



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

RAYANE MARQUES DO NASCIMENTO CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma análise dos
funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité- PB**

CAMPINA GRANDE – PB

2013

RAYANE MARQUES DO NASCIMENTO CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma análise dos
funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité- PB**

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

Orientador (a): Prof^ª Dr^ª Waleska Silveira Lira

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

C117q Cabral, Rayane Marques do Nascimento.

Qualidade de vida no trabalho: uma análise dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité - PB. [manuscrito] / Rayane Marques do Nascimento Cabral. – 2013.

28 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

“Orientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira, Departamento de Administração”.

1. Qualidade de vida. 2. Trabalho. 3. Satisfação. 4. Bem-estar. 5. Organização I. Título.

21. ed. CDD 306.361

RAYANE MARQUES DO NASCIMENTO CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma análise dos
funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité - PB**

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

Aprovado em 23 de agosto de 2013

Waleska Silveira Lira
Profª Drª Waleska Silveira Lira / UEPB
Orientadora

Gêuda Anazile da Costa Gonçalves
Profª Drª. Gêuda Anazile da Costa Gonçalves / UEPB
Examinadora

Viviane Barreto Motta Nogueira
Profª Msc. Viviane Barreto Motta Nogueira / UEPB
Examinadora

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e da inteligência. Nele sempre busquei forças para vencer os desafios. Meu grande amigo, minha base forte nas horas de aflição, que me acolhe sempre com seu imenso amor!

“Se algum de vocês tem falta de sabedoria, peça-a a Deus, que a todos dá livremente, de boa vontade; e lhe será concedida.” (Tiago 1:5)

Aos meus pais, Joselio e Mônica pelo carinho, dedicação e valores que agregaram em mim ao longo da minha vida. Essa vitória também é de vocês!

Aos meus irmãos Renegy e Renaly pelo companheirismo de toda uma vida.

Ao meu esposo Marcelo, pela paciência, força e amor que foram fundamentais para que eu conseguisse chegar até aqui. A minha filha Rayssa, pois pensar no melhor para sua vida, e principalmente o amor incondicional que sinto por ela, me impulsiona a ir cada dia mais além.

A minha sogra Maria Alice, que sempre se faz presente quando mais preciso, pois sem ela tudo ficaria muito mais difícil. Obrigada pelas vezes que cuidou com tanto carinho da nossa princesinha para que eu pudesse estudar.

Aos meus amigos, pelas brincadeiras, união e companheirismo que nos ajudou a vencer essa batalha. Em especial agradeço a minhas amigas Melline Enéas e Amanda Pereira, que sempre estiveram presentes para me ouvir quando mais precisei de uma palavra amiga de conforto. Não poderia esquecer de agradecer ao meu amigo Vamberto Oliveira, pois disponibilizou seu tempo quando eu tinha dificuldades, ajudando-me a prosseguir.

Aos meus familiares, em especial ao meu Vovô Tuta (in memoriam), pois se ainda estivesse aqui, tenho certeza que teria orgulho de mim. Avô que amarei e carregarei pra sempre em meu coração e minhas lembranças.

Aos professores da UEPB, pois de certa maneira me ajudaram a agregar valor aos meus conhecimentos, bem como contribuíram com meu crescimento intelectual. Em especial agradeço a professora Waleska Silveira, que como orientadora e amiga, disponibilizou tempo, apoio e atenção para que este trabalho pudesse ser executado. Também agradeço as professoras Gêuda Anazile e Viviane Motta, por se disponibilizarem a estar presente na defesa do meu trabalho.

Aos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité, pois foram de fundamental importância para a construção deste trabalho.

Enfim, com a ajuda direta ou indiretamente de todos vocês, e principalmente de Deus, hoje sou o que busquei. Hoje sou ADMINISTRADORA!

A todos meu muito obrigada!

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma análise dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité - PB

Rayane Marques do Nascimento Cabral

RESUMO

O presente estudo trata de uma pesquisa realizada na Prefeitura Municipal de Caturité – PB, com o objetivo de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva de caráter exploratório com abordagem quantitativa. A amostra foi constituída por 95 funcionários, de um total de 303 existentes na prefeitura. O instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário semiestruturado composto por 37 perguntas fechadas, construído a partir da metodologia de Walton (1973). A análise dos resultados, indica que a qualidade de vida dos funcionários questionados apresenta um bom nível de satisfação. Diante disso, conclui-se que existe a necessidade por parte das organizações de proporcionar aos seus funcionários bem-estar no ambiente laboral, de modo que as atividades exercidas por eles seja motivo de satisfação, e não de sofrimento e doenças. No caso da prefeitura, a pesquisa demonstra que os funcionários possuem um bom nível de satisfação relacionada a QVT.

PALAVRAS-CHAVES: Qualidade de vida. Trabalho. Satisfação. Bem-estar. Organização.

ABSTRACT

This study is about to one search made in Prefeitura Municipal de Caturité – PB, with objective to analyze the Life Quality Work. Therefore the method used for to obtain the data essential to result, it was the descriptive search, and exploratory character, and quantifier approach. The part of the search was 95 employees, a total of 303 existing in the city. The instrument used for collect the data was semi-structured questionnaire consisting for 37 closed questions, built by Walton (1973) methodology. The analyze of the results indicates that the coworkers life quality work presents a good level of satisfy. According to this, it is concluded the end of study, that have the necessity of some organization to provide to coworkers be well in labor environment, in way which that the activities what they do be the reason of satisfaction, not of suffering or disease. In this case, Prefeitura Municipal de Caturité, the search demonstrates the coworkers have a good level of satisfy related to life quality work.

KEY WORDS: Life quality. Work. Satisfaction. Be well. Organization.

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário da Revolução Industrial, e o surgimento de novas tecnologias, houve a migração dos trabalhadores da área rural para as cidades em busca de uma melhor qualidade de vida e sustento. A qualificação da mão-de-obra era precária no setor fabril, bem como as cidades também não tinham suporte para aglomerar grande quantidade de pessoas, o que acarretava uma vida comprometida e exposta a sujeiras e bactérias, sem lugares adequados para morarem, pondo em risco assim a saúde de todos que sujeitavam-se a essa situação. Segundo Rodrigues (2004), os ambientes de trabalho não ofereciam condições favoráveis capazes de proporcionar aos trabalhadores uma melhor maneira para execução de suas tarefas. Naquela época não existia representação de classes, onde os trabalhadores eram submetidos a grandes jornadas de trabalho, pois o único objetivo das fábricas era o lucro.

Foi por volta dos anos 50 que um grupo de pesquisadores desenvolveram estudos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ganhando forças apenas nos anos 60. A partir daí surgiram modelos relacionados à temática, com propósito de trabalhar pontos que influenciam no trabalho. Dentre eles, destacam-se Walton (1973); Westley (1979); Davis & Werther (1983) e Hackman & Oldham (1975). Esses modelos tem por finalidade entender aspectos relacionados às atividades exercidas no âmbito de trabalho, tais como: físicos, metodológicos e fisiológicos, e a vida pessoal. Dentre os modelos existentes relacionados à QVT, o modelo escolhido para análise proposta deste trabalho foi o de Walton, pois possui fatores mais abrangentes, levando em consideração um maior número de pontos relevantes para implantação da QVT nas organizações. Diante disso este modelo foi considerado o mais completo para a obtenção das informações necessárias ao resultado da pesquisa.

A preocupação com a valorização da mão de obra e com a QVT, tem se tornado um assunto com uma relevância a ser considerada em todo o mundo, de modo que o trabalho tem o poder de garantia de uma identidade social e um possível crescimento humano, que é importante para o desenvolvimento e crescimento de toda e qualquer organização, pois sem as pessoas nada funciona, elas devem ser reconhecidas como diferencial competitivo capazes de estabelecer alto grau de conhecimento e inovação. É importante perceber que é ao trabalho que as pessoas dedicam a maior parte de seu tempo.

Diante deste cenário, a QVT surge com o propósito que está totalmente relacionado à diminuição da fadiga e do stresse, e aumento da produtividade, em outras palavras, está relacionado ao suporte que as organizações oferecem para que as pessoas possam desempenhar suas atividades da melhor maneira possível.

Dentre tantas obrigações advindas do setor público municipal, uma relevante, é a capacidade e obrigação de promover a melhoria da qualidade de vida dos seu funcionários, que por sua vez, tem como direito receber suporte adequado para execução das suas atividades. Um fator importante para que o gestor público municipal venha a proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus funcionários é o oferecimento de um ambiente de trabalho agradável, com as ferramentas necessárias para o desenvolvimento das atividades, bem como um salário conveniente a atividade exercida.

Caturité é uma pequena cidade situada no cariri oriental do estado da Paraíba, a 160 km da Capital de João Pessoa. Segundo dados da Secretária da Saúde, a cidade possui cerca de 5.002 habitantes que são distribuídos pelos 118 km² de área, sendo que 80% da população está localizada na zona rural. A emancipação política da cidade aconteceu em 29 de abril de 1994, sendo que o município só foi efetivamente instalado em 01 de janeiro de 1997, após as eleições do ano de 1996. Atualmente a cidade possui 303 funcionários a serviço da Prefeitura Municipal, dentre eles encontram-se os funcionários efetivos, contratados, comissionados e eletivos.

Neste propósito sentiu-se a necessidade e preocupação de responder a seguinte questão: Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité? A QVT tem a finalidade de proporcionar as pessoas suportes para que suas atividades sejam desempenhadas com êxito. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité - PB.

Este trabalho divide-se em cinco partes específicas, tendo como primeira a introdução, com uma explanação inicial sobre o tema, a segunda o referencial teórico, que tem o propósito de aprofundar o assunto com base nos estudos já realizados, a terceira apresenta a metodologia, com a finalidade de mostrar qual o método utilizado para a obtenção dos dados necessários ao resultado pesquisa, na quarta a apresentação dos resultados, transcrevendo os resultados obtidos com a pesquisa, e a quinta e última com as considerações finais, contendo informações gerais e conclusivas sobre o estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA GESTÃO PÚBLICA

O Governo como entidade pública tem por finalidade de conduzir os negócios públicos, onde é constituído de forma institucional, funcional e operacional, de modo que por uma parte é formado pelo o conjunto de poderes e órgãos constitucionais, por outra parte é formado pelo complexo de funções estatais básicas e em sentido operacional refere-se na condução dos negócios públicos. Segundo Meirelles (1985) o governo se resume em comando, em iniciativa e na de fixação dos objetivos e manutenção da ordem do Estado.

Assim como o governo, a Administração pública tem a sua conduta voltada para o sentido institucional, funcional e operacional, onde o institucional é a junção de órgãos com intuito de alcançar os objetivos do governo, o funcional refere-se as atividades ou funções gerais prestadas ao serviço público e por fim o operacional é o desempenho das atividades do Estado em benefícios da coletividade. Para Gulick (1937) administração pública está ligada ao ato de administrar o governo, com base no Poder Executivo, mesmo havendo problemas relacionados aos Poderes Legislativo e Judiciário.

A Gestão pública esta relacionada a um determinado período de tempo, o chamado mandato, onde sua principal função esta voltada para o gerenciamento dos recursos públicos. De acordo com Ferreira (1999), a gestão pública tem por função gerir os negócios do governo em um determinado mandato de administração. A natureza da gestão pública para quem a exerce deve ser voltada para a defesa e conservação dos bens e serviços públicos, bem como os interesses da coletividade. Por sua vez, a gestão publica é norteada por alguns princípios, tais como: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, finalidade, continuidade, indisponibilidade e igualdade. Pode-se dizer que a finalidade da gestão publica resume-se no bem comum da administração da coletividade.

Diante do que foi apresentado sobre os termos: Governo, Administração Publica e Gestão publica, pode-se concluir que embora eles possuam conceitos diferentes, não podem ser estudadas de forma separadas, pelo fato de um está interligado ao outro. De modo que o governo esta relacionado a atividade politica e oportunista perante a lei na conduta independente; a administração está vinculada a conduta hierarquizada através das leis ou da norma técnica; porém a gestão implica ao atendimento de alguns parâmetros básicos: realização de planejamento e controle; administração de recursos financeiros, materiais, tecnológicos e humanos; e tomada de decisão diante dos conflitos internos e externos.

Por sua vez, a gestão pública municipal tem dentre suas obrigações promover a melhoria da qualidade de vida aos cidadãos. Os funcionários públicos tem o direito de receber o suporte adequado para execução de suas atividades da melhor maneira possível, sem que possíveis problemas advindos do ambiente de trabalho reflitam na sua vida familiar e particular. Para isto, o gestor público municipal deve oferecer aos seus funcionários um ambiente agradável, com as ferramentas necessárias para execução de suas atividades, bem como jornadas de trabalho razoáveis e remuneração adequada à atividade exercida.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Com a revolução industrial, na Inglaterra, a partir de 1776, e o avanço da tecnologia houve a necessidade da migração do homem do ambiente rural para as cidades, em busca de uma melhor qualidade de vida, porém tal busca foi frustrada pelo fato de situações precárias nas cidades que não possuíam infra estrutura adequada para atender as demandas emergentes da população. Os espaços de trabalho da época não eram ambientes saudáveis, que proporcionassem aos trabalhadores um lugar digno de ser habitado, e como resultado eles eram submetidos à super exploração da mão-de-obra, pois o único objetivo dos dirigentes era o lucro.

As consequências trazidas pelas más condições de trabalho serviram como incentivo à liderança de Luddi, que comandou o primeiro movimento dos trabalhadores. Luddi revoltado com a exclusão social proporcionada pelos avanços tecnológicos, começou a provocar incêndios em sinal de protestos. Foi por volta dos anos 50 que um grupo de pesquisadores desenvolveram estudos relacionados a QVT, ganhando forças apenas nos anos 60. Segundo Tolfo e Piccinini (2001), estudos relacionados à QVT tiveram seu início nos anos 50, quando pesquisadores como Eric Trist e seus colaboradores foram indicados como precursores de investigações ligadas à QVT. A QVT surgiu de modo a vincular-se com a teoria comportamental (behaviorista) nas organizações, como forma de reagir ao caráter desumano dos métodos utilizados por Taylor, que tinha sua preocupação voltada apenas para a produção em massa, e esquecia totalmente dos aspectos relevantes para o ser humano.

Segundo Chiavenato (2010), o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. É importante perceber que as pessoas dedicam a maior parte de seu tempo ao trabalho, e que os possíveis problemas pessoais dificilmente serão desligados ou separados do seu âmbito de atividades, podendo assim refletir diante dos seus resultados organizacionais. Os reflexos advindos de problemas podem ser prejudiciais tanto para o colaborador, impedindo que o mesmo seja reconhecido por seus resultados e adiando um possível crescimento profissional e pessoal, quanto para a organização em termos de desenvolvimento e resultados. Como forma de diminuir esses reflexos as organizações buscam maneiras relacionadas aos conceitos de QVT, com o propósito de dar suporte aos seus colaboradores para que suas atividades sejam desempenhadas com mais eficiência.

Os conceitos de QVT abrangem os aspectos físicos, ambientais e psicológicos relacionados ao local de trabalho, onde de um lado os colaboradores devem estar bem e satisfeitos quanto as atividades exercidas, e do outro a organização interessa-se nos efeitos que o bem-estar e a satisfação refletem sobre seus resultados. De acordo com Fernandes (1996), a QVT pode ser comparada a uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, de modo que estes fatores afetam a cultura e melhoram o clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos seus colaboradores.

As organizações necessitam de pessoas dedicadas e motivadas para melhor desempenhar suas atividades, para isso ela precisa está preocupada com a valorização da mão-de-obra, de modo que os colaboradores sejam reconhecidos e recompensados em relação a sua participação no processo de trabalho, bem como nos resultados que suas atividades proporcionam, servindo como forma de auto-reconhecimento, satisfação, e principalmente de motivação. A QVT resume-se em um profundo respeito pelas pessoas. Segundo Chiavenato (2010), a QVT representa o ponto em que os colaboradores de uma determinada organização, são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais diante do seu próprio trabalho. A QVT tem por finalidade proporcionar as pessoas suportes, para que elas possam desempenhar suas atividades da melhor maneira possível, sem que possíveis problemas advindos do ambiente de trabalho reflitam na sua vida pessoal e social. Para isso os colaboradores devem ser recompensados adequadamente, bem como dispostos a jornadas de trabalho sem exageros, evitando assim a fadiga, o stress e possíveis quedas relacionadas ao resultado de suas atividades.

Diante disso, percebe-se que as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT são amplas e desafiadoras para as organizações e seus colaboradores, abrangendo diversos aspectos. Vários modelos foram desenvolvidos com o propósito de identificar aspectos que influenciam na QVT. Alguns destes modelos serão brevemente descritos a seguir.

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho sob diversos aspectos, dentre esses citam-se: Walton (1973); Westley (1979); Davis & Werther (1983); e Hackman & Oldham (1975).

2.3.1 O MODELO DE WALTON (1973)

O avanço tecnológico desencadeou um comprometimento no que se diz respeito ao bem estar social do individuo. Tal problema serviu como um impulso para o surgimento de políticas advindas das organizações com o propósito de solucionar possíveis dificuldades, pois foi notável que a mão-de-obra era parte fundamental para o sucesso de toda organização. Para Walton:

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: 11).

Walton (1973) estabeleceu oito critérios relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. São eles:

Compensação justa e adequada: a recompensa paga ao empregado deve estar adequada a atividade exercida dentro da organização, e em relação a remuneração paga no mercado de trabalho. De modo que, empresas mais lucrativas deveriam pagar mais, e lucros advindos do aumento de produtividade deveriam ser divididos com os funcionários envolvidos.

Segurança e saúde nas condições de trabalho: este fator envolve dimensões relacionadas a jornadas de trabalho com horas razoáveis, pagamento de horas extras, ambiente físico adequado as atividades, de maneira que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, com o propósito de preservar a saúde e o bem estar social das pessoas.

Uso e desenvolvimento de capacidades: este fator esta ligado ao sentido de proporcionar oportunidades, onde o trabalhador poderá utilizar de suas habilidades e conhecimentos, desenvolvendo sua autonomia, autocontrole, e obtendo informações sobre o processo total da

atividade exercida, bem como ser informado quanto aos resultados significativos relacionados ao seu desempenho.

Oportunidade de crescimento e segurança: de maneira que a organização proporcione ao trabalhador possibilidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira, crescimento, desenvolvimento pessoal, e segurança, no que diz respeito ao emprego ou renda segura associada ao trabalho.

Integração social na organização: envolvendo ausência de preconceitos, onde o trabalhador seja aceito por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física; envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas, de modo que haja igualitarismo, ou seja, ausência de divisão de classes; apoio mútuo; e franqueza interpessoal, relacionada à forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos.

Constitucionalismo: está relacionado ao estabelecimento de normas e regras, direitos e deveres que os colaboradores tem quando são afetados por alguma decisão em relação a seus interesses ou seu status dentro da organização, de modo que possa se proteger. O trabalhador deve ter por direito: privacidade, quanto ao seu comportamento dentro da organização; liberdade de expressão, quanto ao direito de discordar da visão de seus superiores sem medo de punições; equidade, em relação ao tratamento igual em todos os aspectos, bem como sistema de compensação, premiações e segurança no emprego; e processo justo, de forma que haja uso da lei em caso de algum problema relacionado ao emprego, neste caso sempre com total privacidade.

O trabalho e o espaço total na vida: o trabalho não deve consumir toda energia nem tempo do funcionário, visto que ele possua sua vida pessoal e familiar, bem como seus momentos de lazer. Grandes jornadas de trabalho podem causar efeitos negativos na vida pessoal e familiar das pessoas, desta maneira o trabalho deve encontrar-se de maneira equilibrada.

Relevância social do trabalho na vida: o trabalhador deve sentir-se orgulhoso em fazer parte de uma organização perante a sociedade, para isso a organização deve se posicionar diante da sociedade, sendo responsável socialmente, responsável pelos produtos e serviços oferecidos, responsável pelas práticas de emprego, e definindo bem suas regras de funcionamento e administração eficiente.

2.3.2 O MODELO DE WESTLEY (1979)

De acordo com Westley (1979), os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser de ordem econômica (injustiça), política (insegurança), psicológica (isolamento) e sociológica (anomia). A tabela a seguir mostra os fatores caracterizadores dos problemas de QVT, apresentando os sintomas, indicadores, ações e propostas que têm como objetivo humanizar o trabalho.

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto-supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Valorização das tarefas - auto-realização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.

Tabela 1 – Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte - Adaptado de Westley (1979)

2.3.3 O MODELO DE DAVIS & WERTHER (1983)

Segundo Rodrigues (1998), o modelo de Davis & Werther (1983) fundamenta-se em três grupos de elementos, que tinham como objetivo estabelecer cargos produtivos e satisfatórios capazes de proporcionar uma vida no trabalho de alta qualidade, a saber:

Elementos organizacionais: estes elementos estão relacionados à busca pela eficiência que deve ser alcançada a partir da especialização, pois um colaborador especialista em poucas tarefas repetitivas, apresenta maior desempenho, e proporciona redução de custo em relação aos treinamentos. Parte do princípio de que a motivação gera o máximo de rendimento. Dentre estes elementos encontra-se a abordagem mecanicista, que tenta identificar cada tarefa em um cargo, dispendo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores; o fluxo de trabalho, onde deverá existir sequência e equilíbrio entre os cargos inter-relacionados, para que seja realizado com eficiência; e práticas de trabalho, que são as maneiras determinadas para a realização do trabalho.

Elementos Ambientais: são as condições do ambiente externo das organizações, de modo que seja considerado as habilidades e disponibilidades dos possíveis colaboradores ocupantes dos cargos, onde para pessoas sem experiência, deve-se projetar atividades mais simples e que demandem pouco treinamento; e as expectativas sociais, em relação ao ambiente em que os colaboradores estão inseridos, pois quando estas expectativas não atendem a qualidade de vida no trabalho, podem resultar em insatisfação e desmotivação.

Elementos comportamentais: estes elementos devem proporcionar maior qualidade de vida no trabalho aos colaboradores, considerando as necessidades humanas e não apenas a eficiência. Dentre estes elementos encontram-se a autonomia, onde o trabalhador deverá ter liberdade para tomar decisões, bem como controlar seu ambiente de trabalho e seus atos,

proporcionando assim auto-reconhecimento e auto-estima; a variedade de habilidades, onde o trabalhador deve utilizar-se de diferentes conhecimentos e habilidades no seu trabalho, diminuindo assim a fadiga e stress advindos das atividades monótonas; identidade da tarefa, de modo que o colaborador possa realizar atividades completas, aumentando o senso de responsabilidade e orgulhos pelos resultados, e fazendo com que este perceba que sua contribuição é identificável; e retroinformação, onde o colaborador deve receber informações sobre o seu desempenho no trabalho, para que possa ajustar seus esforços diante das suas atividades.

2.3.4 O MODELO DE HACKMAN & OLDHAM (1975)

O modelo de Hackman e Oldham (1975), é apresentado por dimensões de cargo relacionadas aos estados psicológicos críticos, que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. São elas:

Variedade de Habilidades: nesta dimensão o cargo requer de seu colaborador diferentes habilidades, competência e conhecimento.

Identidade da Tarefa: o colaborador deve realizar tarefas completas, ou seja, do começo até o fim, para que os seus resultados sejam auto-reconhecidos.

Significado da Tarefa: o colaborador deve ter conhecimento da consequência e impacto que o seu trabalho exerce sob o trabalho de outras pessoas, dentro da organização ou perante a sociedade.

Autonomia: onde é permitida a liberdade para planejar e executar tarefas, bem como autonomia própria e independência para o desempenho das atividades.

Feedback do próprio trabalho (intrínseco): as informações relacionadas ao desempenho das atividades deve ser apresentadas ao colaborador que há exerce, para que exista uma auto-avaliação de desempenho.

Feedback extrínseco: os colaboradores devem receber de seus superiores, companheiros e clientes, opiniões relacionadas ao desempenho de suas atividades.

Inter-relacionamento: a atividade exercida deve possibilitar que o colaborador possua um contato interpessoal com outras pessoas, e com clientes internos e externos.

De acordo com Hackman e Oldham (1975), as dimensões apresentadas produzem satisfação e auto-motivação em relação ao trabalho, que são fatores determinantes da QVT. Diante disso, os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são: **Satisfação geral com o trabalho** (relacionada à satisfação e felicidade do colaborador frente ao trabalho executado.); **Motivação interna para o trabalho** (condição em que o trabalhador sente-se feliz em relação a execução perfeita das suas atividades, ou a infelicidade ao executar as atividades de maneira errada.) e **Satisfação específica** (procura captar a satisfação do colaborador em relação a segurança no emprego, pagamento e outras formas de compensação, supervisores, oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização e companheiros de trabalho.)

Dentre os modelos existentes relacionados à QVT, o modelo escolhido para análise proposta deste trabalho foi o de Walton, pois possui fatores mais abrangentes, levando em consideração um maior número de pontos relevantes para implantação da QVT nas organizações. Em relação aos demais modelos apresentados, o modelo de Walton foi consideravelmente julgado o mais completo para a obtenção das informações necessárias ao resultado da pesquisa, pois o mesmo busca compreender vários problemas que afetam a QVT.

3 ASPECTOS METODOLOGICOS DA INVESTIGAÇÃO

A pesquisa foi considerada descritiva de caráter exploratório, bem como possui natureza quantitativa que de acordo com Moresi (2003) tudo pode ser considerado quantificável, o que constitui em traduzir números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

Segundo Vergara (1998, p.51), “O universo da pesquisa é o conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objetos de estudo”.

De acordo com Vergara (1998, p.51) “População ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade”. A pesquisa foi composta de 95 funcionários, ou 32% do total de 303 funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité – PB, dentre eles encontram-se os funcionários eletivos, contratados, comissionados e eletivos.

Para analisar o nível de qualidade de vida no trabalho na Prefeitura Municipal de Caturité-PB, foram aplicados questionários com perguntas de caráter objetiva, considerando que o mesmo permite um resultado rico em termos descritivos, ilustrativos, explicativos e analíticos, já que envolve uma maior profundidade na comunicação entre o pesquisador e o entrevistado (Lima, 2004).

O instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário semiestruturado composto por 37 perguntas fechadas, constituído a partir da metodologia de Walton (1973), que foi escolhida por ser considerada a mais completa, levando em consideração os processos de diagnóstico de QVT e os fatores intra e extra organizacionais (Mônaco e Guimaraes, 2000). Os critérios para a verificação do nível de Qualidade de Vida no Trabalho ficam subdivididos em blocos da seguinte forma:

QUESTÕES	CRITÉRIOS DO MODELO DE WALTON
5 a 7	Compensação justa e adequada
8 a 12	Segurança e saúde nas condições de trabalho
13 a 17	Uso e desenvolvimento de capacidades
18 a 21	Oportunidades de crescimento e segurança
22 a 24	Integração social na organização
25 a 27	Constitucionalismo
28 a 32	O trabalho e o espaço total na vida
33 a 36	Relevância social do trabalho na vida

Tabela 2 - Estrutura do questionário aplicado
Fonte - Mônaco e Guimarães, 2000. (Adaptado)

Para que a pesquisa se tornasse mais completa, decidiu-se incluir no questionário perguntas sobre a caracterização do funcionário, questões sobre trabalho, uma questão relacionada ao oferecimento de benefícios sociais e uma questão para os funcionários atribuírem uma nota de 0 a 10 para a sua Qualidade de Vida no Trabalho na Prefeitura Municipal de Caturité-Pb.

QUESTÕES	COMPLEMENTOS PARA PESQUISA
1 a 6	Identificação do funcionário
1 a 3	Questões relacionadas ao trabalho
4	Questões sobre benefícios sociais
37	Nota atribuída pelos funcionários

Tabela 3 - Estrutura do questionário aplicado

Fonte - Dados Primários (2013)

A análise dos dados foi realizada através de frequência relativa e absoluta.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

De acordo com os dados coletados observa-se que dos 95 funcionários que participaram da pesquisa, 30% tem faixa etária entre 26 e 35 anos, 27% tem entre 36 e 45 anos, 19% dos funcionários tem idade entre 18 e 25 anos, e 24% possui idade acima de 45 anos. Diante deste resultado percebe-se que, a maioria dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité são jovens entre 18 e 45 anos, o que facilita tanto nos resultados como nos processos de adaptação a certas mudanças.

Em relação ao gênero, dos 95 funcionários que participaram da pesquisa 78% eram do sexo feminino e 22% eram do sexo masculino, ou seja, a maioria do corpo de funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité é formado por mulheres.

No quesito relacionado a escolaridade observou-se que 46% possuem ensino superior completo, 22% possuem ensino médio completo, 13% possuem nível superior incompleto, 9% possuem ensino fundamental completo, 5% possuem ensino médio incompleto e 5% possuem ensino fundamental incompleto. Pode-se notar que a maioria dos funcionários possui ensino superior completo e incompleto, o que pode estar relacionado ao comprometimento da Prefeitura em investir na educação de seus funcionários, de modo que o horário de trabalho permita cursar maiores níveis de educação.

Em relação ao estado civil dos funcionários, verificou-se que 61% são casados (as), 31% são solteiros (as), 6% foram classificados como outros tipos de relacionamento e 2% são separados (as) ou divorciados (as). Diante deste resultado, entende-se que a maior parte dos funcionários são casados(as) tendo assim estabilidade familiar, bem como responsabilidades para mantê-las.

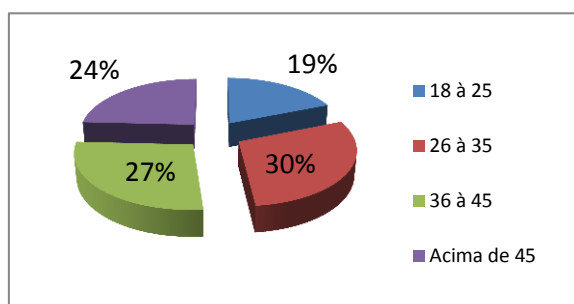


Gráfico 1 – Faixa Etária.

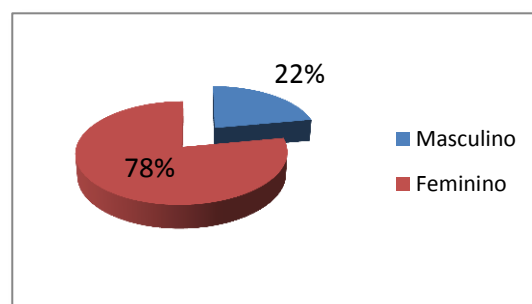


Gráfico 2 – Gênero.

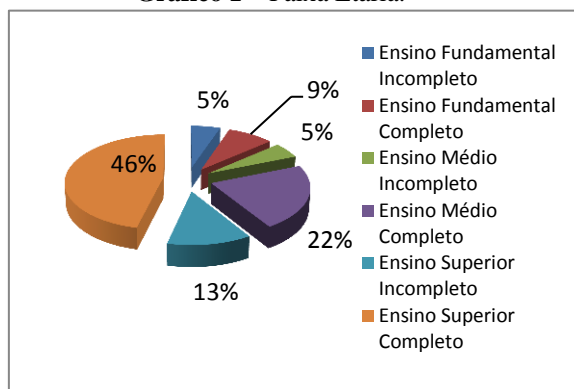


Gráfico 3 – Escolaridade.

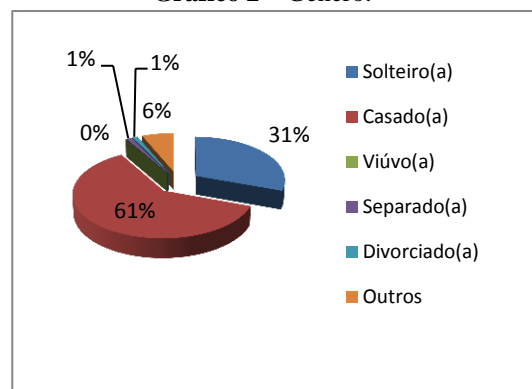


Gráfico 4 – Estado civil.

Fonte – Dados primários, 2013.

4.1.1 TEMPO QUE TRABALHA NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ

Em relação a este item, verificou-se que 38% dos funcionários trabalham a mais de 10 anos na Prefeitura, 34% a menos de 1 ano, 20% entre 1 e 5 anos, e 8% possuem entre 6 e 10 anos de trabalho prestado a Prefeitura. O que chama a atenção é que uma boa parte dos funcionários tem mais de 6 anos de serviço prestado, podendo ser os funcionários concursados e que tem maior estabilidade em relação ao emprego, mais uma boa porcentagem dos funcionários possuem menos de um ano de serviço, podendo ser aqueles contratados pelo novo mandato, visto que a pesquisa foi realizada um ano após as políticas eleitorais acontecidas na cidade.

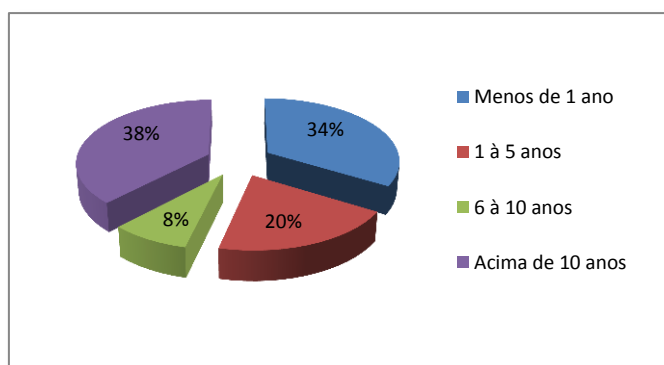


Gráfico 5 – Tempo que trabalha na Prefeitura Municipal de Caturité.

Fonte – Dados primários, 2013.

4.1.2 ÁREA DE TRABALHO

Em relação a área de trabalho, verificou-se que 42% dos funcionários trabalham na área da saúde, 35% na área da educação, 13% na área da ação social, 4% na área da agricultura, 3% na área de finanças, 2% na área da administração e 1% na área do gabinete. Este resultado mostra que a maioria dos funcionários que participaram da pesquisa, trabalham na área da saúde e educação, o que pode ser a resposta para que uma boa parte deles possua ensino superior completo e incompleto, pois essas duas áreas requerem um alto grau de conhecimento e pessoas qualificadas.

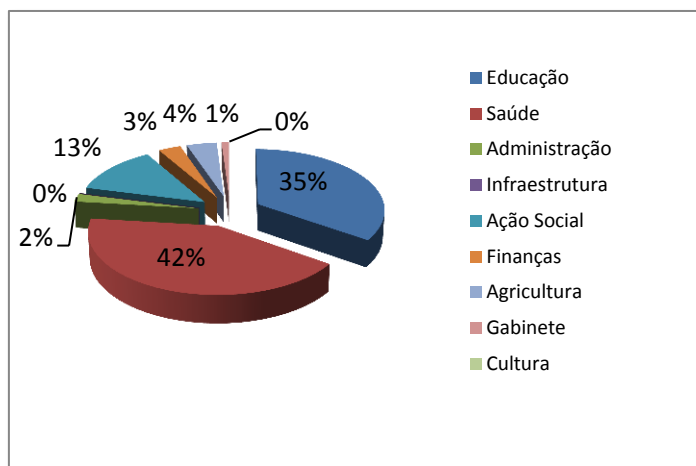


Gráfico 6 – Área de Trabalho.
Fonte – Dados Primários, 2013.

4.2 ANÁLISE DA QVT NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ

4.2.1 ANÁLISE SOBRE TRABALHO

Em relação ao trabalho como forma de crescimento e realização pessoal e profissional, 99% dos respondentes acreditam que o trabalho tem essa finalidade, e apenas 1% dos respondentes não acreditam que o trabalho tenha essa ligação com o crescimento pessoal e profissional. Em relação a identificação do funcionário com o trabalho exercido, 95% dos pesquisados sentem-se realizados com as atividades realizadas, e apenas 5% não sente-se satisfeitos com seu trabalho. No que se refere ao trabalho está associado ao desgaste emocional e sofrimento psicológico, percebe-se que 53% dos funcionários sentem reflexos advindos das atividades exercidas, já 47% dos funcionários não relacionam seu trabalho a esse desgaste e sofrimento. Percebe-se que os funcionários são satisfeitos quando se trata de crescimento e realização pessoal e profissional, bem como na sua maioria, se identificam com trabalho que exercem, isso indica que a Prefeitura Municipal de Caturité dispõe de suporte adequado para execução destas atividades e também preocupa-se com o crescimento dos seus funcionários. Em contrapartida, quando se trata do trabalho relacionado ao desgaste emocional e sofrimento psicológico, uma boa parte dos funcionários dizem sofrer esses desgastes.

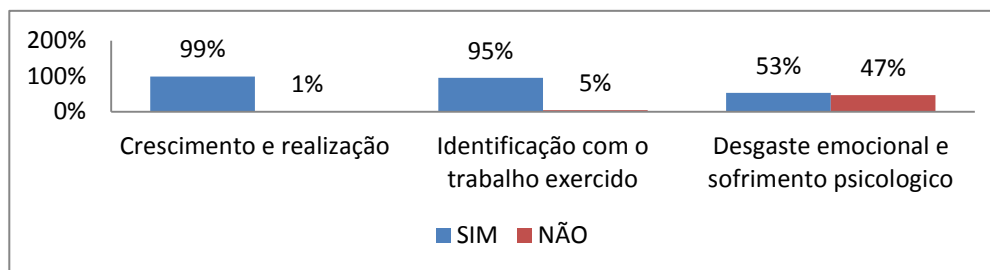


Gráfico 7 – Questões sobre Trabalho.
Fonte – Dados primários, 2013.

4.2.2 ANÁLISE SOBRE BENEFÍCIOS SOCIAIS

Em relação ao oferecimento de benefícios sociais tais como: serviço de saúde, odontológico, entre outros, 61% dos funcionários acreditam que esses benefícios contribuem como indicativo a Qualidade de Vida no Trabalho, e 39% responderam que os benefícios não são indicativos a QVT. Segundo Chiavenato (2010), o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

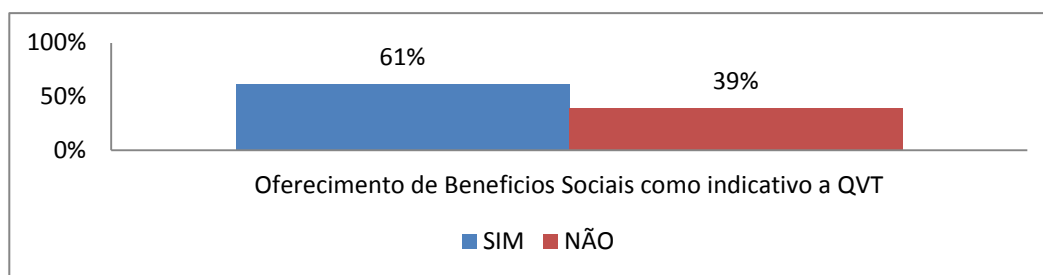


Gráfico 8 – Questões sobre Benefícios Sociais.
Fonte – Dados primários, 2013.

4.2.3 ANÁLISE SOBRE COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Em relação ao salário recebido ser justo e adequado às atividades exercidas na Prefeitura Municipal de Caturité, a pesquisa revela que 52% dos funcionários estão satisfeitos com o salário recebido, já 48% deles não entendem como satisfatório o salário que recebem. Referente ao salário ser equivalente ao dos colegas que exercem as mesmas atividades na Prefeitura, 59% dos funcionários concordam que recebem de forma igualitária aos demais funcionários da mesma área, em contrapartida 41% consideram que não existe equidade interna salarial na Prefeitura. Em relação ao salário ser equivalente ao dos profissionais que desenvolvem as mesmas atividades em outras prefeituras, a pesquisa demonstra que 28% dos funcionários acreditam que seus salários sejam equivalentes aos dos profissionais da mesma área em outras prefeituras, no entanto, 72% dos funcionários consideram que não existe equidade externa salarial ou não possuem conhecimento dos salários pagos externamente. Em relação a compensação justa e adequada, Walton (1973) afirma que a recompensa paga ao empregado deve estar adequada a atividade exercida dentro da organização, e em relação a remuneração paga no mercado de trabalho. Diante disso, percebe-se que a Prefeitura Municipal de Caturité encontra-se dentro dos padrões estabelecidos pelo autor, em relação aos salários justos e adequados, e a equidade salarial interna. Entretanto, a Prefeitura foge um pouco do conceito do autor quando se trata de equidade externa salarial.

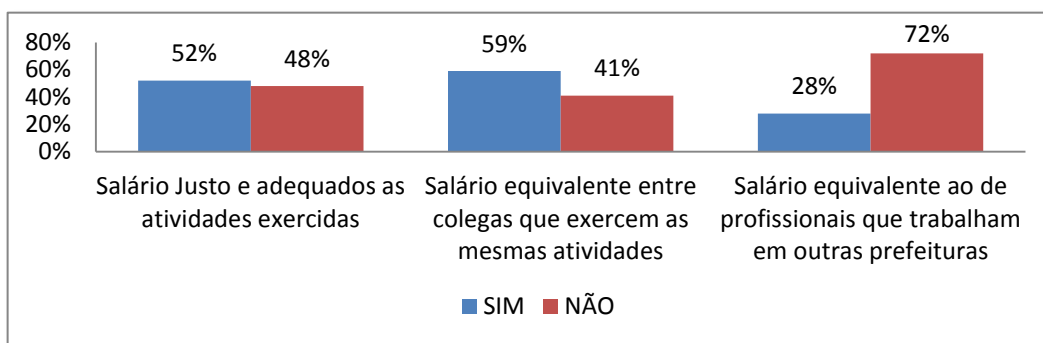


Gráfico 9 – Compensação Justa e Adequada

Fonte – Dados primários, 2013.

4.2.4 ANÁLISE SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Em relação a carga horária ser adequada à execução das tarefas e atividades de trabalho, a pesquisa mostra que 81% dos funcionários estão satisfeitos com a carga horária, entretanto, 19% acreditam que a carga horária não está adequada a realização de suas atividades. Referente as condições de segurança e prevenção de acidentes relacionados do trabalhador garantirem sua integridade física no ambiente de trabalho, a pesquisa revela que 58% dos funcionários afirmam que o seu ambiente de trabalho dispõe de condições necessárias para a garantia da integridade física, e 42% acreditam que a prefeitura não dispõe de um ambiente que garanta segurança e segurança e prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. No que diz respeito a prefeitura oferecer um ambiente de trabalho limpo e organizado aos seus funcionários, percebe-se que 91% dos funcionários, sentem que o ambiente de trabalho é limpo e organizado, e apenas 9% discordam desta opinião. No que se refere ao funcionário possuir alguma dificuldade física para realização do seu trabalho, a pesquisa revela que 33% sentem alguma dificuldade relacionada ao aspecto físico e 67% não sentem. Em relação a Prefeitura disponibilizar equipamentos e materiais necessários a execução das atividades, a pesquisa demonstra que 72% deles estão de acordo com os materiais disponibilizados, e 28% consideram que faltam materiais necessários para execução das atividades adequadamente. Em relação a segurança e saúde nas condições de trabalho, Walton (1973) afirma que este fator envolve dimensões relacionadas a jornadas de trabalho com horas razoáveis, pagamento de horas extras, ambiente físico adequado as atividades, de maneira que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, com o propósito de preservar a saúde e o bem estar social das pessoas. Diante do exposto, percebe-se que a prefeitura atende aos critérios estabelecidos pelo autor voltados para a qualidade de vida no trabalho.

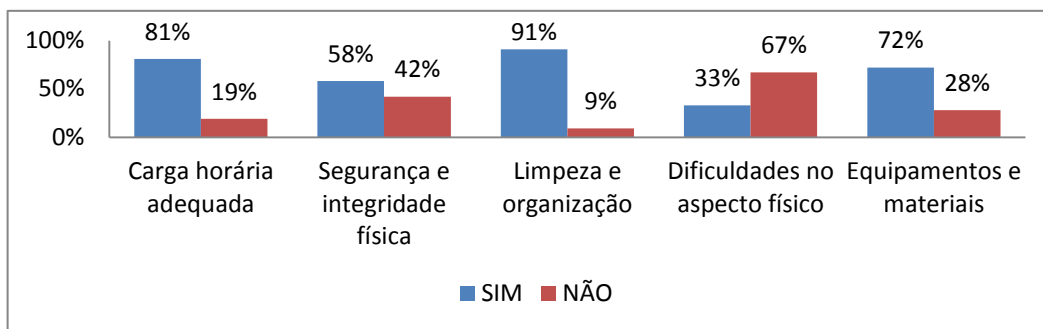


Gráfico 10 – Segurança e saúde nas condições de trabalho.
Fonte – Dados primários, 2013.

4.2.5 ANÁLISE SOBRE USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Com relação a autonomia dos funcionários para decidir sobre assuntos importantes que afetem sua atividade, constata-se que 68% possuem essa autonomia e 32% não possuem. Em relação ao funcionário estar satisfeito com resultados obtidos no trabalho, verifica-se que 82% sente-se satisfeitos com os resultados alcançados e 18% discordam da opinião dos demais funcionários. Quanto as tarefas realizadas estarem de acordo com sua função, a pesquisa revela que 91% acreditam que exercem atividades relacionadas as suas funções, enquanto apenas 9% acreditam realizar atividades que não correspondem as suas respectivas funções. Em relação aos funcionários utilizarem de seus conhecimentos e habilidades para desempenhar seu trabalho, a pesquisa demonstra que, 97% dos funcionários utilizam, enquanto apenas 3% dizem não utilizar. Em relação a empresa oferecer as informações necessárias para que o funcionário possa executar seu trabalho adequadamente, a pesquisa revelou que, 82% estão satisfeitos com as informações recebidas, enquanto 18% acreditam que as informações não atendem as suas necessidades. Em relação ao uso e desenvolvimento de capacidades, Walton (1973) afirma que este fator esta ligado ao sentido de proporcionar oportunidades, onde o trabalhador poderá utilizar de suas habilidades e conhecimentos, desenvolvendo sua autonomia, autocontrole, e obtendo informações sobre o processo total da atividade exercida, bem como ser informado quanto aos resultados significativos relacionados ao seu desempenho. Com base nas respostas dos pesquisados, percebe-se que a prefeitura delega autonomia a seus funcionários, onde os mesmos tem a oportunidade de usar de seus conhecimentos na execução das tarefas, dispondo de informações pertinentes ao seu trabalho, bem como estão satisfeitos com os resultados advindos do seu trabalho.

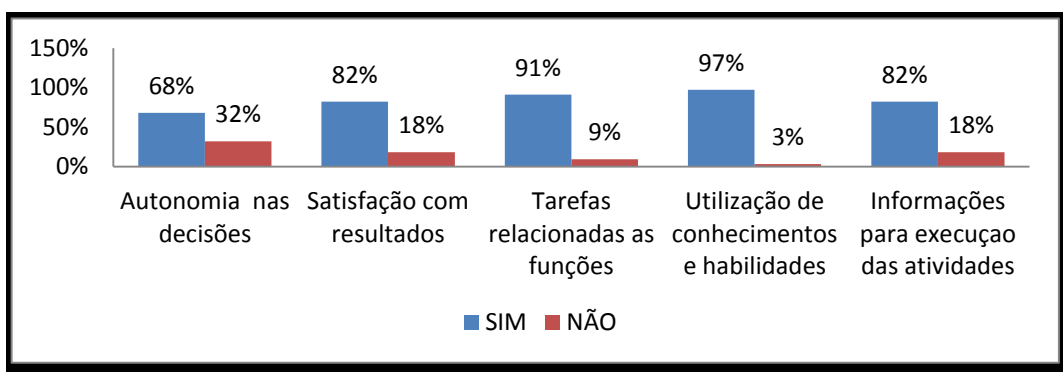


Gráfico 11 – Uso e desenvolvimento de capacidades.
Fonte – Dados primários, 2013.

