Para isto, deve-se considerar tanto as necessidades dos empregados, como as exigências tecnológicas. Este aspecto inclui o enriquecimento do trabalho pela maior variedade da tarefa, feedback e grupos de trabalho autorregulados.

Sistemas de recompensa inovadores: trata-se de uma recente adição aos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho. Envolve todo plano de cargos e salários da organização e visa minimizar as diferenças salariais e de status existentes entre os trabalhadores, assim como promover um ambiente de participação e de alto desempenho.

Melhorias no ambiente de trabalho: envolvem mudanças nas condições físicas ou tangíveis do trabalho, combinadas a outras atividades de Qualidade de Vida no Trabalho. Os principais aspectos deste fator são: flexibilidade de horários, instituição de grupos semiautônomos e modificações no local ou nos equipamentos de trabalho.

Este modelo de Huse e Cummings destaca as soluções dos problemas, sistema de recompensas, melhores condições no ambiente de trabalho e o plano de cargos, além de uma maior participação do trabalhador.

3. METODOLOGIA

No presente artigo foi adotada a pesquisa básica e exploratória, caracterizando-se pela busca de conhecimentos a fim de responder as questões apresentadas e obter os resultados necessários.

A pesquisa básica ocupa um lugar central na teoria e trata-se de um conjunto de técnicas a serem adotadas para construção da realidade (Minayo, 2003). E a pesquisa de caráter exploratório, visa uma maior familiaridade com o problema, e tornando-o mais visível (GIL, 2010).

As características da atual pesquisa são de abordagem quantitativa, pois a natureza dessa abordagem é que se considera que tudo pode ser quantificável, ou seja, tudo pode ser traduzido em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las através do uso de recursos e de técnicas estatísticas (Prodanov e Freitas, 2013).

Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa contou com estudo de caso, pois para Yin (apud Tomas et al. 2016, p. 194) o estudo de caso permite uma melhor compreensão dos fenômenos ocorridos, pois investiga a realidade de forma completa e profunda.

A empresa estudada oferece produtos para as pessoas físicas e jurídicas e tem um foco específico de clientela. Tem uma gama muito grande de serviços, nos quais se destacam: SESI: Implantação dos Programas legais (PPRA e PCMSO); Avaliações ambientais; Laudos Técnicos de Condições Ambientais; Cursos das NRs; Programa de gestão do absenteísmo; Campanha de vacinação; Atestados de saúde ocupacional; Audiometria e PCMAT. SENAI: Cursos de Técnicos em Mecânica, Eletroeletrônica, Eletrotécnica, Administração, Auditorias, Consultorias, Modelagens, Calibração, Plotagens, entre outros.

A empresa e seus colaboradores tem muita experiência no ramo e conta com uma estrutura fortalecida, investindo sempre em serviços diversificados para atender seu cliente da melhor maneira possível. Quanto ao espaço físico, a empresa já tem seu próprio estilo e é

totalmente padronizada, é bem espaçosa, arejadas e com uma iluminação diferenciada para valorizar seu ambiente interno, como também conta com um mobiliário moderno, espaço reservado para descanso e alimentação dos seus colaboradores.

A investigação foi feita com base no modelo de Walton que propõe oito critérios na determinação da Qualidade de Vida no Trabalho: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida.

3.1. Universo de Amostra

De acordo com Vergara (2010), entende-se por população não o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (empresa, produto, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo. População amostral ou amostra é a parte do universo (população) escolhida segundo alguns critérios de representatividade.

No presente estudo foi definido a amostragem de conveniência por acessibilidade, que dispensa cálculos de amostra. Para Vergara (2010, p. 47), amostragem de conveniência por acessibilidade “longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles”. Onde foram selecionados os membros a serem pesquisados pela população mais acessível.

A pesquisa foi realizada no SESI e SENAI, localizada na cidade de Campina Grande/PB, que possui 940 (novecentos e quarenta) colaboradores, têm mais de seis décadas de experiência oferecendo serviços nas áreas de Qualidade de Vida no Trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho e Educação Básica, Educação Profissional e Inovação e Tecnologia para as Indústrias Paraibanas, cada dia buscam novos serviços para oferecer aos seus clientes.

Para obtenção da coleta dos dados primários foi utilizada a técnica de questionário, com 33 perguntas fechadas e estruturado com base no Modelo de Walton, tendo em seu conteúdo perguntas de múltipla escolha utilizando a escala de Likert: de 1 a 5 onde 1 é “Discordo Plenamente” e 5 é “Concordo plenamente”. O instrumento de pesquisa foi elaborado levando em consideração as seguintes variáveis: Unidade, Sexo, Grau de escolaridade, Idade, Tempo de Serviço, além de abranger as 08 (oito) categorias do modelo de Walton, foi definida uma amostragem de 100 colaboradores, sendo 50 pessoas do SESI e 50 pessoas do SENAI, dos quais apenas 73 colaboradores responderam a pesquisa, ou seja, o índice de retorno de 73%

em relação à amostra pesquisada, em relação ao tempo a pesquisa foi enviada via e-mail com duração de cinco dias para a coleta dos dados, no mês de novembro de 2017.

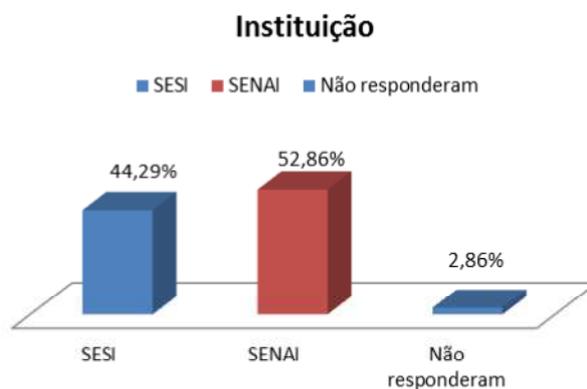
Os dados foram colhidos através de formulários Mobile/web (<https://admsnw2.sphinxnaweb.com/SurveyServer/s/sesipb/tamiles/question%C3%A1rio.htm>), em seguida foram codificados, agrupados e processados, utilizando-se para análise o tratamento estatístico descritivo e indutivo, os quais foram apresentados sob forma de gráficos. Para isso foi utilizado o Programa Estatístico SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Ciencias-for Windows), a Planilha eletrônica Excel, e Software Sphinx Mobile.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS SEGUNDO O MODELO DE WALTON

4.1. Análises dos perfis

Os dados coletados mostram que 52,86% dos colaboradores estão lotados na Instituição do SENAI, 44,29% estão lotados no SESI e 2,86% não responderam.

Gráfico 1: Instituição que está lotado



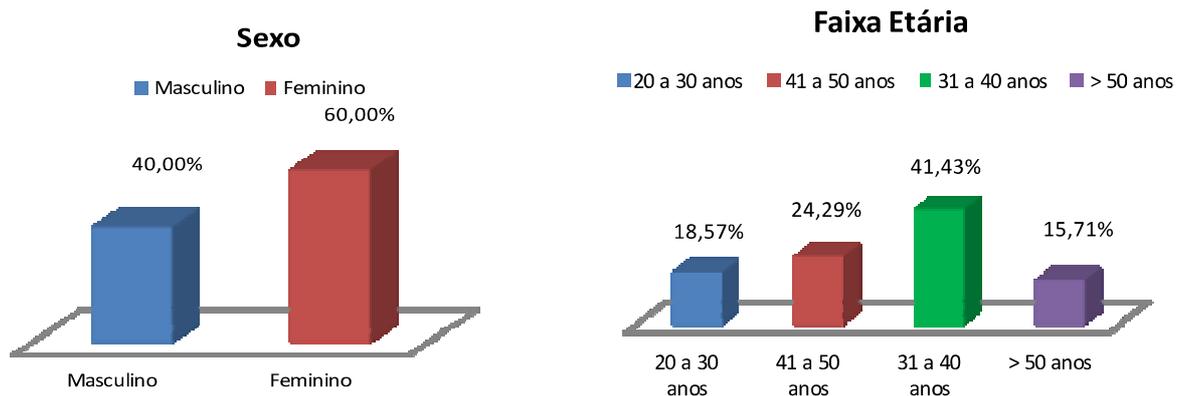
Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Segundo os dados do gráfico 2 e 3, percebe-se que a maioria dos participantes são mulheres, representadas por 60% da amostra, enquanto que a minoria, representada por 40% constitui-se de homens. A maioria dos participantes da amostra se encontra inserido na faixa etária entre 31 a 40 anos com 41,43%.

Quanto à escolaridade constata-se que 82,86% dos colaboradores tem Ensino Superior Completo, 10% têm ensino superior incompleto e 7,14% tem mestrado. Também foi

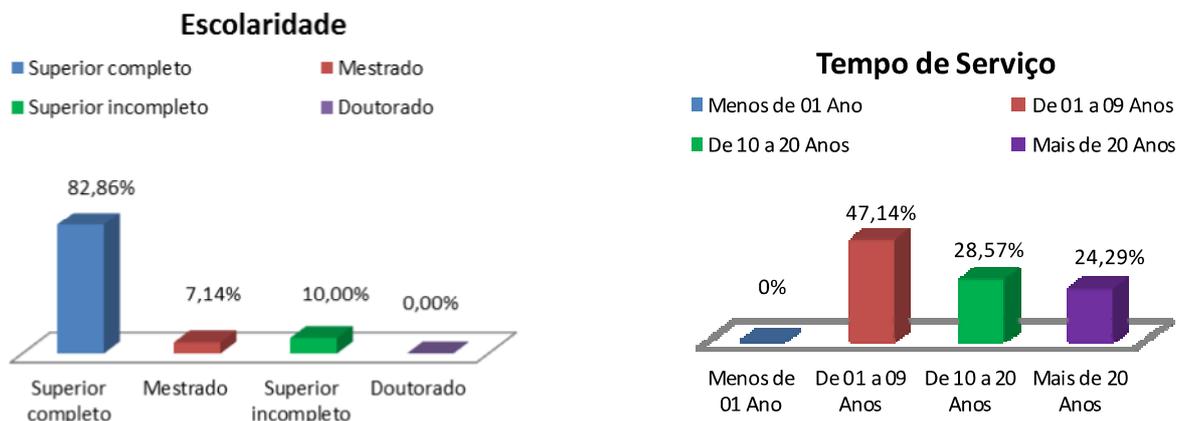
questionado o tempo de serviço na instituição, em sua maioria os colaboradores estão na instituição a pelo menos de 1 a 9 anos com um percentual de 47,14%, de 10 a 20 anos foram 28,57%, e a mais de 20 anos de instituição representam 24,29%. Os dados estão expostos nos gráficos 4 e 5:

Gráficos 2 e 3: Sexo e Faixa Etária



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Gráficos 4 e 5: Escolaridade e Tempo de serviço



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

4.2. Categoria Compensação Justa e Adequada

Os dados coletados mostraram que, em relação à categoria compensação justa e adequada, no geral os maiores percentuais foram avaliados na categoria “Concordo”. Mas, destacam-se com valores mais elevados a questão sobre o salário comparado com os salários dos colegas (40%) de discordância. Ao somar os percentuais de “Discordo Plenamente” e “Discordo”,

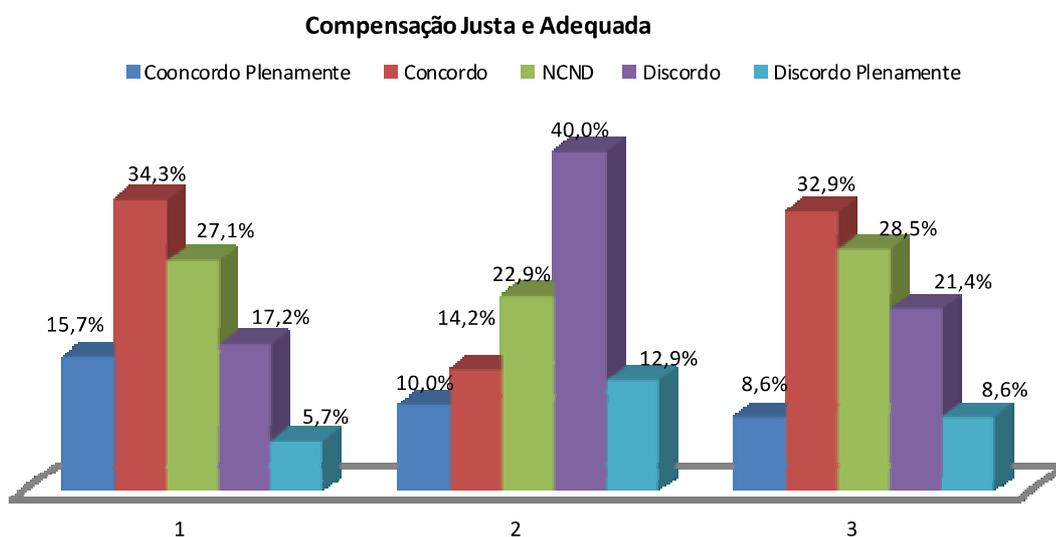
verificou-se o grau de Insatisfação referente à pergunta salário comparado com os salários dos colegas, obtendo o seguinte valor: (52,9%), já para as outras duas questões o somatório de “Concordo Plenamente” e “Concordo”, verificou um grau de satisfação, obtendo os seguintes valores: Adequação de salario ao trabalho (50%) e o salário comparado com os salários do mercado (41,5%).

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.

Observando as três questões, consegue-se afirmar que quanto ao primeiro critério analisado por Walton “compensação justa e adequada”, para apurar se há QVT no SESI e SENAI, a maioria dos funcionários discordou que a Compensação é justa e adequada quando o salário é comparado com os salários dos colegas.

Gráfico 6: Compensação Justa e Adequada



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. O salario que recebo está adequado a meu trabalho.
2. Há igualdade de salario entre os meus colegas de trabalho.

3. Há igualdade de salario entre o que recebo e o mercado de trabalho.

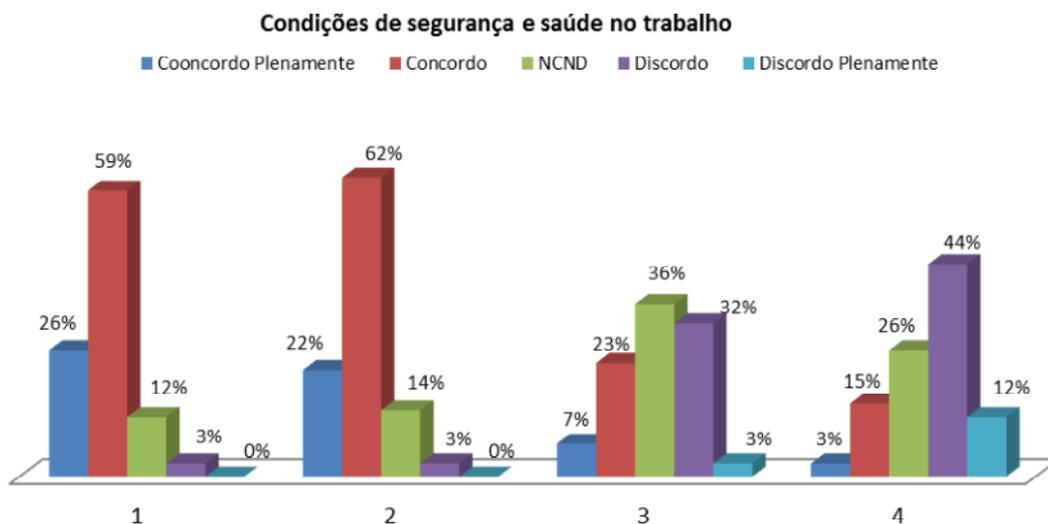
4.3. Categoria de segurança e saúde no trabalho

De acordo do o gráfico 7, a maioria dos respondentes estão satisfeitos com a jornada de trabalho com 85% de concordância, em relação ao ambiente físico 84% dos colaboradores concordaram que ele é seguro e saudável, já com relação ao estresse nas tarefas 36% nem concordam, nem discordam e com relação ao estresse com as pessoas para/com quem trabalham 56% dos colaboradores discordaram.

Segundo Ford (1987, p. 93 apud RODRIGUES, 1994, p. 29) “para um melhor rendimento e maior humanidade dentro da produção, a empresa deve dispor de acomodações amplas, limpas e devidamente ventiladas”.

Além de melhores condições psicológicas, pois os trabalhadores sofrem com pressões por melhores resultados a cada dia, o que os deixam estressados, podendo provocar ate depressões.

Gráfico 7: Condições de segurança e saúde no trabalho



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Estou satisfeito (a) com minha jornada de trabalho semanal.
2. O ambiente físico em que trabalho é seguro e saudável

3. As minhas tarefas do trabalho me deixam estressado (a).
4. As pessoas para/com quem trabalho me deixa estressado (a)

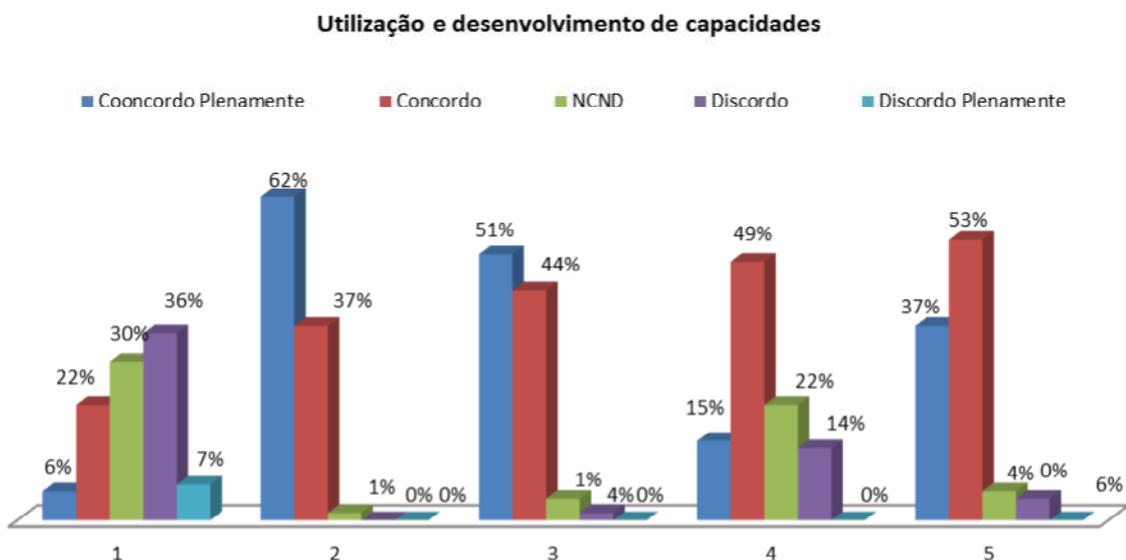
4.4. Categoria Utilização e desenvolvimento de capacidades

De acordo com os dados da pesquisa na categoria Utilização e desenvolvimento de capacidades, nos resultados agrupados os maiores percentuais foram avaliados na categoria “Concordo”, com 75,1% de concordância. 43% dos participantes discordaram em relação a ter autonomia na tomada de decisões das instituições, com relação à compreensão da importância das suas tarefas 99% dos respondentes concordaram com o questionamento, 95% dos colaboradores se identificam com as tarefas desempenhadas, 64% tem a oportunidade de utilizar suas habilidades na execução de suas tarefas e 90% tenta se esforçar e melhorar o seu desempenho quando não estão se saindo bem em alguma tarefa.

É válido acrescentar que “[...] para ser bem-sucedido é imprescindível ir além, ser proativo e, principalmente, empreendedor [...]” (CHIAVENATO, 2010, p. 471).

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, a maioria dos pesquisados discordaram em relação a ter autonomia na tomada de decisões, mas concordaram em grande parte com as demais.

Gráfico 8: Utilização e desenvolvimento de capacidades



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Tenho total autonomia para tomar decisões.
2. Compreendo a importância da minha tarefa.
3. Identifico-me com a tarefa que desempenho.
4. Tenho oportunidade de utilizar todas as minhas habilidades.
5. Avalio o meu desempenho e tento melhorar quando não me esforço o suficiente na minha tarefa.

4.5. Categoria Oportunidade de crescimento e segurança

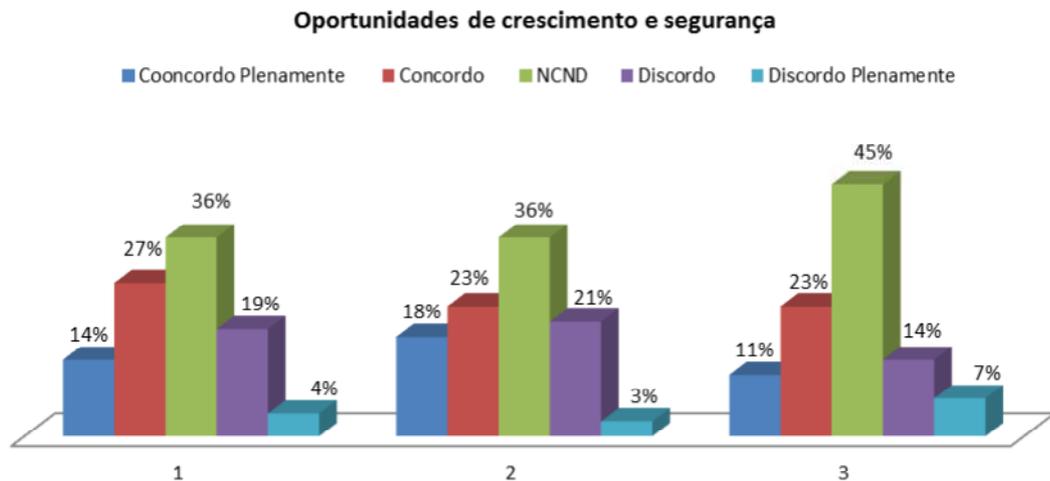
Na categoria Oportunidade de crescimento e segurança, os maiores percentuais foram avaliados na categoria “Concordo” e “Concordo Plenamente”, com percentual de 38,9% de concordância. Com relação aos valores individuais de cada questão, todas foram respondidas com os maiores percentuais na categoria “Nem concordo, Nem discordo”.

Para a questão possibilidade de carreira os respondentes nem concordaram e nem discordaram, com percentual de 36%, na questão sobre ter oportunidade de crescimento profissional o percentual também foi de 36% na categoria “Nem concordo, nem discordo”. Com percentual de 45% a questão de segurança quanto a permanecer no atual emprego, os colaboradores nem concordaram, nem discordaram.

Neste contexto, é válido citar o que diz Carvalho (2011), faz-se necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como, para a segurança no emprego. Tais aspectos deverão ter como base perspectivas de ascensão profissional e grau de permanência (segurança) no emprego.

Verificou-se que os colaboradores entrevistados não se sentem seguros, nem inseguros em relação à organização onde trabalham. O que é de fundamental importância para um desempenho profissional de melhor qualidade. Devendo ser melhorada essa parte.

Gráfico 9: Oportunidade de crescimento e segurança



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Tenho possibilidade de carreira no meu trabalho.
2. Tenho oportunidade de crescimento profissional na instituição.
3. Sinto-me seguro (a) de continuar neste emprego.

4.6. Categoria Integração Social na Organização

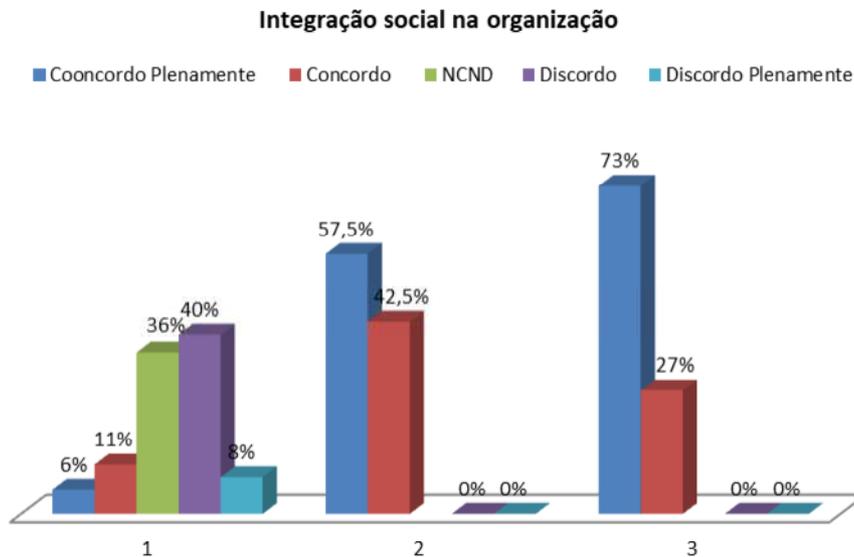
No gráfico sobre a categoria Integração social na organização, os maiores valores obtidos foram na soma do “Concordo” e “Concordo plenamente”, com percentual de 70,1% de concordância nos resultados agrupados. Nas respostas individuais de cada questão percebemos que em relação há igualdade de oportunidades dentro da instituição, 48% dos colaboradores discordaram dessa igualdade, já com relação a um bom relacionamento interpessoal 100% dos respondentes concordou, o mesmo aconteceu com a questão sobre prezar pelo bem comum da instituição, com percentual de 100% de concordância.

De acordo com Limongi-França (2007, p. 178), os principais focos de atuação gerencial estão associados a: sistemas de qualidade, potencial humano e saúde e segurança do trabalho; neste contexto, destaca-se o potencial humano, a saber:

O foco potencial humano refere-se a capacitação, motivação e desenvolvimento profissional da força de trabalho, educação para a convivência social, para utilização de potencialidades e para o aprendizado organizacional – aqui se inserem as ações e políticas (idem, p. 173).

De acordo com os dados da pesquisa considera-se excelente o relacionamento interpessoal e prezar pelo bem comum da instituição, mas em relação à igualdade de oportunidades dentro da instituição a maioria não está satisfeita, portanto a empresa deve rever esta questão.

Gráfico 10: Integração social na organização



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Há igualdade de oportunidade dentro da instituição.
2. Tenho um bom relacionamento interpessoal e grupal com meus colegas.
3. Entendo que acima de tudo, eu devo prezar pelo bem comum da instituição.

4.7. Categoria Garantias constitucionais

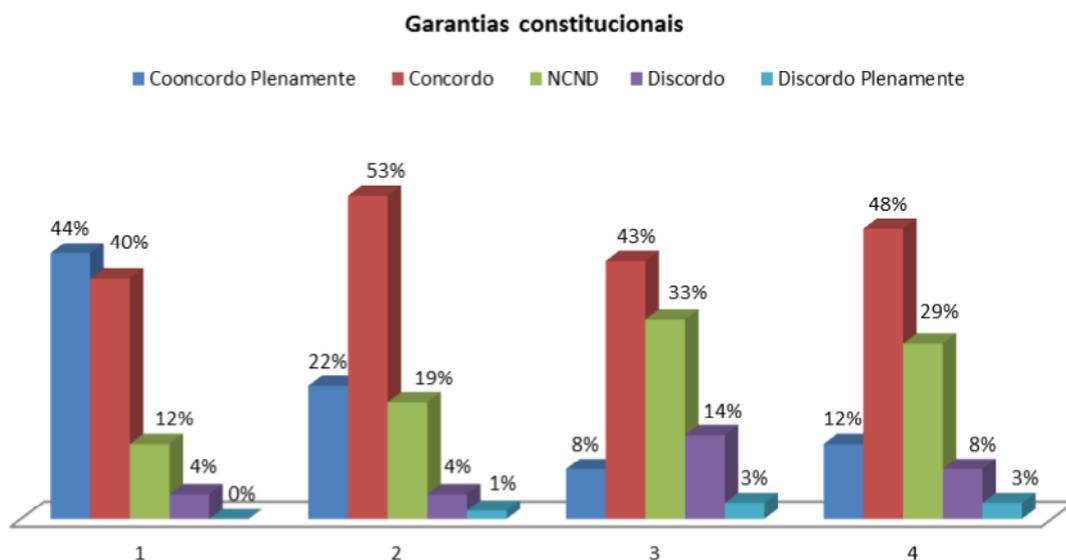
Os dados da pesquisa mostram que os maiores percentuais foram na Categoria “Concordo”, que obteve 45,9% do percentual das respostas no total. Na questão sobre a instituição respeita as leis e os direitos trabalhistas, os maiores valores foram em “concordo” e “Concordo plenamente”, com um percentual de 84% de concordância.

Na questão de privacidade pessoal 75% dos participantes concordam que têm privacidade. Em relação à liberdade de expressão 51% dos respondentes concordaram e 33% “nem concordaram, nem discordaram”. Um percentual de 60% dos colaboradores concordou que as normas e rotinas da instituição são claras e objetivas e 29% “Nem concordam, nem discordam” com o questionamento.

Assim, Chiavenato (2010, p. 448), considera que “[...] as pessoas geralmente ajustam suas ideias e comportamentos, segundo as regras e normas da organização, enquanto que a organização por sua vez, monitora as metas e a idealização dos objetivos”.

Verificou-se que a empresa vem trabalhando dentro dos padrões de legalidade, respeitando os direitos de seus colaboradores e também a liberdade de expressão

Gráfico 11: Garantias constitucionais



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. A instituição respeita as leis e nossos direitos trabalhistas.
2. Tenho privacidade pessoal por parte dos membros da instituição.
3. Tenho total de liberdade de expressão no meu trabalho.
4. As normas e rotinas da instituição são claras e objetivas.

4.8. Categoria Trabalho e espaço total de vida

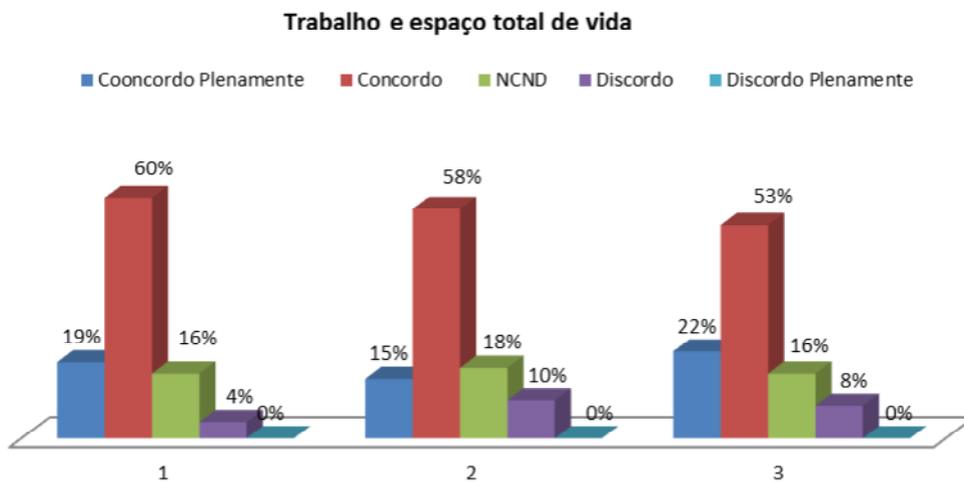
Os dados da pesquisa mostram que os maiores percentuais foram na categoria “concordo”, com 57,06% de concordância. Com um percentual de 79% os respondentes concordaram que conseguem equilibrar sua vida social com o trabalho. No quesito conseguir separar a vida pessoal das questões do trabalho, 73% responderam que “concordam”, ou seja, conseguem

separa a vida pessoal da profissional. Em relação a não levar problemas pessoais para o trabalho, 78% dos colaboradores “concordam”, que não levam problemas da vida pessoal para o trabalho.

Neste sentido, Chiavenato (2008), esclarece que o trabalho não deve absorver todo o tempo à energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar particular, de seu lazer e atividades comunitárias.

Observando-se os resultados, vê-se que nas três assertivas houve maioria de concordância em todas elas, o que demonstra satisfação dos colaboradores quanto a esse aspecto.

Gráfico 12: Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Consigo equilibrar meu trabalho com minha vida pessoal.
2. Consigo separar minha vida pessoal das questões do trabalho.
3. Não levo problemas pessoais para o ambiente de trabalho.

4.9. Categoria Relevância social da vida no trabalho

Os dados do **Gráfico 13** mostram que no somatório de “Concorda” e “Concorda plenamente” tem um percentual de 76,7% concordância. Em relação a ter orgulho da instituição para qual trabalham, 84% concordaram. Com relação a o grau de importância da

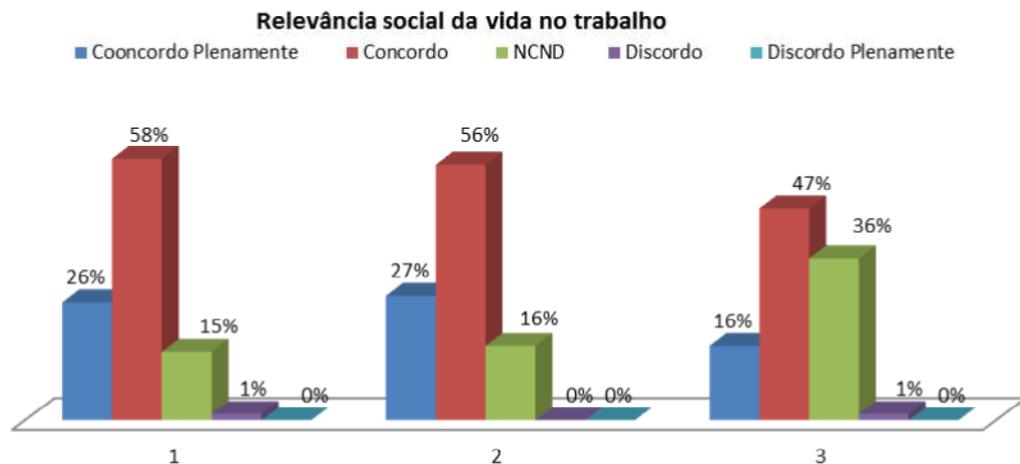
instituição na vida pessoal, 83% dos colaboradores concordam e na questão sobre preocupação da instituição em relação da responsabilidade social através dos funcionários, 63% concordaram que a instituição tem preocupação quanto à responsabilidade social.

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.

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

Gráfico 13: Relevância social da vida no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

Legenda:

1. Estou orgulhosa (a) com a imagem da instituição perante a sociedade.
2. A instituição tem um grau de importância na minha vida social.
3. A instituição se preocupa com sua responsabilidade social através dos funcionários.

4.10. Resultados Isolados e Agrupados Da Pesquisa

Agrupando-se os resultados de todas as dimensões utilizadas para mencionar a percepção dos colaboradores do SESI/SENAI de Campina Grande no Estado da Paraíba, percebe-se no **Gráfico 14**, que em seis fatores houve a maioria da concordância, por ordem de importância: relevância social do trabalho na vida (**76,7%**); uso e desenvolvimento da capacidade (**75,1%**); o trabalho e o espaço social de vida (**76,4%**); integração social na organização (**72,1%**); condições de trabalho (**54,1%**); constitucionalismo (**67,5%**); mas, em compensação justa e adequada houve uma equiparação entre concordância e discordância, com **37,5%** e **36,5%**, já com oportunidade de crescimento e segurança houve uma equiparação entre concordância e neutralidade, com (**38,9%**) e **38,8%**. Tal dimensão mostra que os colaboradores do SESI/SENAI de Campina Grande no Estado da Paraíba não estão plenamente satisfeitos, devendo o SESI/SENAI trabalhar mais estas dimensões.

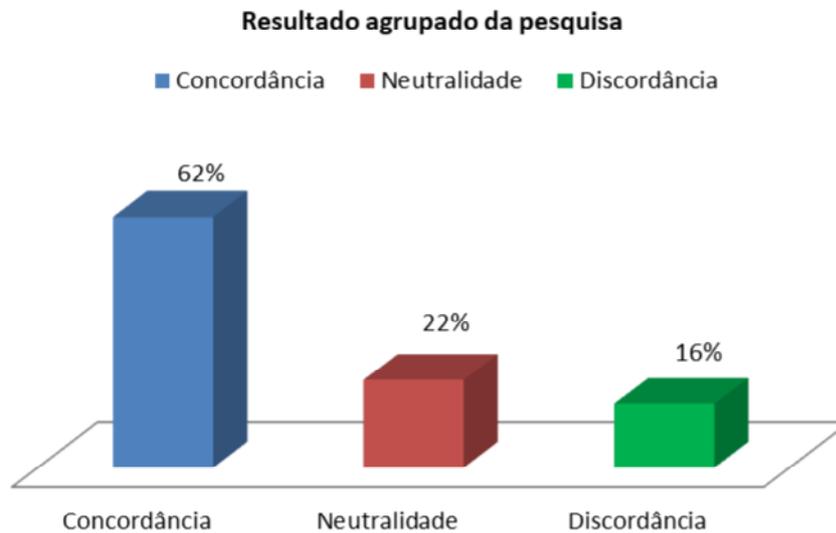
Gráfico 14: Resultado Isolado e Agrupado da pesquisa.



Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

4.11. Resultado isolado da pesquisa.

No que diz respeito aos resultados agrupados da pesquisa, no **Gráfico 15**, vê-se a satisfação dos pesquisados, sendo a maioria 62% de concordância, 22% mantiveram-se neutros, e uma minoria de 16% discordou. Assim, os resultados sobre a QVT foram satisfatórios.

Gráfico 15: Resultado agregado da pesquisa

Fonte: Pesquisa direta, outubro/2017.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o nível de satisfação dos colaboradores, com relação à QVT, do SESI/SENAI do Estado da Paraíba. Assim, nos resultados da pesquisa de campo, pode-se perceber que com relação à análise da QVT na percepção dos colaboradores, dos oito critérios propostos por Walton para se determinar a QVT, a maioria dos colaboradores pesquisados demonstrou satisfação em seis critérios. Mas houve equiparação em duas categorias, entre concordância e discordância, e entre concordância e neutralidade, o que demonstra que os pesquisados não estão totalmente satisfeitos.

Nota-se, portanto, que alguns dos pesquisados, ainda se sentem incômodos com relação à QVT no seu ambiente de trabalho. Sendo assim, espera-se que o SESI/SENAI dê continuidade no processo de QVT, e busque alternativas para melhorar a satisfação de seus colaboradores.

Buscando analisar os resultados separadamente e por grau de importância temos: Relevância social da vida no trabalho; Trabalho e espaço total de vida; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Integração social na organização; Garantias constitucionais; Condições de segurança e saúde no trabalho; Oportunidades de crescimento e segurança e

Compensação Justa e Adequada. Nota-se que mesmo a maioria tendo concordado com as seis primeiras dimensões, esforços devem ser envidados para que cada vez mais o SESI /SENAI melhore a satisfação de seus colaboradores. Com relação aos resultados agrupados, verifica-se que houve maioria de concordância, seguida de neutralidade e posteriormente de discordância.

Sugere-se, portanto que o objetivo do estudo foi alcançado em sua plenitude, considerado que ficou clara a percepção pelos colaboradores pesquisados do SESI/SENAI do Estado da Paraíba, no que diz respeito à QVT. No entanto deve-se ressaltar a importância das informações obtidas, para que a organização consiga alcançar bons resultados em todas as categorias analisadas, faz-se necessária a criação de novas estratégias para alinhar os objetivos desejados, a utilização de novas ferramentas de qualidade, buscando desenvolver as pessoas, as relações interpessoais e seus potenciais, para alcançar melhores resultados.

De acordo com os dados obtidos no SESI /SENAI do Estado da Paraíba, pode-se começar a planejar ações que possam solucionar ou melhorar as questões sobre compensação justa e adequada e oportunidades de crescimento e segurança, que apresentaram os maiores valores em discordância e neutralidade.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Valter Rodrigues de. **Qualidade de Vida no Trabalho**, In: Oliveira, Otavio. J (Org). *Gestão da Qualidade: Tópico avançados*, São Paulo: Pioneira Thompson Learning. (2011).

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital Humano nas Organizações**. 8.ed. São Paulo: Atlas. (2008).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier. (2010).

CUNHA, Andréia Batista. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre os policiais rodoviários federais**. Faculdade De Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília. . (2016)

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, (1996).

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas. 5ª Ed. 2010

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas. (2007).

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. “**Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de c. Dejours**”. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*. Nº. 1, 2 e 3, 34-38. (1995).

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes. (2003).

NASCIMENTO, Wilmar do. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica**. Coleção Gestão da Saúde Pública, Florianópolis: Fundação Boiteux, v 13. (2013).

OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados.** Universidade do vale do Itajaí, São José – SC. (2006).

PEDROSO, Bruno et al. **Construção de um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho a partir da estrutura hodierna da sociedade brasileira: Apresentação de um projeto.** Congresso Internacional de Administração. Gestão estratégica em tempo de mudança. De 21 a 25 de set. Ponta Grossa - PR, 2009.

PEDROSO, Bruno.; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.** Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, v.7 n.3. p. 200. Campinas, SP: Ipês, (2010).

PRODANOV, Cleber Cristiano.; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo/RS: Feevale. (2013). Disponível: <http://migre.me/eqVxf>. Acesso em 21/09/2017.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise do Nível Gerencial.** 1. ed. Petrópolis. Rio de Janeiro: Vozes. (1994).

SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da percepção de qualidade de vida no trabalho administrativo em universidades públicas.** Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF. (2008).

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

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 12.ed. São Paulo: Atlas. (2010).

APENDICE

QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES DO SESI/SENAI DE CAMPINA GRANDE-PB.

Unidade: SESI () SENAI ()	
Sexo: () M () F	
Escolaridade: () Superior completo () Mestrado	() Superior incompleto () Doutorado
Faixa Etária: () 20 a 30 anos () 41 a 50 anos	() 31 a 40 anos () > 50 anos
Tempo de Serviço: () < 1 ano () 10 a 20 anos	() 1 a 9 anos () > 20 anos

Legenda: **CP** = Concordo Plenamente
C = Concordo
NCND = Nem Concordo, Nem Discordo
D = Discordo
DP = Discordo Plenamente

1. Compensação Justa e Adequada	CP	C	NCND	D	DP
O salário que recebo está adequado a meu trabalho					
Há igualdade de salário entre os meus colegas de trabalho					
Há igualdade de salário entre o que recebo e o mercado de trabalho					
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	CP	C	NCND	D	DP
Estou satisfeito (a) com minha jornada de trabalho semanal					
O ambiente físico em que trabalho é seguro e saudável					
As minhas tarefas do trabalho me deixam estressado (a)					
As pessoas para/com quem trabalho me deixa estressado (a)					
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	CP	C	NCND	D	DP
Tenho total autonomia para tomar decisões					
Compreendo a importância da minha tarefa					

Identifico-me com a tarefa que desempenho					
Tenho oportunidade de utilizar todas as minhas habilidades					
Avalio o meu desempenho e tento melhorar quando não me esforço o suficiente na minha tarefa					
4. Oportunidades de crescimento e segurança	CP	C	NCND	D	DP
Tenho possibilidade de carreira no meu trabalho					
Tenho oportunidades de crescimento profissional na instituição					
Sinto-me seguro (a) de continuar neste emprego					
5. Integração social na organização	CP	C	NCND	D	DP
Há uma igualdade de oportunidades dentro da instituição					
Tenho um bom relacionamento interpessoal e grupal com meus colegas					
Entendo que acima de tudo, eu devo prezar pelo bem comum da instituição.					
6. Garantias constitucionais	CP	C	NCND	D	DP
A instituição respeita as leis e nossos direitos trabalhistas					
Tenho privacidade pessoal por parte dos membros da instituição					
Tenho total de liberdade de expressão no meu trabalho					
As normas e rotinas da instituição são claras e objetivas					
7. Trabalho e espaço total de vida	CP	C	NCND	D	DP
Consigo equilibrar meu trabalho com minha vida pessoal					
Consigo separar minha vida pessoal das questões do trabalho					
Não levo problemas pessoais para o ambiente de trabalho					
8. Relevância social da vida no trabalho	CP	C	NCND	D	DP
Estou orgulhoso (a) com a imagem da instituição perante a sociedade.					
A instituição tem um grau de importância na minha vida social					
A instituição se preocupa com sua responsabilidade social através dos funcionários.					