

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**ANÁLISE DOS FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DE FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA FABRICANTE DE PAPÉIS
NO SEGMENTO DE HIGIENE PESSOAL**

**CECÍLIA ALVES DOS REIS PEREIRA
JOSÉLIA MARQUES COTRIN SOUSA
KÁTIA CRISTINA DE SOUSA**

**ANÁPOLIS
2013**

**CECÍLIA ALVES DOS REIS PEREIRA
JOSÉLIA MARQUES COTRIN SOUSA
KÁTIA CRISTINA DE SOUSA**

**ANÁLISE DOS FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA FABRICANTE DE PAPÉIS NO
SEGMENTO DE HIGIENE PESSOAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis
para obtenção do título de Especialista em
Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional
sob orientação da Profa. Ms. Márcia Sumire
Kurogi.

ANÁPOLIS
2013

**CECÍLIA ALVES DOS REIS PEREIRA
JOSÉLIA MARQUES COTRIN SOUSA
KÁTIA CRISTINA DE SOUSA**

**ANÁLISE DOS FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA FABRICANTE DE PAPÉIS NO
SEGMENTO DE HIGIENE PESSOAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 30 de abril de 2013.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ms. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Profa. Ms. Elaine Abrah Amaral
Prof. Convidado

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Prof. Convidado

DEDICATÓRIA

Aos nossos pais, incentivadores, mestres e guias na descoberta dos livros, das bibliotecas e do prazer da leitura e da pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que deus-nos força para sonhar, apesar das decepções; caminhar, apesar dos obstáculos; lutar, apesar da fraqueza; amar, apesar de existir tanta possibilidade de odiar.

Aos Mestres, que deveriam ser apenas professores, mas tornaram-se nossos amigos, encorajando-nos a buscar a verdade e combater a ignorância. A eles, o nosso respeito.

À Márcia Sumire Kurogi, professora orientadora, pelo empenho com que acompanhou a realização deste trabalho e, sobretudo, pelo exemplo de seriedade e dedicação à vida acadêmica.

À todas as pessoas que contribuíram enquanto sujeitos de pesquisa para a realização deste estudo.

Administrar com as pessoas significa tocar a organização com os colaboradores e parceiros internos que mais entendem dela, dos seus negócios e do seu futuro. Uma nova visão das pessoas não mais como um recurso organizacional [...], mas como um agente proativo dotado de visão própria e, sobretudo, de inteligência, a maior e a mais avançada e sofisticada habilidade humana.

Idalberto Chiavenato

RESUMO

Este trabalho aborda a questão em torno da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) enquanto um conceito usualmente empregado na área da gestão como referência aos fatores que interagem diretamente sob o bem-estar e o desempenho do funcionário no seu ambiente cotidiano de trabalho. O estudo adota o modelo teórico de Walton para avaliação dos principais critérios relativos à QVT, quais sejam: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento; integração social; garantias constitucionais; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho. Desse modo, o trabalho teve por objetivo a análise da Qualidade de Vida no Trabalho de funcionários de uma indústria fabricante de papéis no segmento de higiene pessoal do município de Anápolis, GO. Na formulação do estudo empregou-se pesquisa de campo de caráter exploratório de natureza quantitativo-descritiva, utilizando como técnica para levantamento de dados e de coleta de informações, a aplicação de um questionário com perguntas fechadas de múltipla escolha direcionada para uma amostra de 40 indivíduos. Os resultados do estudo evidenciaram que, muito embora a maioria dos empregados participantes da pesquisa se mostra satisfeita com os principais critérios relacionados ao seu nível de qualidade de vida no trabalho; no entanto, alguns aspectos e fatores pesquisados apresentaram um índice de satisfação restrito.

Palavras-Chave: Qualidade de vida. Trabalho. Empregado. Satisfação

ABSTRACT

This paper addresses the issue on Quality of Work Life (QWL) as a concept usually employed in management by reference to the factors that interact directly under the well-being and employee performance in their daily work environment. The study adopts the theoretical model of Walton for evaluation of the main criteria for QWL, which are: fair and adequate compensation, safety and health at work; utilization and capacity development, growth opportunities, social integration; constitutional guarantees; work and total space of life, and social relevance of work life. Thus, the study aimed to analyze the Quality of Work Life of employees in a manufacturing industry roles in the personal care segment of the city of Anapolis, GO. In the formulation of the study we used field research and exploratory nature of quantitative-descriptive, using as a technique for data collection and information gathering, the application of a questionnaire with closed questions multiple choice directed to a sample of 40 individuals. The results of the study showed that although most employees participating in the research proves satisfied with the main criteria related to their level of quality of work life, however, some aspects and factors search showed an index of satisfaction restricted.

Key-Words: Quality of word life. Employee. Welfare. Satisfaction.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Modelo de QVT de Walton.....	17
Esquema 1	Modelo de Hackman e Oldhman.....	19
Gráfico 1	Média de idade.....	23
Gráfico 2	Grau de escolaridade.....	24
Gráfico 3	Tempo de atuação.....	24
Gráfico 4	Integração social.....	26
Gráfico 5	Remuneração justa e adequada.....	27
Gráfico 6	Segurança e bem-estar.....	28
Gráfico 7	Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	29
Gráfico 8	Oportunidades de crescimento.....	30
Gráfico 9	Trabalho e espaço total de vida.....	31
Gráfico 10	Garantias constitucionais.....	32
Gráfico 11	Relevância social da vida no trabalho.....	33

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 REVISÃO DA LITERATURA	12
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	12
1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS ACERCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	13
1.3 ABORDAGENS.....	15
1.3.1 Abordagem de Walton.....	15
1.3.2 Abordagem de Hackman e Oldhman.....	18
1.3.3 Abordagem de Nadler e Lawer.....	20
2 METODOLOGIA	21
3 ANÁLISE E RESULTADOS	23
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA ESTUDADA.....	23
3.2 FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	25
3.2.1 Integração Social.....	25
3.2.2 Compensação Justa e Adequada.....	26
3.2.3 Condições de Segurança e Saúde no Trabalho.....	27
3.2.4 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades.....	28
3.2.5 Oportunidades de Crescimento.....	29
3.2.6 Trabalho e Espaço Total de Vida.....	30
3.2.7 Garantias Constitucionais.....	31
3.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE	39

INTRODUÇÃO

As pesquisas em torno das discussões que atribuem importância às questões relacionadas com a qualidade de vida e com a satisfação no trabalho constituem-se abordagens essencialmente relevantes para o campo das atuais teorias organizacionais.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, também denominado QVT, é usualmente empregado na área da gestão como referência aos fatores que interagem diretamente sob o bem-estar e o desempenho do funcionário no seu ambiente cotidiano de trabalho.

Nesse sentido, dentre os principais critérios considerados como ponto de partida para análise da qualidade de vida no trabalho, podem ser ressaltados, principalmente: componente salarial, condições físicas de trabalho, desenvolvimento das capacidades e habilidades, crescimento profissional, integração social, saúde, integração e espaço de vida no trabalho, dentre outros.

Contudo, esse enfoque ainda permanece controverso, deixando grandes desafios teóricos e metodológicos para as grandes áreas de pesquisa, sobretudo, devido às correlações possíveis entre satisfação no trabalho e satisfação em outras esferas da vida social.

Por isso, com a finalidade de contribuir para o tratamento dessa temática, este trabalho teve por objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de funcionários de uma indústria fabricante de papéis no segmento de higiene pessoal do município de Anápolis, GO.

A questão colocada em relação ao tema é: qual a natureza das dimensões envolvidas diretamente nos fatores da qualidade de vida do trabalho que repercutem de maneira decisiva no aspecto de bem-estar e de satisfação do empregado?

Na formulação do estudo empregou-se pesquisa de campo de caráter exploratório de natureza quantitativo-descritiva, utilizando como técnica para levantamento de dados e de coleta de informações, a aplicação de um questionário com perguntas fechadas de múltipla escolha voltada para os pesquisados.

Por conseguinte, o trabalho está estruturado em três sessões básicas de forma a atender às principais finalidades do presente estudo. A primeira aborda as questões em torno da origem e evolução histórica da qualidade de vida no trabalho;

aspectos conceituais; e os modelos teóricos considerados mais importantes para aplicação dos fatores de qualidade de vida no trabalho.

A segunda sessão do trabalho discorre acerca da metodologia aplicada para o desenvolvimento do estudo, ressaltando os principais métodos de abordagem da pesquisa, bem como, as principais técnicas para coleta e tabulação dos seus dados.

E a terceira e última sessão do trabalho apresenta a análise e a discussão dos resultados do estudo, contextualizando a avaliação dos fatores relativos à qualidade de vida do trabalho dos sujeitos de pesquisa da amostra examinada.

Para além desses aspectos, o estudo justifica-se relevante por se pretender ampliar o foco do debate envolvendo pontos pertinentes acerca da avaliação sob os fatores da qualidade de vida no trabalho, principalmente, porque muito dessa questão, não está completamente elucidada, requerendo a necessidade de se desenvolver novas pesquisas.

Ademais, o trabalho ainda agrega como valor científico o avanço das discussões no que se refere à análise dos principais modelos teóricos que oferecem embasamento às estratégias de gestão da qualidade de vida no trabalho visando potencializar os resultados em face da satisfação e bem-estar dos trabalhadores, constituindo-se um conhecimento indispensável aos profissionais que atuam no campo de gestão de pessoas.

1 REVISÃO DA LITERATURA

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo qualidade de vida é abordado por alguns autores como um sinônimo de saúde, enquanto por outros, como um conceito mais abrangente, já que a correlação entre saúde e satisfação é sugerida enquanto aspecto a ser considerado em face da sua própria complexidade e utilização por diversas áreas de estudo. (Fleck, Louzada, Xavier, Chachamovich, Vieira, Santos e Pinzonn, 1999).

Especificamente sob o ponto de vista de aplicação no campo da teoria administrativa, o caráter atribuído à qualidade de vida tem sido sugerido principalmente como critério que responde de uma maneira geral, pela melhoria do ambiente organizacional e, de modo particular, pela própria qualidade de vida dos trabalhadores, já que tem por pressuposto, cooperar diretamente para a sua satisfação e para o desempenho de suas atividades.

A preocupação com esse tema surgiu na Inglaterra em meados dos anos 50 com a pretensão de se analisar o tripé da relação indivíduo-trabalho-organização para o desenvolvimento de uma abordagem sócio-técnico organizacional a fim de fundamentar a ideia acerca da satisfação do colaborador e sua relação com o ambiente de trabalho (RODRIGUES, 1991).

Esse pressuposto passou a ser impulsionado a partir da década de 60 nos Estados Unidos demarcando uma grande preocupação com os direitos civis e a noção de responsabilidade social das empresas, o que contribuiria de forma decisiva para o desenvolvimento de estudos neste campo (ALVES, 1998).

No entanto, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) somente foi cunhada publicamente na década de 1970, pelo professor Louis Davis, por ocasião em que desenvolvia um projeto sobre delimitação de cargo, referindo-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas (CHIAVENATO, 2004).

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, por isso deve ser considerado um dos pontos mais importante dentro de uma empresa.

De acordo com a literatura, apenas em 1974 é que os estudos da QVT foram amplamente desencadeados, especialmente depois de se ter observado o deslocamento do foco das empresas direcionado para o alto padrão de competitividade internacional requerendo cada vez mais o comprometimento e motivação de seus colaboradores (VIEIRA, 1996 apud ALVES, 1998), demandando o surgimento de uma fase em que pesquisadores, acadêmicos e líderes sindicais começaram a se interessar pelas questões em torno do aspecto de se melhorar a qualidade das experiências vividas dentro do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2002 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008).

Contudo, no Brasil, somente em meados da década de 1990 é que as empresas passaram a dedicar maior importância ao campo da administração voltado para o âmbito da qualidade de vida no trabalho, no sentido de melhor se orientarem para adotar tal medida estratégica (KARPINSKI; STEFANO, 2008), questão esta, que, implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, higiênicas e de segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais (CHIAVENATO, 2000).

Para além de todos esses aspectos, pode-se dizer que, fatores tais como, a globalização dos mercados, a busca da qualidade e dos novos modelos de gestão, a produtividade e a competitividade acirrada, contribuíram para a evolução dos estudos da QVT despertando nos líderes a percepção de que, quanto melhor forem as condições de trabalho e de vida oferecidas a seus colaboradores, maior lucratividade e competitividade terão as organizações.

1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS ACERCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Muito embora se sugira que cada vez mais as ações de QVT podem auxiliar as organizações a alcançarem seus objetivos, ainda são bastante incipientes suas práticas implementadas, justificadas possivelmente em função da pouca compreensão que as organizações estabelecem em torno da sua noção conceitual.

Nesse sentido, torna-se relevante o conceito de QVT propugnado por Limongi-França (2002 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008) quando estabelece ser este um fator comprometido com as condições de vida do trabalho, envolvendo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social para a realização de tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Coerente com esse mesmo raciocínio, o conceito proposto por França (1997 apud VASCONCELOS, 2001) vai um pouco mais além quando afirma que a QVT representa um grupo de ações envolvendo a implementação de estratégias gerenciais, tecnológicas e estruturais com inserção dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a implantação de projetos voltados para a preservação do desenvolvimento das pessoas.

Assim, de uma maneira geral, a QVT tem como premissa trabalhar em torno de critérios que possam fazer com que os colaboradores desenvolvam suas atividades mais motivados e dispostos utilizando componentes, tais como, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, autoestima, imagem da empresa/instituição junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalhos sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, respeito aos direitos, renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais e justiça nas recompensas (SUCESSO, 1998 apud VASCONCELOS, 2001).

Nessa perspectiva é possível avaliar que a aplicação do enfoque voltado para a QVT está diretamente relacionada às questões envolvendo condições favoráveis de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades individuais e, sobretudo, oportunidades de crescimento pessoal.

Chiavenato (2002) assinala que esse conceito representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio da atividade desenvolvida dentro da organização, visto que tal conceito não afeta somente aspectos associados ao cargo desempenhado, mas também atitudes pessoais e comportamentais importantes para a sua produtividade.

Nesse sentido sugere-se que, ao se considerar a implantação de programas de ações de qualidade de vida no trabalho, torna-se necessário contar com a participação tanto dos colaboradores quanto da empresa a fim de produzir diariamente um ambiente de trabalho saudável com o mínimo de pressão e estresse, onde possa existir diálogo, autonomia, dignidade, oportunidades e, especialmente, resultados operacionais e bom relacionamento interpessoal entre todos os indivíduos da organização.

Segundo um levantamento realizado por Detoni (2001), os fatores contribuintes para melhoria da QVT são abordados de modo a considerar os seguintes aspectos:

[...] salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho; desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas de crescimento profissional; crescimento profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade de cada trabalhador; tratamento justo; e espaço de vida no trabalho e fora dele (p. 45).

Do ponto de vista de tais fatores, percebe-se que a questão decorrente da QVT está intrinsecamente voltada para uma perspectiva que contempla, além das suas finalidades mais imediatas, um forte componente motivacional que auxilia o colaborador a enfrentar problemas presentes no cotidiano do trabalho.

A esse respeito, diversos estudos comportamentais têm demonstrado que os empregados motivados, capacitados e bem remunerados tendem a apresentar melhor desempenho em suas atividades, cooperando para que a empresa obtenha bons resultados financeiros e operacionais. Assim, é precisamente esse fator que sugere a importância quanto à implementação de práticas que gravitam em torno de estratégias vinculadas à aplicação dos princípios da QVT.

Por isso, as abordagens teóricas que dão embasamento à questão de aplicação desse conceito têm sido tratadas ao longo dos anos a partir de diversas concepções baseadas, sobretudo, em princípios e modelos analíticos que evocam uma visão de ser humano, de noção de trabalho e de enfoques de gestão.

1.3 ABORDAGENS

Dentre as inúmeras teorias que oferecem sustentação às bases de aplicação da QVT, algumas são mais largamente citadas dentro da literatura, requerendo assim, uma análise mais detida naquilo que se refere aos seus principais pressupostos. A esse respeito, os teóricos com maior referência no campo desses estudos são, a saber: Walton, Hackman e Oldham (FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009), além de Nadler e Lawer (KARPINSKI, STEFANO, 2008; CHIAVENATO, 2004).

1.3.1 Abordagem de Walton

O teórico Walton preconiza a implementação da QVT enquanto um componente altamente subordinado ao princípio de estabilidade e equilíbrio entre as

forças do trabalho e de outros campos da vida social em decorrência da forte necessidade de obtenção da eficiência produtiva. (Chiavenato, 2004)

Ao contextualizar essa abordagem, o pesquisador apregoa que o conceito qualidade de vida tem sido utilizado com recorrência para “descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (RODRIGUES, 1999 apud VASCONCELOS, 2001, p. 26).

Em seu modelo teórico, Walton, segundo Chiavenato (2004), apresenta oito fatores que afetam a QVT, quais sejam:

1. Compensação justa e adequada: deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho: envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades: proporciona oportunidades que contribuem para a satisfação do colaborador, como o *empowerment*, informação total sobre o processo de trabalho, dentre outros.
4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: possibilita oportunidades de carreira (ascensão) e conseqüentemente segurança.
5. Integração social na organização: existência de franqueza interpessoal, abolição de preconceito, extinção dos níveis hierárquicos marcantes, dentre outros.
6. Constitucionalismo: estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização elabora para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários.
7. Trabalho e espaço total de vida: controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares.
8. Relevância social de vida no trabalho: promover ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na empresa, como atividades de responsabilidade social, ecológica, dentre outros.

É possível observar que os principais fatores que contemplam as dimensões da QVT decorrentes do modelo elaborado pelo teórico estabelecem aspectos internos e externos da organização, como por exemplo, relacionamento interpessoal no ambiente laboral e a relevância social do trabalho.

Walton(2004) acredita que recompensa adequada, segurança, saúde no trabalho, desenvolvimento das capacidades do trabalhador, crescimento, segurança profissional e espaço total de vida no trabalho e fora dele, são alguns pontos que proporcionariam ao indivíduo uma melhor qualidade de vida no ambiente organizacional.

Mediante as variantes identificadas pelo pesquisador em relação aos fatores da QVT, o seu modelo teórico pode ser estruturado da seguinte maneira (Quadro 1):

Quadro 1- Modelo de QVT de Walton

Fatores de QVT:	Dimensões:
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento pessoal 13. Segurança de emprego
5. integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato, 2004 (p. 452)

Depreende-se a partir dessa estrutura apresentada que as principais concepções e critérios da abordagem da QVT proposta por Walton são

especialmente os fatores que intervêm de modo mais imediato no caráter de satisfação dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho, podendo repercutir sobremaneira no desempenho de suas atividades.

Assim, dado ao fato desse modelo ser um dos mais apregoados entre a literatura em função do seu caráter norteador, sendo considerado dentre os demais, o mais abrangente, deverá servir como embasamento para a realização das análises dos dados coletados no contexto da presente pesquisa.

1.3.2 Abordagem de Hackman e Oldhman

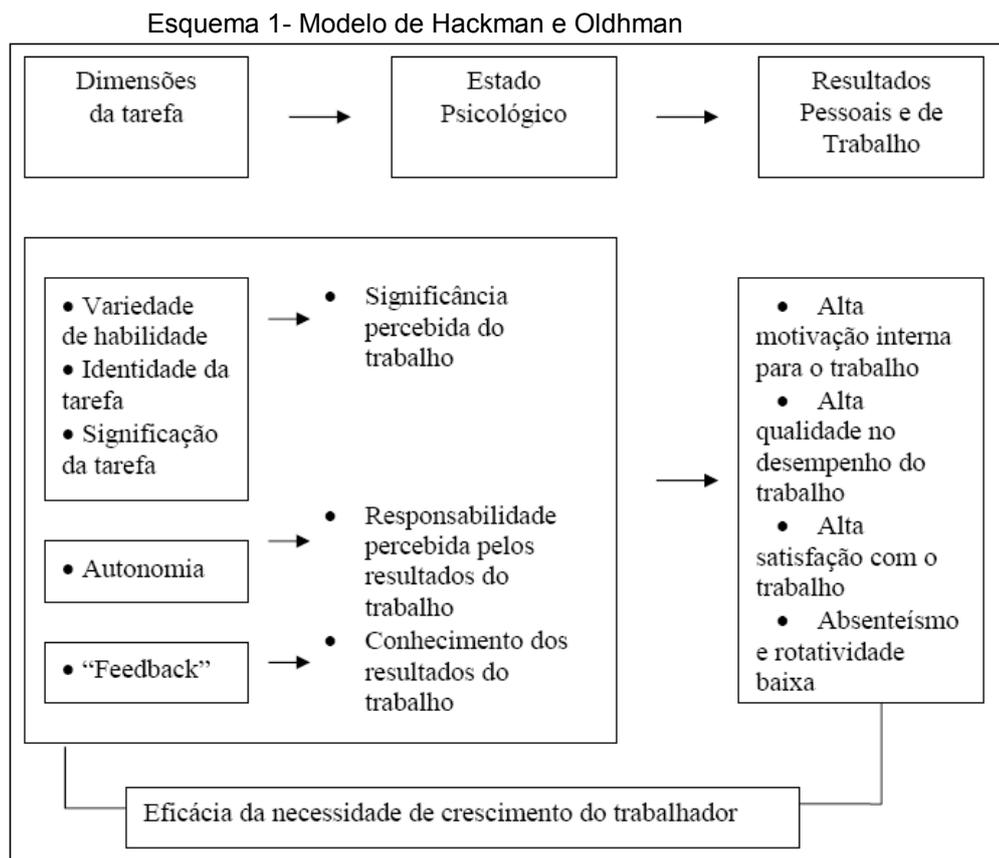
O modelo teórico de Hackman e Oldhman estabelece enquanto premissa a repercussão dos estados psicológicos na condução dos resultados do trabalho que tencionam a QVT em função, sobretudo, das dimensões do cargo. De acordo com os teóricos (HACKMAN, OLDHAN, 1975 apud CHIAVENATO, 2004) as dimensões do cargo são as seguintes:

- Variedade de habilidade: grau em que a tarefa exige diferentes habilidades.
- Identidade na tarefa: média em que o trabalho é realizado do início ao fim.
- Significado da tarefa: grau em que a tarefa tem ressonância sobre a vida ou o trabalho de outras pessoas no ambiente interno ou externo da organização.
- Autonomia: grau de independência do indivíduo para programar e executar.
- Retroação do próprio trabalho: nível de informações diretas que o indivíduo recebe sobre o seu desempenho mediante colegas, supervisores ou clientes.
- Retroação extrínseca: grau de retorno de resposta em relação ao desempenho das tarefas.
- Inter-relacionamento: contatos com outras pessoas geradas pelo trabalho.

Conforme a literatura, esse modelo trabalha em torno de duas importantes variáveis que são os resultados pessoais do trabalho e suas satisfações contextuais. Nesse sentido, enquanto a primeira variável refere-se às relações afetivas ou sentimentos que o trabalhador tem no desempenho do seu trabalho, gerando como resultado, produção de alta qualidade, redução no absenteísmo e da rotatividade; a segunda identifica o bem-estar do trabalhador em relação às necessidades de

crescimento, supervisão adequada, segurança no trabalho, compensação e ambiente social (HACKMAN, OLDHAN, 1975 apud RODRIGUES, 1994).

Dentro dessa perspectiva, pode-se dizer que os teóricos empregam um modelo de análise utilizando um protocolo de investigação acerca das dimensões do cargo a fim de detectar o nível de satisfação e motivação interna dos trabalhadores com o objetivo de mensurar o coeficiente da QVT. O modelo teórico proposto por Hackman e Oldhman figura da seguinte forma (Esquema 1):



Fonte: Rodrigues, 1994, p. 125

O modelo sugerido ressalta que as realizações pessoais do trabalhador são aquelas experimentadas em si mesmas constituindo-se fatores determinantes da QVT para obtenção dos resultados gerados, sejam eles, de motivação, de satisfação ou de absenteísmo, principalmente, oferecendo um significado às tarefas realizadas internas ou externamente ao contexto da organização.

1.3.3 Abordagem de Nadler e Lawler

A abordagem de Nadler e Lawler valoriza o resultado de determinadas tarefas executadas pelo trabalhador em relação às expectativas a serem alcançadas visando melhorar, além da própria relação com o ambiente organizacional, o nível de produção satisfatório a fim de se almejar a sua satisfação psicológica (MONTEIRO, 2001).

Nesse sentido, de acordo com Monteiro (2001), os teóricos compreendem o processo da QVT enquanto uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, sendo que, a preocupação sobre o impacto das atividades, a participação na solução dos problemas organizacionais e a tomada de decisões, são elementos-chave nesse conceito.

Desse modo, para Nadler e Lawler (1989 apud CHIAVENATO, 2004), a QVT está balizada por quatro pilares fundamentais que podem ser assim resumidos:

1. Participação dos funcionários nos eventos decisórios.
2. Reestruturação do trabalho mediante o enriquecimento de atividades, bem como, de grupos autônomos de trabalho.
3. Sistema de incentivos e recompensas no sentido de motivar o clima organizacional.
4. Melhoria das condições físicas e psicológicas de trabalho.

Em linhas gerais, o que se pode intuir no contexto dessa concepção, é o fato de que, semelhantemente ao caráter dos demais modelos teóricos que dão embasamento às aplicações da QVT, ela também traz em seu escopo uma visão basilar quanto à importância da equiparação das condições do trabalho envolvendo tanto aspectos físicos quanto psicológicos, além do senso de justiça social e do sistema de incentivos com o objetivo de elevar o nível de satisfação pessoal do trabalhador.

2 METODOLOGIA

Para formulação do estudo empregou-se pesquisa de campo de caráter exploratório de natureza quantitativo-descritiva. De acordo com Marconi e Lakatos (2003), as pesquisas exploratórias têm como objetivo a análise de questões ou de um problema com a tripla finalidade de desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com o fenômeno estudado e modificar conceitos para a realização de estudos posteriores.

No que se refere à natureza quantitativo-descritiva desses estudos, são pesquisas que têm por objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis em que se empregam técnicas padronizadas de coleta de dados (MARCONI, LAKATOS, 2003; GIL, 2006).

A adoção desse modelo de estudo enquanto pesquisa exploratória com aplicação de método quantitativo-descritivo propiciou a análise acerca dos fatores de qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma indústria fabricante de papéis no segmento de higiene pessoal no município de Anápolis, Goiás.

O trabalho tomou como referência para a realização da pesquisa bibliográfica consultas em fontes secundárias, tanto no que se refere à utilização de livros, revistas e literaturas especializadas concernentes ao tema focado, quanto o emprego da base de dados relativo à plataforma eletrônica de pesquisa Scielo Brasil com os seguintes descritores: “qualidade de vida no trabalho”; “análise sobre os principais modelos teóricos de QVT”; e “aplicação do modelo teórico de Walton”.

No decorrer do trabalho utilizou-se do modelo teórico de Walton, isto por ser um modelo mais completo e amplo, que abrange de forma mais clara as variáveis sobre a qualidade de vida no trabalho.

Para a técnica de levantamento de dados e informações relacionadas à pesquisa de campo utilizou-se a aplicação de um questionário com perguntas fechadas de múltipla escolha evidenciando a melhor representação do ponto de vista do respondente. Nesse sentido, o instrumento de pesquisa foi elaborado com base no modelo de QVT proposto por Walton (1975 apud CHIAVENATO, 2004), em que se buscou examinar todos os critérios e indicadores referenciados no seu aporte teórico.

A pesquisa foi realizada em etapa única no mês de fevereiro de 2013 e aplicada face à uma amostra de 40 funcionários de uma população de 500 indivíduos, incluídos sujeitos e colaboradores que trabalhavam em todos os setores da empresa, objeto de análise, maiores de 18 anos, sem distinção de raça, ideologia, sexo e convicções políticas que concordaram em participar enquanto sujeitos de pesquisa.

Foram excluídos automaticamente da amostra da pesquisa todos os indivíduos que estiveram ausentes ou afastados do serviço por quaisquer motivos, bem como, todos os que não concordaram em participar como voluntários do estudo, tornando esta questão, o principal aspecto limitador para a realização do trabalho, já que se pôde registrar uma baixa aderência por parte da maioria dos sujeitos de pesquisa que não demonstrou interesse em responder o questionário aplicado, alegando falta de tempo e indisposição.

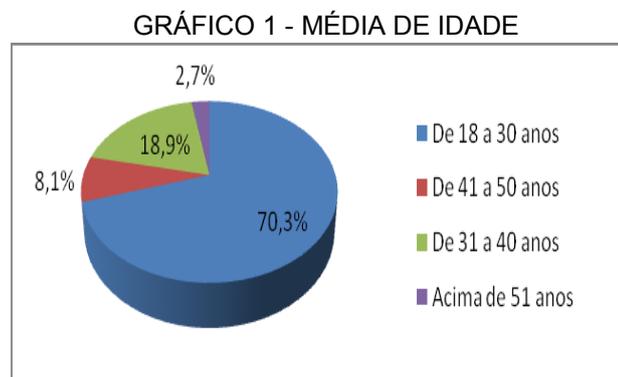
Para a análise dos dados coletados, empregou-se o auxílio do *software* Excel como base de apoio para construção dos gráficos e elaboração da tabulação dos dados, utilizando-se percentuais simples em relação à amostra estabelecida.

3 ANÁLISE E RESULTADOS

O presente estudo foi realizado com o objetivo de avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa que atua há 22 anos no setor de fabricação de papéis no seguimento de higiene pessoal, localizada no município de Anápolis em Goiás, no complexo agro-industrial da cidade. Esta empresa, denominada Carta Goiás Indústria e Comércio de Papéis Ltda. é de grande porte, fabricante de papeis higiênico, papel toalha, guardanapo, absorvente e fralda. Sua atividade teve início em 1991 em São Gonçalo no Rio de Janeiro. No ano 2000, após a compra da antiga Anapel, houve a ampliação da sua capacidade de produção com a implantação da unidade de Anápolis Goiás, atualmente gera mais de 1000 empregos diretos entre as duas unidades fabris.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA ESTUDADA

A amostra utilizada nesta pesquisa se compôs de 40 funcionários envolvendo todos os setores da empresa Carta Goiás, objetivando preliminarmente, descrever o perfil característico da população pesquisada. Desse modo, no que se refere ao aspecto relativo à faixa etária, evidencia-se uma média predominante de 70,3% de indivíduos com idade entre 18 e 30 anos, enquanto apenas 8,1% se encontram com idade entre 41 a 50 anos (Gráfico 1), indicando uma preocupação por parte da empresa em contratar funcionários mais jovens para compor o seu quadro funcional.

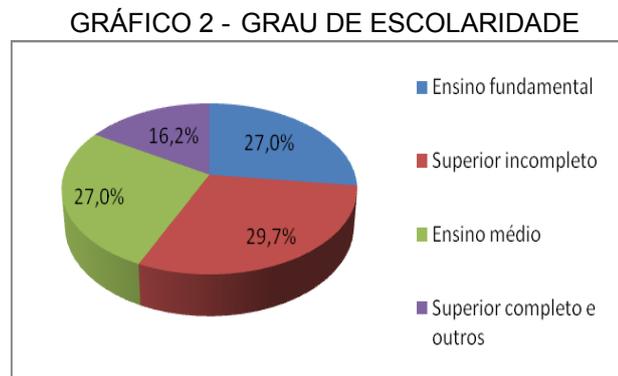


Fonte*: Dados coletados da pesquisa, 2013

* Todos os dados da pesquisa de campo contidos neste capítulo possuem a mesma fonte no que se refere ao levantamento das informações obtidas a partir da empresa objeto de estudo.

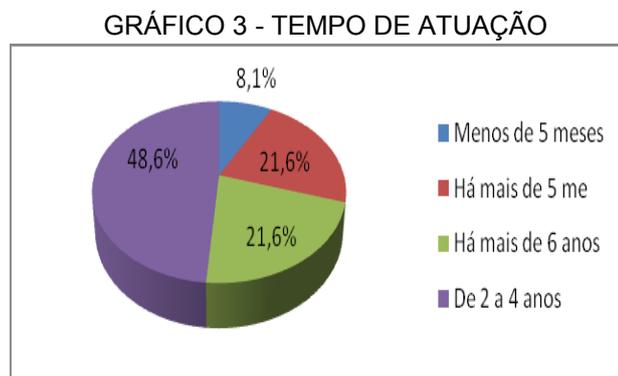
O levantamento acerca do nível de instrução e do grau de escolaridade dos sujeitos da pesquisa revelou uma equiparação de percentuais no que se refere aos funcionários que possuem Ensino Médio em relação aqueles que possuem somente o Ensino Fundamental, evidenciando um resultado em ambos os casos de 27% (Gráfico 2).

Por outro lado, os dados demonstram que 29,7% dos indivíduos possuem instrução superior incompleta, enquanto apenas 16,2% possuem formação superior completa, sugerindo a pouca preocupação por parte dos funcionários com aquilo que diz respeito ao seu nível de qualificação e, conseqüentemente, com a sua possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa.



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

O levantamento de dados decorrente do tempo de atuação dos funcionários junto à empresa indica a existência de um grande percentual (48,6%) de colaboradores que possuem de 2 até 4 anos de serviços na organização (Gráfico 3).



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

Os dados relacionados ao Gráfico 3 demonstram ainda que 8,1% dos indivíduos da amostra analisada trabalham há menos de 5 meses na empresa,

podendo assim, presumir uma alta taxa de rotatividade entre os funcionários da organização, especialmente, quando os demais resultados evidenciam que somente 21,6% estão há mais de 6 anos trabalhando na empresa.

De acordo com a literatura, a natureza de comportamentos contraproducentes, tais como, o índice de rotatividade e de absenteísmo, muitas vezes pode revelar uma situação decorrente do clima organizacional e da falta de qualidade do trabalho, representando fatores importantes na determinação da QVT (CHIAVENATO, 2004).

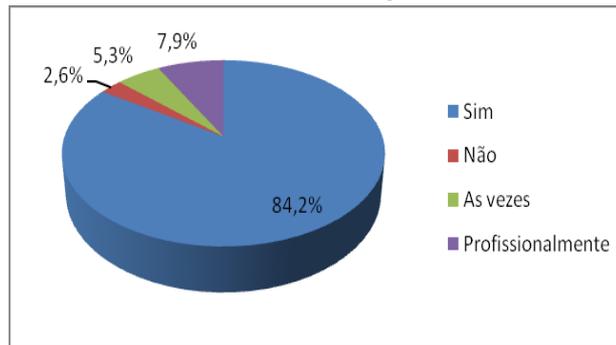
3.2 FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os resultados desta seção evidenciam os dados levantados em relação aos fatores da QVT segundo o modelo teórico proposto por Walton. De acordo com a literatura, no que se refere aos oito fatores constituintes da QVT dentro dessa concepção, Walton (1973 apud KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008) considera que a QVT é possibilitada pela combinação de componentes relacionados tanto com o desempenho no trabalho quanto com outros não relacionados ao desempenho, mas que, ao final, resultam em comportamentos e ações que influenciam de maneira direta a própria qualidade do trabalho em si.

3.2.1 Integração Social

Segundo Walton (1973 apud MOURA, 2011), esse critério avalia a percepção dos funcionários no que se refere à relevância social do trabalho, ética, qualidade dos produtos e serviços e o relacionamento entre os colegas. Assim, nessa categoria questionou-se o nível de relacionamento interpessoal entre os funcionários e com o grupo no qual atuava. Os resultados percentuais estão demonstrados no Gráfico 4.

GRÁFICO 4 - INTEGRAÇÃO SOCIAL



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

Os dados obtidos evidenciam que 84,2% dos colaboradores se relacionam bem entre si, enquanto 2,6% dos indivíduos não se interagem com os colegas, bem como, 7,9% limita-se ao contato profissional entre os pares.

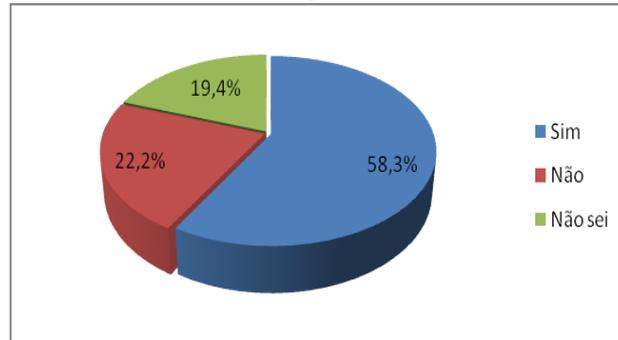
Tais resultados apontam para o fato de que a maioria dos colaboradores da empresa, objeto de estudo, cultiva o bom relacionamento no ambiente de trabalho, justificando assim, a teoria de Walton quando preconiza que desde que o trabalho e a carreira são almejados dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza dos relacionamentos pessoais transforma-se numa importante questão da QVT (WALTON, 1973 apud FREITAS; SOUZA, 2009).

3.2.2 Compensação Justa e Adequada

Neste critério, segundo Walton, mensuram-se aspectos como renda adequada e compensação justa, que, de acordo com o teórico, representam dois fatores importantes que determinam a qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973 apud TIMOSSI et al., 2009).

Nesse sentido, ao questionar os funcionários se a empresa, objeto de estudo, concede remuneração (salário e benefícios) justa e adequada, o Gráfico 5 evidencia que 58,3% dos respondentes afirmaram que sim, enquanto 22,2% disseram que não, e apenas 19,4% declararam não saber (Gráfico 5).

GRÁFICO 5 - REMUNERAÇÃO JUSTA E ADEQUADA



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

É possível observar que, muito embora a maioria dos colaboradores considere o sistema de remuneração e o de recompensas da empresa satisfatório, deve-se, contudo, levar em conta a parcela considerável dos demais indivíduos (22,2%) que contesta o plano de remuneração aplicado, sugerindo a necessidade de uma reavaliação por parte da organização no que diz respeito a importância desse fator sob a QVT.

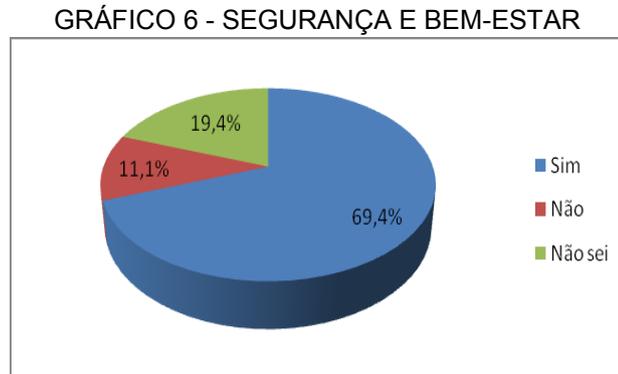
Por isso, para Chiavenato (2004), a QVT constitui duas posições diametralmente opostas: de um lado, a reivindicação dos empregados no que se refere a sua satisfação e o seu bem-estar no trabalho; e de outro, o interesse das empresas manterem os seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

3.2.3 Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

O fator de QVT saúde e segurança no trabalho é tratado por Walton (1973 apud FREITAS, SOUZA, 2009) enquanto uma categoria que envolve variáveis tais como, horas razoáveis de trabalho, condições físicas do trabalho que minimizem riscos de doença, acidentes de trabalho e imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo.

Desse modo, ao questionar aos respondentes se a empresa Carta Goiás proporciona aos colaboradores uma boa segurança e bem-estar no trabalho, 69,4%

dos funcionários afirmaram que sim, sendo que, 11,1% disseram que não e 19,4% não souberam responder (Gráfico 6).



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

De acordo com os dados apresentados, uma parcela preponderante dos indivíduos (69,4%) está satisfeita com as condições de segurança, saúde e bem-estar oferecidas pela empresa, já que somente 11,1% dos respondentes se julgam contrariados, confirmando o ponto de vista de Limongi-França (2004 apud FREITAS, SOUZA, 2009) quando se afirma que a base da discussão sobre o conceito de QVT está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários acerca de suas ações dentro das empresas.

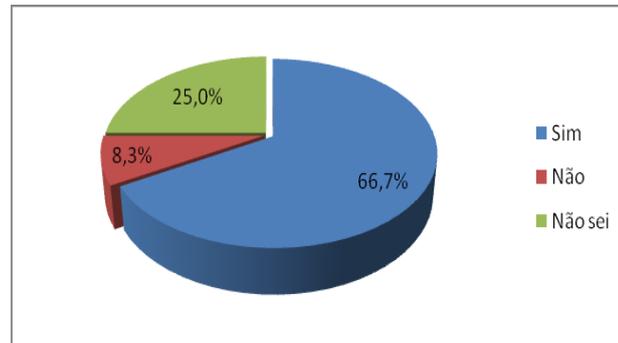
3.2.4 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Nesta categoria, o modelo teórico de Walton propõe, enquanto principais dimensões da QVT, a variedade de habilidades, a autonomia, o significado da tarefa, bem como, a identidade do trabalhador em relação a esta.

Desse modo, a questão levantada junto aos trabalhadores da empresa pesquisada foi se estes se identificam com as tarefas executadas à medida que a empresa os coloca para a realização de atividades de acordo com suas habilidades e competências. Conforme os dados apresentados (Gráfico 7), 66,7% dos sujeitos da pesquisa responderam sim, enquanto apenas 8,3% dos respondentes admitiram

que não estão satisfeitos com suas tarefas profissionais, e 25% não souberam responder.

GRÁFICO 7 - UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

Segundo os dados levantados, evidencia-se um alto percentual de trabalhadores que se consideram satisfeitos, tanto em relação às tarefas realizadas quanto em relação ao fato da organização lhes disponibilizar um ambiente de trabalho favorável para a prática de conhecimentos e aptidões profissionais.

No entanto, mesmo considerando-se o aspecto de apenas uma pequena parcela (8,3%) responder negativamente à questão, tal resultado aponta para o fato de que a empresa deve implantar técnicas de enriquecimento de cargos, além de criar novas fontes de satisfação para o trabalhador.

Essa, aliás, é uma questão extremamente relevante, já que, segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), as organizações esperam do novo trabalhador, o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos complexos e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza e papéis pouco definidos.

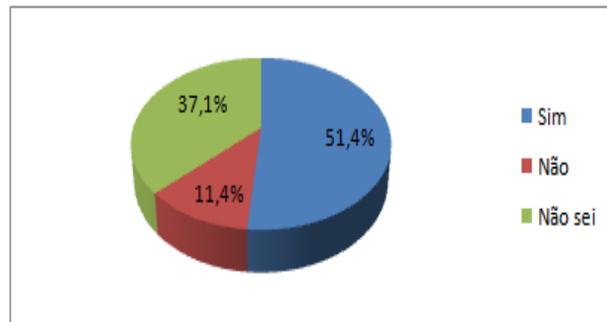
3.2.5 Oportunidades de Crescimento

Neste critério, o modelo de Walton faz referência às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, que vão desde o enriquecimento curricular, passando por promoção de cargo, até os requisitos de estabilidade no trabalho.

Dentre as principais dimensões de influência desse fator estão: possibilidades de o funcionário expandir seus conhecimentos e capacidades, bem como, oportunidades de ascensão de cargo e plano de carreira (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Acerca desse aspecto, ao questionar aos sujeitos da pesquisa se a empresa Carta Goiás lhes concede oportunidades de crescimento no trabalho, 51,4% responderam sim, sendo que 11,43% disseram não, enquanto 37,1% não souberam responder (Gráfico 8).

GRÁFICO 8 - OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

A partir dos dados evidenciados no Gráfico 8 é possível observar que, muito embora mais da metade dos funcionários da amostra analisada esteja satisfeita em relação às oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela empresa, não se deve desconsiderar, ainda que menor, a faixa de representatividade dos respondentes (11,4%) que avaliou negativamente o posicionamento da organização em relação a essa questão, bem como, a parcela que não soube responder, podendo esse aspecto repercutir como ponto crítico no fator da QVT. Assim, torna-se necessário que a empresa divulgue melhor suas ações já implantadas e estimule políticas de desenvolvimento e educação voltadas a todos os funcionários interessados em expandir suas potencialidades.

Nesse sentido, para Walton, as oportunidades de crescimento contínuo e segurança possibilitam oportunidades de carreira e conseqüentemente segurança (CHIAVENATO, 2002).

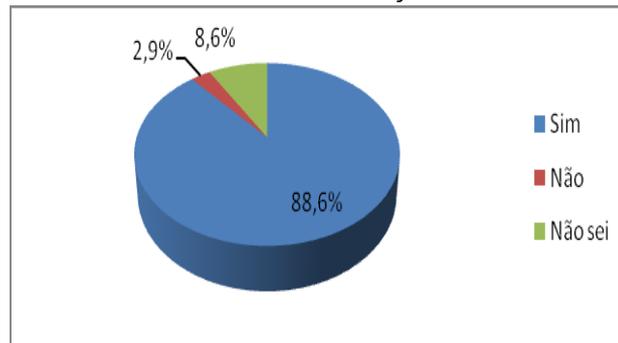
3.2.6 Trabalho e Espaço Total de Vida

Este fator de QVT, segundo a orientação do modelo teórico de Walton, estabelece a importância da relação no que se refere ao equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho.

Ao contextualizar tal questão, Pizzolato, Moura e Silva [2013] preconizam a inclusão de dois aspectos presentes nesse critério, quais sejam: equilíbrio entre jornada de trabalho e convívio familiar; e exigências da carreira profissional e convívio familiar.

Mediante essa perspectiva, foi questionado aos funcionários da empresa Carta Goiás, se a organização lhes disponibiliza tempo suficiente para que possam realizar suas atividades pessoais e familiares. Os resultados estão demonstrados no Gráfico 9 apresentado.

GRÁFICO 9 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

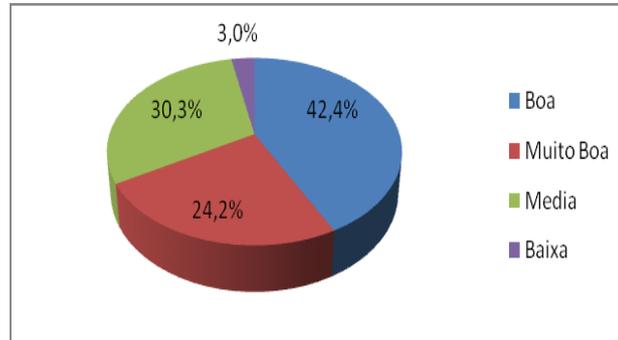
Conforme os dados levantados, 88,6% dos funcionários afirmaram que a empresa disponibiliza tempo suficiente para a prática de suas atividades sociais, enquanto somente 2,9% dos respondentes não concordaram, e 8,6% não souberam responder. Tais resultados sugerem o fato de que a empresa Carta Goiás é bastante comprometida com a aplicação correta do seu sistema interno de jornada de trabalho, respeitando os limites estabelecidos entre a carga diária de tarefas e atividades profissionais de seus colaboradores e as demandas da sua vida social.

3.2.7 Garantias Constitucionais

Nesta categoria, Walton propugna o estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização deve elaborar para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários, devendo estar presentes enquanto principais dimensões: respeito às leis trabalhistas e normas e rotinas claras da organização (CHIAVENATO, 2004). Os dados levantados junto aos

funcionários da empresa objeto de análise em relação a essa questão estão representados no Gráfico 10.

GRÁFICO 10 - GARANTIAS CONSTITUCIONAIS



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

Ao questionar aos colaboradores de que forma poderiam ser avaliadas as normas constitucionais empregadas pela empresa Carta Goiás no que se refere às leis e aos direitos trabalhistas, bem como, aos princípios claros da organização, 24,2% dos respondentes as consideraram como muito boas, enquanto 42,4% as avaliaram como boas, 30,3% afirmaram que as normas aplicadas pela empresa são médias e somente 3% consideraram que são baixas.

Considerando-se a natureza dos resultados obtidos em relação a amostra dos indivíduos (42,2%) que avaliaram como boas a aplicação das normas constitucionais adotadas pela empresa, é possível elucidar, desse modo, uma preocupação por parte da organização em adotar medidas respaldadas por lei no sentido de oferecer aos funcionários provimento justo e equitativo em relação ao cumprimento dos seus direitos trabalhistas.

Assim, pode-se dizer que a questão de aplicação das normas constitucionais por parte das empresas representa um importante fator de QVT, porquanto está diretamente voltada com o nível de satisfação dos seus funcionários por estarem atuando junto às organizações nas quais se sentem seguros e confiantes.

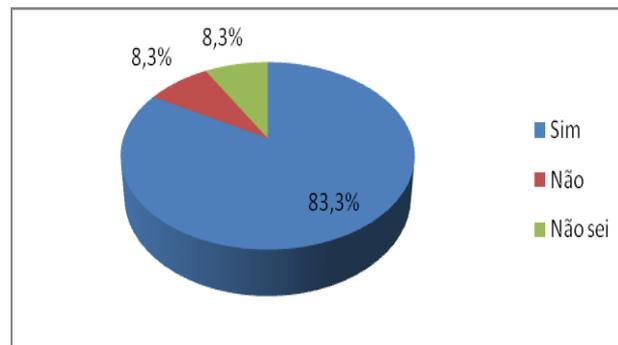
3.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Neste fator avalia-se a percepção dos empregados com relação à imagem social da empresa, a sua ética empregada e a responsabilidade social pela sua linha de produtos e serviços (WALTON, 1973 apud MOURA, 2011).

Mediante essa perspectiva, foi questionado aos colaboradores da empresa objeto de estudo, se os mesmos sentem orgulho de trabalharem junto à instituição, levando-se em conta a imagem social da organização que lhes é despertada.

De acordo com os dados demonstrados no Gráfico 11, evidencia-se que 83,3% dos respondentes possuem orgulho de atuar profissionalmente na empresa, enquanto os demais dados revelaram resultados semelhantes para aqueles que não possuem um sentimento positivo (8,3%) e para os que não souberam opinar (8,3%) a respeito dessa questão.

GRÁFICO 11- RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO



Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2013

Ao evidenciar que a maioria dos funcionários (83,3%) da amostra analisada sente orgulho por trabalhar na instituição, uma vez considerando a questão acerca da imagem social da empresa, torna este aspecto essencialmente um fator relevante de QVT, sobretudo, porque responde diretamente com os índices de satisfação dos seus colaboradores.

Sobre esse aspecto, para Chiavenato (2002), relevância social de vida no trabalho é quando as empresas promovem ações que despertam orgulho em seus funcionários, tais como, atividades de responsabilidade social e ações ecológicas, dentre outras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face das análises estabelecidas no contexto do presente estudo em que se abordou a temática acerca da qualidade de vida no trabalho, ficou evidenciado que a aplicação desse conceito está diretamente relacionada às questões decorrentes das condições favoráveis de trabalho no sentido de possibilitar maior índice de satisfação aos empregados.

O estudo averiguou que a QVT tem como princípio primordial estabelecer critérios que possam fazer com que os trabalhadores desenvolvam suas atividades mais motivados e dispostos, utilizando componentes que vão desde o orgulho pelo trabalho realizado, envolvendo respeito aos seus direitos assegurados com inclusão de renda capaz de satisfazer as suas demandas pessoais, até a percepção com relação à imagem social da empresa para a qual trabalham.

Nesse sentido, baseando-se no modelo teórico proposto por Walton, o trabalho analisou os fatores de QVT aplicados junto a funcionários de uma indústria de papéis no segmento de higiene pessoal no município de Anápolis, Goiás, sendo possível constatar que a maioria dos empregados participantes da pesquisa se mostra satisfeita com os principais critérios relacionados ao seu nível de qualidade de vida no trabalho. No entanto, alguns aspectos e fatores apresentaram um índice de satisfação restrito.

A esse respeito, observou-se que muito embora uma grande parcela da população analisada considere o sistema de remuneração e o de recompensas da empresa satisfatório, uma parte considerável de indivíduos pesquisados contesta o plano de remuneração aplicado, sugerindo a necessidade de uma reavaliação por parte da organização no que diz respeito a importância desse fator sob a QVT.

No que se refere às condições de segurança e saúde no trabalho, averiguou-se que, embora pequena, também existe uma faixa considerável de funcionários que está insatisfeita com as práticas e ações adotadas pela empresa em relação a boa segurança e ao bem-estar de seus empregados.

Da mesma forma, verificou-se que, ainda que haja um alto percentual de trabalhadores satisfeitos com o fato de a organização lhes disponibilizar um ambiente de trabalho favorável para a prática de conhecimentos e aptidões profissionais, deve-se levar em conta a proporção significativa de pesquisados contrariados com esta questão, apontando para o fato de que a empresa necessita

implantar técnicas de enriquecimento de cargos, além de criar novas fontes de satisfação para todos os trabalhadores.

Outra situação semelhante foi constatada no que se refere ao fator de QVT relacionado às oportunidades de crescimento, evidenciando que, mesmo considerando-se que mais da metade dos funcionários da amostra analisada tenha se mostrado satisfeita em relação a este critério, no entanto, revelou-se alta a faixa de representatividade dos demais respondentes que avaliou negativamente o posicionamento da organização em relação a esse fator, sugerindo o fato de que a empresa tenha que melhorar suas ações já implantadas e estimular políticas de desenvolvimento e educação voltadas a todos os funcionários interessados em expandir suas potencialidades.

Todavia, aspectos como trabalho e espaço total da vida, em que se analisam critérios relacionados ao equilíbrio entre jornada de trabalho, carreira profissional e convívio familiar, obtiveram uma alta taxa de satisfação por parte dos empregados avaliados, apontando para o fato de que a empresa respeita os limites estabelecidos entre a carga diária de tarefas e atividades profissionais de seus colaboradores e as demandas da sua vida social.

Ademais, com relação ao fator concernente às garantias constitucionais, também verificou-se um alto índice de satisfação perante a amostra pesquisada, elucidando, desse modo, uma preocupação por parte da organização em adotar medidas respaldadas por lei no sentido de oferecer aos funcionários provimento justo e equitativo em relação ao cumprimento dos seus direitos trabalhistas.

E, por fim, naquilo que diz respeito ao fator de QVT que considera a imagem social da empresa suscitada nos empregados, incluindo a ética e a responsabilidade social adotadas perante sua linha de produtos e serviços, a pesquisa revelou que uma parcela preponderante de pesquisados sente orgulho de trabalhar junto à instituição, fazendo desse aspecto um fator relevante sob a qualidade de vida no trabalho, sobretudo, porque responde diretamente pelos índices de satisfação dos seus colaboradores.

Assim, todos esses resultados evidenciados, é possível concluir que a correlação entre os principais fatores de QVT aponta para a questão de que o elevado índice de satisfação em um determinado critério não significa que o outro deva ser deixado de lado, sugerindo que as empresas necessitam harmonizar a

implementação de seus projetos de desenvolvimento e de gestão atuando em todas as frentes de trabalho.

Desse modo, os dados reportados neste estudo mesmo que demonstrando certo padrão de resultados no que se refere à análise dos principais fatores da qualidade de vida no trabalho, sinaliza também para possíveis diferenças intraespecíficas em relação ao vetor de importância atribuído à cada critério de QVT avaliado individualmente, indicando a necessidade de formulação de pesquisas mais sistemáticas e longitudinais acerca dessa temática.

REFERÊNCIAS

- ALVES, K. V. Qualidade de vida no trabalho e na vida: uma proposta integradora. In: ENCONTRO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO, 9, 1998, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: **ENANGRAD**, 1998. Disponível em: <http://www.angrad.org.br/area_cientifica/artigos/qualidade-de_vida_trabalho_e_uma_proposta_integradora/502/>. Acesso em: 22 dez. 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2 ed. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. **Recursos humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Administração: teoria processos e prática**. São Paulo: Makron Books, 2000.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em agroindústrias**. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção)– Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.
- FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.33, n.2, p. 198-205, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=51807-55092012000200007&scrip=sci_arttext>.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 136-154, mai./ago. 2009.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. reimp. São Paulo: Atlas, 2006.
- KARPINSKI, D.; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e satisfação um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Ciências Sociais Aplicadas**, [S.l.], ano 3, n. 1, p. 1-23, mar. 2008.
- KOVALESKI, A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 51-64, out. 2008.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MONTEIRO, G. F. **Qualidade das condições de trabalho versus produtividade: estudo de caso no setor de transportes urbanos em Goiânia (GO)**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção)– Universidade Federal de Santa Catarina,

Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://www.sare.anhanguera.com/index.php/rcger/article/view/382/378>>. Acesso em: 30 jan. 2012.

MOURA, Leila Luz Fontes de. **Qualidade de vida no trabalho**: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos - PI. 2011. 60 f. Monografia (Graduação em Administração)– Universidade Federal de Piauí, Picos, 2011.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões Revista da Faculdade de Educação Física**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, set./dez. 2009.

PIZZOLATO, P.; MOURA, B.; SILVA, A. G. Y. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. [2013]. Disponível em: <www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html>. Acesso em: 22 dez. 2012.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1991.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **R. da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APRESENTADO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CARTA GOIÁS

Caro Funcionário,

Este questionário faz parte de um estudo realizado pelo Curso de Pós-Graduação da Faculdade Católica de Anápolis e o seu objetivo é avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, psicológico e profissional. Gostaríamos de pedir a sua colaboração no sentido de responder este instrumento de pesquisa, sendo que a sua identidade será preservada.

1. Há quanto tempo você trabalha na Carta Goiás?
 Menos de 5 meses Há mais de 6 anos
 Há mais de 5 meses De 2 a 4 anos

2. Qual sua idade?
 De 18 a 30 anos De 41 a 50 anos
 De 31 a 40 anos Acima de 51 anos

3. Qual o seu grau de escolaridade?
 Ensino Fundamental Superior incompleto
 Ensino Médio Superior completo e outros

4. Você se relaciona bem com todos os colegas de trabalho ou com o grupo no qual atua?
 Sim As vezes
 Não Profissionalmente

5. A empresa concede a seus colaboradores uma remuneração (salário e benefícios) justa e adequada?
 Sim Não Não sei

6. A empresa proporciona aos colaboradores uma boa segurança e um bem-estar?
 Sim Não Não sei

7. Na Carta Fabril os colaboradores se identificam com as tarefas que executam, considerando que a empresa delega tarefas às pessoas de acordo com as suas habilidades e competências?
 Sim Não Não sei

8. A empresa oferece oportunidade de crescimento a seus colaboradores?
 Sim Não Não sei

