



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade Coordenação de
Estágio Supervisionado

**NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso em
uma Escola Estadual do município de Boqueirão - PB**

EDNALDO CLÉCIO DE MACEDO JÚNIOR

Campina Grande - 2014

EDNALDO CLÉCIO DE MACEDO JÚNIOR

**NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso em
uma Escola Estadual do município de Boqueirão - PB**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^a. Ana Cecília Feitosa Vasconcelos, Mestre.

Campina Grande -2014

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Ednaldo Clécio de Macedo Júnior

Aluno

Ana Cecília Feitosa de Vasconcelos, Mestre.

Professora Orientadora

Patrícia Trindade Caldas, Mestre.

Coordenadora de Estágio Supervisionado

EDNALDO CLÉCIO DE MACEDO JÚNIOR

**NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso em uma Escola
Estadual do município de Boqueirão - PB**

Relatório aprovado em 09 de abril de 2014.

Ana Cecília Feitosa de Vasconcelos, Mestre
Orientadora

Luciene Alencar Firmo, Mestre
Examinadora

Bartira Pereira Amorim, Mestre.
Examinadora

Ao meu Deus que me deu forças nos momentos que pensei em desistir. “Como sois medrosos! Ainda não tendes fé?” (Mc 4.40).

AGRADECIMENTOS

Apresento sinceros agradecimentos:

- À Deus e a Nossa Senhora Rosa Mística que mim proporcionaram a vida; que me deram força nos momentos que pensei em desistir. A Eles todo meu agradecimento.
- A meus avôs, José Terto Irmão e Severina Maria de Jesus (em memória). Sendo, meu avô um exemplo de homem forte, guerreiro, otimista, leal, sincero, amigo, PAI, AVÔ e HOMEM. Tenho orgulho de ter seu sangue em minhas veias e agradeço muito a Deus por ser seu neto e minha avó que sempre foi generosa com todos, foi com ela que aprendi a confiar mais nas pessoas e continuar confiando mesmo quando me decepcionasse, a batalhar pelos meus objetivos e, mesmo, estando diante dos obstáculos da vida, lutar e nunca desistir. Creio que este era seu lema, pois lutou até o fim e no momento em que Deus lhe chamou, apenas abriu os olhos, olhou ao seu redor e partiu!
- A minha mãe, Clarice, que deu-me a oportunidade de estudar e chegar até aqui, ela com certeza é um ótimo exemplo a ser seguido, mesmo com todos os problemas da época, ela não deixava de me dar carinho, de me dar atenção, de fazer o seu papel de mãe.
- As minhas amigas, Socorro Brito e Risonete (em memória) que foram pessoas que admirei muito e sempre mim estenderam a mão.
- As minhas tias Fatima, Cleonice e meu padrinho José Pereira que não mediram esforços no decorrer desta caminhada, agradeço pelos conselhos e dedicação.
- A Lurdes Brito que abriu as portas de sua casa e acolheu-me como filho.
- À minha professora Orientadora, Ana Cecília, que aceitou fazer parte deste momento tão importante na minha vida, demonstrando tanta dedicação e paciência durante todo o processo.
- Aos companheiros do curso de Administração, que estiveram comigo enfrentando todos os desafios, derrubando barreiras, suportando turbulências e comemorando as conquistas.
- Aos professores do curso de Administração, que de alguma maneira contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional, pelos conhecimentos transmitidos. Em especial, aos que me deram apoio extracurricular.
- Aos meus irmãos em Cristo, Andrea Carolina, Luana Farias, Pablo, entre outros, que foram anjos que Deus colocou no meu caminho no decorrer desta caminhada que foi tão turbulenta, mas com as orações deles, consegui chegar ao fim.
- A diretora da instituição, Rosilda Freitas, pela acessibilidade e disposição em colaborar com este trabalho. Aos funcionários, pela atenção em fornecer as informações necessárias para a análise dos resultados da pesquisa.
- Enfim, a todas as pessoas que contribuíram para realizar este trabalho com sugestões, críticas, informações pertinentes, ideias, apoio e incentivo.

Macedo, Ednaldo. C. J. **NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** Estudo de caso em uma Escola Estadual do município de Boqueirão - PB. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2014.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo estudada ao longo dos anos, devido a ser considerada indispensável à produtividade e à prestação de serviço, pois as organizações visam o oferecimento de melhores condições de trabalho para seus colaboradores, por serem estes os principais agentes responsáveis pelo sucesso de toda e qualquer instituição, quer seja pública ou privada. Por esse motivo, este trabalho tem como objetivo identificar o nível de QVT em uma escola estadual na cidade de Boqueirão-PB. Para tanto, foi utilizado o modelo norteador o de Freitas e Sousa (2008). Em termos metodológicos a pesquisa caracteriza-se como sendo de natureza quantitativa, descritiva e conduzida sob a forma de estudo de caso, tendo como ferramenta para coleta dos dados um questionário de 35 questões, o qual foi dividido em oito (8) dimensões. Os resultados alcançados demonstram que a instituição apresenta um nível de QVT de 3,39, classificado como bom, o que aponta que a maioria dos colaboradores concorda que a instituição a qual prestam serviço possui boas condições de trabalho, ou seja, possui um bom nível de QVT refletindo, diretamente, na produção e prestação de serviço de todos os envolvidos.

Palavras chaves: QVT, Colaboradores, Condições de trabalho.

Macedo, Ednaldo. C. J. **LEVEL OF QUALITY OF WORKING LIFE:** A case study in an Organization in a state school in Boqueirão city - PB. Supervised Internship Report (Bachelor in Business Administration) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2014.

ABSTRACT

The quality of working life has been studied over the years, due to be considered essential to productivity and service delivery, because the organizations aim at offering better working conditions for their employees, because they are the main responsible agents for the success of any institution, whether public or private. Therefore, this study aims to identify the level of QWL in a state school in Boqueirão city - PB. Thus, was used Sousa Freitas (2008) as the guiding model. Methodologically, this research is characterized as quantitative, descriptive and conducted in the form of case study, and as a tool for data collection a questionnaire of 35 questions which was divided into eight (8) dimensions. Results achieved shown that the institution has a level of 3.39, rated it as good, which indicates that most of the employees agree that the institution they serve has good working conditions, in other hands, it has a good level of QWL reflected directly in the production and provision of all people involved.

Key-words: QWL, Employees, Working Conditions.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Evolução dos conceitos de QVT. -----	22
Quadro 02:Diferentes conceitos de QVT. -----	23
Quadro 03: Modelo de Belange (1973) -----	29
Quadro 04: Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho -----	31
Quadro 05: Modelo de Werter & Davis (Elementos de QVT) -----	32
Quadro 06: Dimensões em sub-dimensões do modelo proposto e a relação com os outros modelos -----	33
Quadro 07: Limites e Conceitos -----	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dimensão 1: Integração Social -----	45
Tabela 2 - Dimensão 2: Utilização da capacidade humana -----	47
Tabela 3 - Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho -----	50
Tabela 4 - Dimensão 4: Constitucionalismo -----	52
Tabela 5 - Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida -----	54
Tabela 6 - Dimensão 6: Compensação adequada e justa -----	55
Tabela 7 - Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional -----	57
Tabela 8 - Dimensão 8: Relevância social do trabalho -----	58
Tabela 9- Resumo dos níveis de QVT por dimensão -----	59

SUMÁRIO

1. CAPÍTULO 1 – INTRUDUÇÃO	14
1.1 Contextualização do problema	14
1.2 Objetivo Geral	16
1.2.1 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificativa	16
1.4 Estrutura do Trabalho	17
2. CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1 Origem e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho	20
2.2 Conceitos de QVT	22
2.3 Modelos e Fatores Determinantes da QVT	25
2.3.1 Modelo de QVT de Walton (1973)	27
2.3.2 Modelo de QVT de Belanger (1973)	28
2.3.3 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975)	29
2.3.4 O Modelo de Westley (1979)	30
2.3.5 Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)	31
2.3.6 Modelo de QVT de Werter e Davis (1983)	32
2.3.7 Modelo de QVT de Freitas e Sousa (2008)	33
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	40
3.1. Classificação da pesquisa	40
3.2 Ambiente da pesquisa	40
3.3 População e amostra	41
3.4 Procedimento de coleta de dados	41
3.5 Cálculo do Nível de QVT	42
3.5.1 Relação positiva / negativa das variáveis	42
3.5.2 Média Ponderada	42
3.6 Procedimento de Classificação	43
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	45
4.1 Dimensão 1 – Integração Social	45
4.2 Dimensão 2 – Utilização da capacidade humana	47
4.3 Dimensão 3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho	49
4.4 Dimensão 4 – Constitucionalismo	52
4.5 Dimensão 5 – Trabalho e espaço de vida	53

4.6 Dimensão 6 – Compensação adequada e justa-----	55
4.7 Dimensão 7 – Oportunidade de carreira e garantia profissional-----	56
4.8 Dimensão 8 – Relevância social do trabalho-----	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	63
6. REFERÊNCIAS -----	66
7.ANEXOS	

Capítulo 1

Introdução

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo aborda os aspectos gerais da pesquisa apresentando a delimitação do problema a ser estudado, os objetivos que orientam o estudo, a justificativa e, por fim, expõe uma síntese da estrutura do trabalho contemplando os aspectos principais de cada um dos capítulos.

1.1 Definição da Situação-Problema

Nos dias atuais a globalização é sem dúvida um dos processos inevitáveis por todo o mundo. A mesma tem influenciado o cotidiano das organizações que busca na excelência da prestação de serviço uma das alternativas para alcançar elevados níveis de produtividade e qualidade como forma de melhoria contínua. Pois este processo pressiona, cada vez mais, os colaboradores para alcançar esta excelência, enfatizando à necessidade de promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Portanto, a inquietação com a QVT é relevante, pois o homem era considerado apenas um recurso para a mesma, demonstrando a existência de uma visão distorcida de seus gestores diante da forma de gerenciar os recursos e a capacidade humana. Com o passar do tempo, os gestores começaram a perceber que essa visão, além de errônea, não produzia os resultados esperados e, em algumas situações, até geravam prejuízos.

Nesse âmbito, segundo Chiavenato (2005), a QVT leva em conta duas dimensões que estão intimamente entrelaçadas: a satisfação com o trabalho e a atuação dos seus colaboradores no mesmo. Considerando que o mercado de trabalho mostra-se altamente competitivo e exigente na busca por profissionais que estejam em contínuo aprendizado e que independente do cargo que ocupam estejam comprometidos com todos os fatores que englobam a organização, mas da mesma forma que as organizações esperam que seus colaboradores contribuam para o desenvolvimento da mesma, esses, por sua vez, esperam que tais organizações desenvolvam programas que priorizem a qualidade de vida no trabalho e proporcionando a satisfação e a melhoria das condições de trabalho.

O conceito da QVT tem tomado grande importância em organizações que buscam melhoria em um mercado cada vez mais globalizado. Portanto, entre as organizações há uma consolidação que leva a compreender o fator humano como o diferencial e o agente responsável por todo e qualquer negócio. Deste modo, toda organização necessita de profissionais de visão sistêmica, que a levem a alcançar seus objetivos organizacionais e a realizar os objetivos individuais dos mesmos. Assim, a qualidade de vida no trabalho deixou

de ser apenas preocupação das instituições privadas, entretanto, começa a surgir uma preocupação por parte das instituições públicas. No entanto, percebe-se que estas instituições não têm programas voltados a QVT.

Por isso que, as organizações devem buscar dentro do seu plano de ação desenvolver ações que priorizem a satisfação dos seus colaboradores. Para tanto, faz-se necessário a implantação de programas de qualidade de vida que, atualmente, não particularidades de organizações privadas, instituições públicas que visam proporcionar a interação e a satisfação dos colaboradores e um melhor aproveitamento das capacidades do indivíduo.

Neste contexto a QVT é importante para organizações públicas ou privadas porque é capaz de melhorar o desempenho e a satisfação do colaborador, o que repercute diretamente em uma melhor produtividade. Por ser a educação uma ferramenta altamente necessária para o desenvolvimento do país e de grande impacto na vida das pessoas como um todo, estudar QVT em uma escola pública possibilita entender os principais desafios que impactam diretamente em um melhor aproveitamento do trabalho e compreender que possíveis benefícios oferecidos ao colaborador irão aumentar as suas responsabilidades para com a sociedade e instituição na qual atua.

Diante das considerações supracitadas, para realização deste trabalho escolheu-se a Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Severino Barbosa Camelo, a qual foi fundada no ano 2000, com sede no bairro das Malvinas, no município de Boqueirão, Paraíba. A problemática para tal estudo deu-se pelo fato da escola não apresentar programas voltados à qualidade de vida e a mesma ainda não ter sido alvo de estudos acadêmicos, porém é notório que esta escola representa uma fonte geradora de renda, dado que na cidade, a maioria da mão de obra empregada é centrada na rede pública. Partindo deste pressuposto, faz-se necessário o seguinte questionamento: **Qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma escola pública do município de Boqueirão- PB, a partir das dimensões do modelo de Freitas e Sousa (2008)?**

1.2. Objetivo Geral

Identificar o nível da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores em uma escola do município de Boqueirão – PB, a partir do modelo de Freitas e Sousa (2008).

1.2.1. Específicos:

- a) Explorar os conceitos, abordagens e modelos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho;
- b) Investigar a integração social na organização e as diversas formas de relacionamentos pessoais;
- c) Avaliar a utilização da capacidade humana nas atividades da organização;
- d) Verificar a segurança e saúde nas condições de trabalho;
- e) Avaliar a existência de constitucionalismo, relativos aos direitos e deveres dos funcionários;
- f) Avaliar o espaço de vida em relação ao trabalho, se este afeta a vida do funcionário fora da organização;
- g) Verificar se existe uma compensação justa e adequada;
- h) Avaliar a existência de oportunidade de carreira e garantia profissional;
- i) Verificar a relevância social da organização perante a sociedade.

1.3. Justificativa do Estudo

Embora os estudos sobre a QVT sejam relevantes para a sociedade, não é encontrado um significativo número de pesquisas direcionadas que englobem seus níveis. Devido a esta falta de interesse, esse tema ainda é muito recente nas instituições públicas, o que torna esse estudo relevante. Desta forma, este trabalho visa estudar o nível de QVT na Escola Severino Barbosa Camelo, que sendo uma organização integrante da Administração Pública Estadual, é relevante não só para a instituição, como para os seus servidores e para toda a comunidade local.

Visto que este estudo irá identificar os níveis de QVT dos servidores da instituição em estudo, é notável que este será utilizado como amostra para administração da escola e para o Governo do Estado, podendo resultar em criação de possíveis iniciativas e até de programas que visem a melhoria em diferentes aspectos das instituições favorecidas. De tal modo, é perceptível que o setor público é um setor tipicamente de prestação de serviços e a preocupação com as pessoas é de grande relevância para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Portanto, os estudos de QVT dentro de instituições públicas, em especial as educacionais, se justificam pelo fato de o próprio ambiente de estudo ser propício para promover esta relação entre educação e qualidade. Uma vez que fatores que são necessários para o desenvolvimento das suas capacidades (inteligência, bem estar físico, socialização, entre outros), repercutem diretamente tanto na sala de aula como nos demais ambientes em que os mesmos estão inseridos, pois quando estes estão com suas necessidades satisfeitas impactam diretamente na sua produtividade diante do ambiente interno e, também externo. Vale salientar que, por ser a instituição um lugar propício para educação, tudo que é socializado dentro da mesma torna-se modelo para convívio social dos envolvidos. Logo, não seria menos importante uma constante preocupação com a qualidade de vida no trabalho dado que a própria sociedade cobra uma contra partida do governo.

1.4. Estrutura do trabalho

Este trabalho está estruturado em 5 (cinco) capítulos, quais sejam: Introdução, Fundamentação Teórica, Aspectos Metodológicos, Apresentação dos Resultados e Considerações Finais. Finalizando o trabalho, têm-se as Referências que deram suporte à sua execução e concretização e os Anexos.

O primeiro capítulo apresenta de maneira sucinta o tema abordado, contextualizando-o e justificando-o, além abordar os objetivos pretendidos com a pesquisa.

O segundo capítulo apresenta a teoria abordada para fundamentar a escolha do tema, a saber: os conceitos a respeito da QVT e seus modelos e fatores, entretanto, foi tomado por base deste estudo o Modelo de Freitas e Sousa (2008).

No terceiro capítulo estão delineados os procedimentos metodológicos que nortearam a construção da pesquisa, abordando a caracterização e tipologia da pesquisa, identificando e caracterizando a unidade de análise, relatando a elaboração do instrumento de pesquisa, o plano de coleta de dados e como foi feito o tratamento de dados.

No quarto capítulo são apresentados os resultados obtidos, a partir da aplicação das bases do modelo mencionado na fundamentação teórica, relacionando o aporte teórico com as análises do estudo de caso.

Por fim, o quinto capítulo aponta as considerações finais do estudo, seguido das referências e anexos.

Capítulo 2

Fundamentação teórica

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo aborda os pressupostos teóricos que baseiam o desenvolvimento deste trabalho. Assim, o primeiro tópico explicita as discussões acerca da origem e evolução da QVT. No tópico subsequente destaca-se o conceito da QVT, em seguida é apresentado o tópico referente aos modelos e fatores determinantes da QVT e, ao término deste, é abordado o modelo elaborado por Freitas e Sousa (2008) que foi aplicado neste trabalho.

2.1. Origem e evolução da qualidade de vida no trabalho (QVT)

As mudanças nas formas de trabalho, os avanços tecnológicos, a evolução da sociedade, os aspectos culturais e a própria globalização proporcionam o aprimoramento evolução da QVT, pois ela é indispensável para a produtividade e a prestação de serviços de qualidade em toda e qualquer organização.

Sabe-se que tais mudanças decorrem do crescente avanço tecnológico, entretanto, não apenas este fator, mas também os avanços da sociedade que contribuem diretamente neste novo modo de gestão. Estas mudanças se explicam pela crescente transformação da gestão empresarial, da forma de gerenciar dos executivos, dos diretores e também do envolvimento dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

A teoria das Relações Humanas desperta a busca para entender o comportamento do trabalhador e a formação dos grupos de trabalho, com isso, gera uma mudança significativa, pois o trabalhador deixa de ser tratado como “*homo economicus*” e passa a ser visto como “*homo socialis*”, ou seja, o trabalhador que, até então, só era visto como um ser mecanicista agora torna-se um ser social e passa também a ajudar na tomada de decisão na organização ajudando a mesma na gestão (CHIAVENATO, 2004).

Os estudos de Eric Trist e seus colaboradores foram desenvolvidos no *Tavistock Institute* por volta dos anos 50, com uma visão do trabalho sócio – técnica, que levava em consideração a organização do trabalho, entretanto, mais tarde daria origem ao termo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Através destes estudos surgiu uma visão em relação ao “indivíduo-trabalho-organização”, estes estudos estavam voltados para uma reestruturação da tarefa e tinha por objetivo diminuir os impactos do trabalho na vida do trabalhador (FERNANDES, 1996).

Por volta da década de 60, nos Estados Unidos, a preocupação com a QVT toma notoriedade com a criação da *Comission on Productivity National* que tinha por função analisar as causas dos baixos índices de produtividade nas indústrias americanas, vale ressaltar que a criação do congresso “*Nacional center for productivity and Quality of Working life*” foi de significativa importância, pois este tinha por objetivo desenvolver estudos, bem como servir de laboratório sobre a produtividade e a QVT (HUSE; CUMMING,1985 apud Fernandes,1996).

Embora com todo o enfoque dado a qualidade de vida no trabalho nos anos de 1960, Rodrigues (1991 apud FERNANDES, 1996, p.41) destaca que “a crise energética e a inflação que acometera as grandes potencias do ocidente, e em particular nos Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”. Torna-se notório que, dificuldades como as citadas anteriormente, são capazes de diminuir os índices de emprego consequentemente os níveis econômicos, sobretudo em uma potência de grande representação mundial como os Estados Unidos que tinha o dólar como moeda altamente influente, principalmente, nos países ocidentais.

No fim da década de 70 os estudos relativos à QVT continuam, pois com o surgimento da “competição dos mercados internacionais, com a participação especial do Japão e a divulgação de técnicas japonesas de administração nas organizações do ocidente” (FERNANDES, 1996, p.41) diversos países começaram a questionar suas técnicas de gestão empresarial. Ressalta Fernandes (1996) que a abertura de novos mercados, sobretudo com a globalização, a importação e o surgimento dos programas de qualidade total levam as organizações a desenvolverem programas que priorizem QVT e isso só será possível se acontecer uma gestão participativa.

Atribui-se a preocupação crescente com QVT à maior conscientização dos trabalhadores ao crescente aumento das responsabilidades sociais da empresa (HUSE e CUMMING apud FERNANDES, 1996). Os autores, citados anteriormente, fizeram relação com países como: França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Canadá, Holanda e Itália, como também, aqueles que adotam em suas organizações a filosofia e tecnologia de QVT, visando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, consequentemente, impactando na satisfação no ambiente de trabalho.

A QVT também está associada com a qualidade de vida fora do trabalho, ou seja, na família e nos demais ambientes sociais. Uma relação na qual uma influencia a outra. Evans (1996) relata a influência de uma vida profissional bem-sucedida no relacionamento familiar

e, conseqüentemente, na qualidade de vida do indivíduo. O autor expressa que as pessoas precisam aprender a lidar com os conflitos, contornando-os e transformando-os em aliados para seu desenvolvimento pessoal e que por meio de ações adequadas de recursos humanos, como é o caso da QVT, podem ajudar no aperfeiçoamento e na resolução dos conflitos enfrentados pela organização. Por tal razão, apresenta-se a seguir alguns conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho.

2.2. Conceitos de QVT

Ao longo de algumas décadas diversos autores visam conceituar QVT, dentre esses cita-se: Walton (1975), Willians Faune e Robert Dubin (1975), Cleber P. Aquino (1980), Bergeron (1982), Fernandes (1996), para tanto, estes apresentam uma ampla revisão bibliográfica, assim, sabe-se que estes estudos só aprimoram cada vez mais este conceito, conseqüentemente, levando a uma melhor compreensão da mesma.

Segundo Chiavenato (2005), a qualidade de vida busca duas posições “antagônicas”: as necessidades dos colaboradores com relação às reivindicações ao bem-estar e a satisfação no ambiente de trabalho, sendo assim esses, indispensáveis para os interesses da organização. A qualidade de vida busca o respeito pelo seu cliente interno, antes mesmo de satisfazer às necessidades de seus clientes externos, para que estes satisfeitos atendam às necessidades dos consumidores que demandam os serviços ou produtos oferecidos pela organização.

Em 1983, Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 1995) desenvolveram um abrangente levantamento da evolução do conceito de QVT, conforme Quadro 1.

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	QVT como Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	QVT como Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	QVT como Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior

		produtividade e satisfação.
1975/1980	QVT como Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	QVT como Tudo	A QVT é vista como um conceito global e com uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	QVT como Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E, para estes, QVT nada representará.

Quadro 1. Evolução do Conceito de QVT

Fonte: Nadler & Lawler (1983 apud RODRIGUES 1995, p.81)

O quadro acima faz uma revisão bibliográfica dos conceitos referentes à QVT, mostrando como a mesma foi passando ao longo dos anos por um aperfeiçoamento do seu foco, o que gerou o aprimoramento dos estudos voltados a esta área.

Seguindo este pensamento, é relevante ressaltar que Fernandes (1996) destaca outros conceitos e abordagens de QVT, a partir da visão de outros autores, conforme Quadro 2.

AUTOR/ ANO	ABORDAGENS e CONCEITOS
Willians Faune e Robert Dubin, (1975).	QVT associa-se aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo, considerando o nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho.
Cleber P. Aquino, (1980).	Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.
J.L. Bergeron, (1982).	QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.

David A. Nadler e Edward E. Lawler, (1983).	QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
Eda Fernandes, (1996).	QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Quadro 2. Diferentes conceitos de QVT

Fonte: (Fernandes, 1996)

O quadro anterior apresenta conceitos de diversos autores ao longo dos anos sobre o tema estudado. Ao final desta revisão bibliográfica, no último quadro, a autora destaca o seu entendimento apresentando uma definição sobre QVT e enfatiza que ela é importante para satisfação do trabalhador e que impacta diretamente na produtividade das organizações.

Segundo Gurgel e Oliveira (2001) justifica-se qualidade de vida como o estado resultante da interação de diversas dimensões voltadas à saúde em cada indivíduo. Quando essas dimensões de natureza física, emocional, espiritual, profissional, intelectual e social são aplicadas no ambiente de trabalho, logo, tem-se QVT, ou seja, faz-se necessário ao indivíduo que todas as suas necessidades estejam satisfeitas a fim de que este possa produzir mais e melhor.

De acordo com Gueiros e Oliveira (2006), o conceito de QVT caracteriza um profundo respeito pelas pessoas que compõem as organizações. Pode-se afirmar que os colaboradores de uma organização são totalmente importantes para um bom funcionamento das atividades por esta desenvolvida, mas se estes se sentem desvalorizados, leva ao entendimento de que essa realidade irá repercutir diretamente em perda da produtividade, independentemente dos interesses nela envolvidos. Deste modo, quando se volta para a QVT é perceptível que ela possibilita uma maior motivação para o trabalho e um real interesse dos funcionários em colaborar para o progresso da organização, o que possibilita que os níveis de desenvolvimento da organização sejam atingidos, resultando em aumento considerável no nível de satisfação profissional.

2.3. Modelos e Fatores determinantes da QVT

Fernandes (1996) comenta que o uso deste termo, qualidade de vida no trabalho, é frequentemente utilizado para descrever valores ambientais e humanos que não foram levados em consideração pela sociedade industrial devido aos avanços tecnológicos, bem como, em relação aos níveis de produtividade e dos fatores econômicos.

Diante deste contexto, Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996) ressaltam que para compreender como se dá uma definição operacional concreta de QVT deve-se guiar pelos seguintes fatores:

I Preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, contudo, na eficiência das organizações;

II A ideia de participar na resolução de problemas e decisões organizacionais;

Na medida em que os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais estão bem administrados e ajustados, são capazes de elevar os níveis de satisfação dos colaboradores da organização e, conseqüentemente, refletem na produtividade. Ao ponto de que a qualidade de vida deve sempre ser vista num contexto social e nunca como fato isolado e fragmentado do todo. Não se pode ter satisfação no trabalho isolado do todo, mas sempre enaltecendo a qualidade de vida dentro e fora da organização.

Sabe-se que a QVT, segundo Fernandes (1996), está ligada a quatro pontos:

I Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis hierárquicos (participação, sugestões, inovações etc.);

II Reestruturação do caráter básico do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos etc.);

III Inovações no sistema de remuneração (remunerações financeiras e não financeiras);

IV Melhorias no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio-ambiente físico, aspectos ergonômicos, assistenciais).

Assim, Fernandes (1996) criou uma metodologia para verificar a percepção dos envolvidos sobre os fatores que interferem na QVT:

1. **Condições de trabalho:** Sua finalidade é avaliar a satisfação do funcionário sobre as condições do ambiente físico sob a ótica dos itens: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade;

2. **Saúde:** Tem por objetivo avaliar as condições de saúde oferecidas pela organização ao funcionário, considerando fatores preventivos e curativos, portanto, levando em consideração itens como: saúde ocupacional, assistência familiar e assistência aos funcionários;

3. **Moral:** Visa controlar as situações de afetividade nos aspectos psicológicos e sociais, possibilitando uma manifestação na moral e na motivação profissional, por meio da identificação de relações interpessoais, *feedback* e assistência oferecida para execução de suas tarefas;

4. **Compensação:** Busca identificar junto ao funcionário informações sobre a organização com relação as suas políticas de remuneração, levando em consideração itens como: gratificações (remuneração variável), remuneração (como é o caso da equidade dentro e fora da organização) e benefícios oferecidos pela empresa, sempre pensando na relação que há com outras empresas;

5. **Participação:** Seu objetivo é incentivar participação dos funcionários na organização, dando abertura para que possam contribuir com suas ideias, gerando a expansão social e a valoração de ideias dadas em busca da participação e capacitação;

6. **Comunicação:** Tem por objetivo analisar como se obtém a comunicação interna, verificando itens como: metas individuais, fluxo de informações e se estas são dadas por veículos formais como: (internet, avisos, cartas etc.);

7. **Imagem da organização:** Objetiva verificar junto aos funcionários, qual a imagem que estes têm da organização que trabalham, como ela é vista perante a comunidade em que está inserida e se tem responsabilidade comunitária;

8. **Relação chefe-subordinado:** Busca medir o grau de satisfação e indignação do funcionário mediante esta relação;

9. **Organização do trabalho:** Tem como finalidade aferir aspectos como: inovação, métodos de trabalho, ritmo de trabalho e tarefas executadas no ambiente de trabalho, local em que esta inserido o colaborador;

Ressalta Fernandes (1996) que a verificação destes itens é capaz de capacitar a organização para prevenir, em longo prazo, as necessidades de seus colaboradores para atraí-los e mantê-los em ativa, por exemplo: salários de mercado, insatisfação advinda da falta de igualdade interna e externa, entre outros aspectos. Estes são fatores que podem ser evitados ao se detectar o nível de satisfação dos colaboradores em relação às condições de trabalho, como: saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-subordinado e organização do trabalho.

Compreende-se que todos os recursos tecnológicos utilizados pela QVT buscam melhorar e humanizar o ambiente de trabalho, visando soluções adequadas que podem tornar os cargos ocupados pelos colaboradores mais produtivos e gerando satisfação. Mesmo com a dificuldade de conciliar os diferentes conceitos sobre QVT observa-se algo comum entre eles: como é observado no posicionamento de Fernandes (1996) que relata que a busca pela conciliação dos interesses individuais com os interesses organizacionais é capaz de melhorar a satisfação dos colaboradores e aumentar os índices de produtividade.

Porém, existem fatores que interferem na qualidade de vida das pessoas quando se encontram em situação de trabalho, no qual os fatores gerenciais proporcionarão condições favoráveis imprescindíveis para um melhor desempenho e produtividade do colaborador, o que ratifica a relevância da qualidade de vida do trabalhador para as empresas, possibilitando a compreensão de que ela seja fundamental para as organizações e a sua aplicação traz relevância para o ambiente de trabalho.

2.3.1. Modelo de QVT de Walton (1973)

Este modelo busca analisar a QVT diante de pontos ligados a fatores sociais como: cultura, educação, formação de personalidade e classes sociais que estão inter-relacionados e que favorecem os níveis de satisfação dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2008), este modelo tem oito fatores que influenciam diretamente na QVT:

- 1- **Compensação justa e adequada:** depende diretamente da função que o funcionário executa, justifica-se pela equidade, tanto internamente (equilíbrio na remuneração dentro da organização) como externamente (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho);

- 2- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** está diretamente relacionada com a jornada de trabalho, como também, às condições do ambiente físico de trabalho e ao bem-estar dos funcionários;
- 3- **Utilização do desenvolvimento de capacidade:** busca criar necessidades que possibilite o aprimoramento dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes, visando sua autonomia, autocontrole e retro informação quanto ao seu desempenho;
- 4- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento da carreira dentro da organização e o contínuo desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego;
- 5- **Integração social no emprego:** objetiva proximidade com os colegas de trabalho o que gera um apoio mútuo, visando ausência de preconceitos;
- 6- **Constitucionalismo:** busca estabelecer critérios referentes aos direitos e deveres do colaborador, visando um bom clima organizacional livre de decisões autocráticas;
- 7- **Trabalho e espaço total de vida:** busca fazer com que o trabalho não se torna detentor de todo o tempo do colaborador, interferindo assim nas relações pessoais, familiares e comunitárias;
- 8- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalhador necessita sentir-se orgulhoso ao relatar sobre ambiente de tarefa à qual faz parte. Por isto, a organização deve possibilitar uma boa imagem perante seus colaboradores e a sociedade, tendo responsabilidade com seus produtos e serviços;

2.3.2. Modelo de QVT de Belanger (1973)

De acordo com Fernandes (1996), este modelo baseia-se nos seguintes aspectos para melhoria da qualidade de vida nas organizações, conforme o Quadro 3, que incluem aspectos como: o trabalho em si; crescimento pessoal e profissional; tarefas com significado e funções e estruturas organizacionais abertas.

1- O trabalho em si	2- Crescimento pessoal e profissional	3- Tarefas com significado	4- Funções e estruturas abertas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Criatividade ➤ Variabilidade ➤ Autonomia ➤ Envolvimento ➤ Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Treinamento ➤ Oportunidades de crescimento ➤ Relacionamento no trabalho ➤ Papéis organizacionais 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarefas completas ➤ Responsabilidade aumentada ➤ Recompensas financeiras / não financeiras ➤ Enriquecimento 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Clima de criatividade ➤ Transferência de objetivos

Quadro 3. Modelo de Belange (1973)

Fonte: Belange (1973 apud Fernandes, 1996, p. 55)

Este modelo apresenta o indivíduo diante do seu trabalho, especificando quatro variáveis macro, desdobrados em outros com menos potencial, sendo importante para averiguar qual o nível de QVT.

2.3.3. Modelo de QVT de Hackman e Oldhan (1975)

Conforme Fernandes (1996), estes autores propõem um modelo de avaliação para QVT, que se sustenta nas características objetivas do trabalho, fragmentadas em três aspectos:

- a) Dimensão tarefa: são necessários que se façam presentes seis fatores importantes para satisfação do trabalho: inter-relacionamento, identidade com trabalho que executa, o sentido da tarefa, variedade das habilidades, o *feedback* (do próprio trabalho e extrínseco) e autonomia;
- b) Estados psicológicos críticos, desenvolvendo a percepção do real significado do trabalho, bem como, a responsabilidade pela execução das tarefas que leva identificar o resultado exato na realização do mesmo;
- c) Resultados pessoais e de trabalho que contêm satisfação geral com o trabalho, motivação interna, produção no ambiente de trabalho com qualidade, o que leva a diminuição do absenteísmo e da rotatividade;

Desta forma, Chiavenato (2008) destaca que o modelo proposto pelos autores, tem uma ligação com as dimensões de cargo que são capazes de produzir estados psicológicos e críticos, influenciando diretamente na QVT, desta forma, são apresentadas sete dimensões:

- 1- **Variabilidade de habilidades:** o cargo ocupado deve exigir do colaborador diversas habilidades e conhecimentos;
- 2- **Identidade da tarefa:** na sua função o trabalhador deve realizar sua tarefa do início ao fim, para averiguar o resultado exato do que desenvolveu;
- 3- **Significado da tarefa:** o trabalhador deve ter uma percepção clara de como sua tarefa influencia no trabalho de seus colegas e no ambiente organizacional;
- 4- **Autonomia:** o trabalhador deve ter responsabilidade para executar e planejar suas tarefas, o que possibilita a ele interdependência;
- 5- **Retroação do próprio trabalho:** a realização do trabalho deve proporcionar auto avaliação ao funcionário;
- 6- **Retroação extrínseca:** a realização da tarefa deve gerar *feedback* ao colaborador por parte de seus superiores ou clientes;
- 7- **Inter-relacionamento:** durante a realização de suas tarefas, o colaborador deve ser capaz de relaciona-se com clientes externos, internos e outras pessoas;

Na opinião dos autores, as dimensões do cargo são fatores determinantes para alcance da QVT. O oferecimento de recompensas causa satisfação nos colaboradores provocando comprometimento com o trabalho.

2.3.4 O Modelo de Westley (1979)

De acordo com Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho, segundo este modelo Westley (1979), pode ser avaliada a partir de quatro indicadores:

- a) **Indicador econômico:** visa equidade salarial e nos relacionamentos;
- b) **Indicador político:** consiste em segurança no emprego e não ser discriminatoriamente exonerado de suas atividades;
- c) **Indicador psicológico:** está ligado ao conceito de auto realização;
- d) **Indicador sociológico:** visa participação ativa do colaborador na tomada de decisão que está diretamente ligadas ao trabalho, referente à execução das tarefas e as responsabilidades para com sua função dentro da equipe para realização do mesmo. O quadro 4 descreve melhor estes fatores.

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 autodesenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Métodos sócios-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.

Quadro 4. Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Wesley (1979 apud Freitas e Sousa 2008)

2.3.5 Modelo de QVT de Nadler e Lawler (1983)

Conforme Chiavenato (2008), este modelo está composto por quatro aspectos:

- 1- Participação dos colaboradores nas decisões;
- 2- Reestruturação de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- 3- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- 4- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho e etc.

Quando conciliados estes quatro aspectos proporcionarão um melhoramento na QVT. E, podem ajudar a organização no cumprimento das metas, através da interação dos colaboradores nas decisões, desde que estes sejam estimulados por meio de sistemas de recompensas e boas condições físicas de trabalho.

2.3.6 Modelo de QVT de Werter e Davis (1983)

Comenta Fernandes (1996), que o modelo destes autores volta-se para os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais e que estes influenciam no projeto de cargos referente à qualidade de vida no trabalho, conforme Quadro 4.

Elementos organizacionais	Elementos ambientais	Elementos comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanística • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidades de empregados • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Quadro 5. Modelo de Werter e Davis (Elementos de QVT)

Fonte: (Werter e Davis 1983 apud Fernandes, 1996, p. 54)

De acordo com Rodrigues (1998) neste modelo, os aspectos como: supervisão, benefícios de remuneração, pagamentos, métodos de trabalho e projeto de cargo, influenciam a QVT. Afinal, o trabalhador é mais envolvido pela natureza do cargo. O que justifica é que estes autores dividiram este modelo em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. Segundo a ótica dos mesmos, este modelo buscar alcançar cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade.

Os autores relatam que a qualidade de vida é afetada diretamente por aspectos ligados ao comportamento, ou seja, as necessidades humanas, outro fator são os elementos organizacionais no qual o colaborador não deve ser tratado de forma mecanicista e, por fim, os aspectos ambientais que não devem ser descartados, afinal de contas, tem igual influência e deve se considerar as habilidades e a disposição dos colaboradores e as expectativas sócias.

2.3.7 Modelo de QVT de Freitas e Sousa (2008)

Freitas e Sousa (2008) relatam que o modelo que propuseram, está constituído por “Dimensões” e “Indicadores” da qualidade de vida no trabalho, os autores destacam três pontos fundamentais que diferenciam este modelo dos demais:

- 1) Determina a qualidade de vida no trabalho nos diversos níveis hierárquicos (elementar, fundamental, médio e superior);
- 2) Determinar as fraquezas e potencialidade da QVT;
- 3) Determina os pontos críticos que devem ser priorizados para melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Este modelo busca identificar os fatores ambientais que levam os colaboradores ao afastamento de suas atividades, devido à faltas excessivas e dificuldades no processo de comunicação. Isto resulta em baixa produtividade e diminuição dos níveis de serviço. O modelo foi baseado nos estudos dos autores Westley (1979), Davis e Werther (1983), Hackman e Oldham (1975) e, por fim, o de Walton (1973), sendo este último, o predominante. A quadro 6 retrata estas dimensões e subdimensões considerando os modelos anteriormente mencionando.

Dimensões e Subdimensões do modelo proposto	Walton (1973)	Westley (1979)	Davis e Werther (1983)	Hackman e Oldham (1975)
1. Integração social na organização	Integração social	–	–	Inter-relacionamento
1.1. Igualitarismo				
1.2 Ausência de preconceito				
1.3 Facilidade de mobilidade social				
1.4 Apoio social				
1.5 Condições de abertura interpessoal				
2. Utilização da capacidade humana	Op ort uni da da de vi hu me ma na da	Ind ica soc dor iol ps ógi col co ógi co e	Elem entos organ izacio nais comp ortam entais e	–
2.1. Autonomia				Autonomia
2.2. Uso múltiplo de habilidade				Variedade de habilidades
2.3. Quantidade e qualidade de informações				–
2.4. Execução de tarefas completas				Variedade de habilidades
2.5. Planejamento do trabalho				Identidade da tarefa

2.6. Feedback (Extrínseco e Intrínseco)	–			Feedback extrínseco e intrínseco
3. Segurança e saúde nas condições de trabalho	Segurança e saúde nas condições de trabalho	–	–	–
3.1. Horários				
3.2. Condições físicas				
3.3. Limites de idade para o trabalho				
3.4. Qualidade/quantidade de recursos materiais	–	Indicador psicológico	–	–
3.5. Condições psicológicas				
4. Constitucionalismo	Constitucionalismo	Indicador político e sociológico	–	–
4.1. Privacidade				
4.2. Livre expressão				
4.3. Igualdade de tratamento				
4.4. Possibilidade de recurso				
5. Trabalho e espaço de vida	Trabalho e espaço de vida	–	–	–
5.1. Tempo de horas extras				
5.2. Tempo com família				
5.3. Atividades cívicas beneficentes				
6. Compensação	Compensação justa e adequada	Indicador econômico	–	Satisfação com pagamento e compensações
6.1 Justa				
6.2 Adequada				
7. Oportunidade de carreira e garantia				
Profissional	Oportunidade de carreira	Indicador político	Elementos ambientais	Satisfação com oportunidade de carreira
7.1 Oportunidade de continuidade dos estudos				
7.2 Incentivos/investimentos em cursos complementares ou de especialização				
7.3 Estabilidade no emprego ou renda				
7.4 Oportunidade de expansão na				

carreira				
8. Relevância social do trabalho	Relevância social do trabalho	–	–	Significado da tarefa

Quadro 6. Dimensões e subdimensões do modelo proposto e a relação com outros modelos
Fonte: Freitas e Sousa (2008).

O respectivo modelo está dividido em 8 dimensões:

D1- dimensão “integração social na organização” - tem por finalidade observar os diversos tipos de relacionamentos dentro da organização, como é o caso do relacionamento aos pares dentro do mesmo setor e, também, a cooperação entre os colegas e o grau de interação entre eles. Esta dimensão possui as seguintes subdimensões:

- **Igualitarismo:** Possibilita analisar se há divisão de classes por *status*;
- **Ausência de preconceitos:** visa saber se há preconceito na organização, tendo como referência (raça, crença, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física);
- **Facilidade de mobilidade social:** busca verificar o crescimento do colaborador dentro da organização e se ele tem facilidade para atingir outros níveis hierárquicos;
- **Apoio social:** ajuda mútua entre os colaboradores;
- **Condições de abertura interpessoal:** visa analisar as relações interpessoais entre chefe e subordinado e a abertura para a livre expressão de opinião sobre o trabalho e o planejamento das atividades sem ser alvo de represarias e ameaças;

D2- Dimensão “utilização da capacidade humana” - compreende as cinco subdimensões proposta por Walton (1973), entretanto, neste estudo este modelo se apresenta com seis subdimensões, pois o *feedback* (extrínseco e intrínseco) considerado por Hackman e Oldham (1975) será analisado como uma subdimensão.

- **Autonomia:** busca analisar a interdependência do colaborador na realização de suas tarefas;
- **Uso Múltiplo de Habilidade:** analisa a possibilidade do colaborador desenvolvendo seus conhecimentos, habilidades e atitudes no desempenho de suas tarefas;

- **Quantidade e Qualidade de informações:** analisa se as informações passadas por seus superiores são suficientes para a realização de suas atividades;
- **Execução de tarefas completas:** analisa o bom desenvolvimento das tarefas realizadas pelo colaborador;
- **Planejamento do trabalho:** analisa a possibilidade do planejamento da execução das tarefas desempenhadas, se feitas pelo colaborador.
- **Feedback:** divide-se em intrínseco, quando está diretamente ligado as informações geradas no ato da realização da tarefa e extrínseco quando estas vem de seus superiores.

D3 - Dimensão ‘Segurança e saúde nas condições de trabalho’ - são tratadas as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do colaborador.

- **Horários:** refere-se à carga horária, possibilidade de realização de horas extras, e ocorrência de trabalhos levados para casa;
- **Condições físicas:** analisa as condições ambientais de trabalho, bem como, o uso de equipamentos e técnicas de segurança no trabalho;
- **Limites de idade para o trabalho:** tem a finalidade de analisar a adequação das tarefas ao colaborador, levando em consideração, a idade para evitar problemas de saúde;
- **Qualidade e quantidade de recursos materiais:** busca averiguar as condições dos materiais oferecidos em termo de qualidade e quantidade pela mesma, afim de evitar constrangimento ao colaborador.
- **Condições psicológicas:** analisa a possibilidade de ocorrer fatores psicológicos que afetem diretamente a vida do colaborador no ambiente organizacional ou familiar.

D4 - Dimensão ‘Constitucionalismo’ - analisa os direitos e deveres dos colaboradores para com a organização.

- **Privacidade:** analisa se as informações do colaborador e de seus familiares, fora do contexto organizacional, não dizem respeito à empresa;

- **Livre expressão:** se o colaborador tem direito de expressar abertamente suas opiniões e ideias;
- **Igualdade de tratamento:** se há equidade nas questões referentes aos sistemas de recompensa;
- **Possibilidade de recurso:** analisa se o colaborador tem direito a dar opiniões às questões que o afetam direto ou indiretamente no contexto organizacional.

D5 - Dimensão ‘Trabalho e espaço de vida’

- **Tempo de hora extras:** refere-se à execução de horas extras bem como a trabalhos levados para casa;
- **Tempo com família:** analisa a possibilidade de atividades sociais, lazer e o convívio com familiares, sem ser interrompido pelo trabalho;
- **Atividades cívicas beneficentes:** analisa a realização de atividades de lazer para os colaboradores.

D6 - Dimensão ‘Compensação adequada e justa’ - analisa os fatores referentes a pagamento justo e contribuições quanto ao cargo ocupado e ao valor do salário mediante as habilidades, qualificações, experiências e ao esforço realizado na execução das tarefas.

D7 - Dimensão ‘Oportunidade de carreira e garantia profissional’:

- **Oportunidade de continuidade dos estudos:** analisa se a organização oferece programas ou meios para qualificação e aprimoramento do profissional conciliando ao horário de trabalho do mesmo;
- **Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização:** analisa se a organização financia cursos parcialmente ou de forma integral, para um maior crescimento do conhecimento do seu colaborador;
- **Estabilidade no emprego ou renda:** refere-se à estabilidade no emprego, pois quando o colaborador sente-se seguro, possibilita a ele se qualificar e investir em novos conhecimentos que o ajudarão no sucesso da organização;

- **Oportunidade de expansão na carreira:** possibilidade de crescimento do colaborador na vida profissional e no aumento de seus conhecimentos;

D8 - Dimensão ‘Relevância social do trabalho’: está diretamente ligada ao prestígio social na comunidade, na qual a organização encontra-se inserida, bem como, no papel desenvolvido por ela para o bem comunitário.

Os diversos modelos apresentados têm o objetivo de avaliar a qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, melhorar a vida dos funcionários no seu ambiente de trabalho em diferentes aspectos. No entanto, optou-se pelo modelo de Freitas e Souza (2008) dada à sua amplitude, de ser mais recente e por ser aplicável no ambiente em estudo, além de permitir avaliar a QVT nos mais diversos níveis da organização. Sendo assim, o capítulo seguinte abordará sobre o percurso metodológico adotado para a coleta de dados que norteiam este trabalho e para o alcance do objetivo estabelecido.

Capítulo 3

Aspectos Metodológicos

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo é responsável por apresentar os aspectos metodológicos percorridos para atender a problemática central e os objetivos propostos nesta pesquisa. Assim, nesta etapa encontra-se a descrição da caracterização da pesquisa, definição da amostra, a caracterização da empresa objeto do estudo, elaboração do instrumento de coleta, o plano de coleta e a forma de tratamento dos dados.

3.1. Classificação da pesquisa

A pesquisa é de natureza **descritiva**, como ressalta Vergara (2007), pois ela expõe características claras e bem delineadas de determinada população envolvendo técnicas padronizadas e estruturadas de coletas, observando o fato de que esta não pretende fazer generalizações. Afinal, nem todos os colaboradores da organização despuseram-se com a mesma, visto que as amostras não foram representadas pela totalidade da população dos diferentes níveis.

A pesquisa também é caracterizada como um **estudo de caso**, que segundo Vergara (2005), tem caráter de detalhamento e profundidade. Além disso, o estudo de caso “permite uma investigação para conservar as características holísticas e expressivas dos fatos da vida real - tais como, ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos (...)” (YIN, 2005, p. 20).

Por fim, este estudo tem uma **abordagem quantitativa**, pois se utiliza das técnicas estatísticas, do cálculo da média ponderada que é obtida a partir da razão entre a soma dos valores observados e o total da observações. Para tabulação dos dados foi utilizado o programa *Microsoft Office Excel* 2013.

3.2. Ambiente da pesquisa

O ambiente desta pesquisa é a Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Severino Barbosa Camelo, fundada no ano 2000, na cidade de Boqueirão interior da Paraíba.

A escola possui uma estrutura que divide-se em 15 salas de aula, sala de direção, secretaria, biblioteca, sala de professores, cozinha, refeitório e sala de vídeo. Esta possui em

média 400 alunos e 50 colaboradores, os quais estão divididos nos três turnos (manhã, tarde e noite), que corresponde ao horário de funcionamento da mesma.

3.3. População e amostra

Segundo Correa (2003) população é uma coleção completa dos elementos a serem estudados, como pessoas, objetos, etc.; que possuem pelo menos uma característica em comum, a(s) qual(is) os relacionam ao problema que está sendo estudado. Partindo deste entendimento a quantidade de colaboradores corresponde a 50, sendo em sua maior parte contratados, estes fazem parte do quadro de funcionários deste a fundação da escola.

A amostra é apenas uma subcoleção de elementos extraídos de uma população (CORREA, 2003). No caso em estudo foram distribuídos 50 questionários que correspondem ao total de colaboradores desta instituição e foram coletados 35, caracterizando o tipo de amostra como não probabilística por acessibilidade onde todos os elementos da população tem a mesma chance de serem escolhidos (MASSUKADO-NAKATANI, 2009), vale ressaltar que dentre os colaboradores que contribuíram respondendo ao questionário 14 servidores são efetivos e 21 prestadores de serviço.

3.4. Procedimento de coleta de dados

Para obter as informações necessárias a fim de alcançar os objetivos da pesquisa, os dados foram coletados por meio de um questionário. O questionário utilizado foi desenvolvido por Freitas e Souza (2008), o qual objetiva avaliar a QVT em Instituições de Ensino Superior (IES) Públicas. O mesmo é composto por 35 questões que englobam as 8 Dimensões e suas respectivas subdimensões e fez uso da escala tipo Likert, que possibilita mensurar em quantidade o grau de concordância entre os colaboradores que o responderam a partir de uma escala do tipo Likert com 5 níveis: 1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Indiferente; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo Totalmente.

Este modo de coleta de dados faz que com seja possível avaliar a percepção de cada funcionário, fazendo com que manifestem suas reações em relação as afirmativas escolhidas para assim ser possível identificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos funcionários na Escola objeto de estudo.

3.5. Cálculo do Nível de QVT

3.5.1. Relação positiva / negativa das variáveis

Para uma melhor análise dos dados, foi verificado dentre as afirmativas do questionário as que apresentam aspectos positivos e aspectos negativos para avaliação da QVT. Portanto, foi definido para cada afirmativa, se esta seria positiva ou negativa.

As afirmativas caracterizadas como positivas significam que estão no estágio 5, ou seja, concordam totalmente com a afirmativa, isso significa que quanto maior o nível de concordância utilizado de acordo com a escala (1- Discordo Totalmente, 2- Discordo parcialmente, 3- Neutro, 4- Concordo Parcialmente, 5- Concordo totalmente.) melhor será o nível de qualidade de vida no trabalho.

E as afirmativas consideradas como negativas são aquelas que deveriam apresentar como respostas o estágio 5- Discordo totalmente, 4-Discordo parcialmente, 3- Neutro, 2- Concordo parcialmente, 1- concordo totalmente, isso significa que quanto maior o nível de discordância segundo a escala citada anteriormente melhor será o nível de qualidade de vida no trabalho.

Vale ressaltar, que para facilitar para os respondentes, a inversão dos valores foi realizada no momento da tabulação dos dados no *Microsoft Office Excel* 2013.

3.5.2. Média Ponderada

Após a identificação de quais afirmativas são positivas e quais são negativas, foi utilizado o cálculo da média ponderada, possível de ser calculado a partir dos pesos atribuídos (1 a 5) na escala do tipo Likert multiplicado pela quantidade de respostas obtidas para cada afirmativa.

Formula da média ponderada:

$$\frac{p1.x1+p2.x2+p3.x3+\dots+pn.xn}{p1+p2+p3+\dots+pn} = \frac{\sum_{i=1}^n (pi*xi)}{\sum_{i=1}^n Pi}$$

Após calcular a média ponderada para cada afirmativa, realizou-se a média aritmética de todas as afirmativas que compõem cada uma das oito dimensões, sendo possível

encontrar o nível de cada uma das dimensões. Em seguida, calculou-se a média aritmética das dimensões, encontrando o nível de QVT da escola objeto de estudo.

3.6. Procedimento de Classificação

Para então classificar o nível de qualidade de vida no trabalho, o procedimento utilizado foi adaptado do modelo de Freitas e Souza (2008), no qual foi definido limites em que as médias poderiam variar e para tal o seu conceito, ou seja, o desempenho da escola (ver quadro 5).

Limites	Conceitos (desempenho)
0 – 1	Muito Ruim
1,0 – 2	Ruim
2,0 – 3	Neutro
3,0 – 4	Bom
4,0 – 5	Muito Bom

Quadro 7: Limites e Conceitos

Fonte: Adaptado de Freitas e Souza (2008)

Por meio do Quadro 7 é possível o entendimento dos limites e conceitos que permitem a classificação dos níveis de QVT no ambiente estudado. Para a realização das análises dos dados foi necessário a interpretação dos mesmos, permitido assim, a classificação das dimensões do modelo que norteia esta pesquisa, a fim de obter o nível de QVT da instituição. É importante destacar que dada a inversão dos valores quando da tabulação dos dados (conforme explicitado no tópico 3.5.1) a classificação segundo os limites e conceitos estabelecidos no quadro acima, pode ser utilizada tanto para as variáveis positivas, quanto para as variáveis negativas.

Após percorrer este percurso metodológico, o capítulo subsequente aborda a apresentação e análise dos resultados desta pesquisa.

Capítulo 4

Apresentação e análise dos resultados

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir da pesquisa realizada, os quais são explicitados em oito etapas contendo todas as dimensões do modelo proposto, bem como, são apresentados os resultados de cada dimensão e, por fim, é apresentado o nível de QVT da instituição em estudo, estes resultados são analisados de acordo com a teoria de Freitas e Sousa (2008).

4.1. Dimensão 1 – Integração Social

A Dimensão 1 - Integração Social visa analisar as formas de relacionamentos pessoais dentro da instituição, avaliar o relacionamento de funcionários do mesmo departamento com outros e incluir desde o nível de interação e cooperação entre colegas até o relacionamento com seus superiores. Com base na Tabela 1 - Dimensão 1: Integração Social pode-se observar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 1 - Dimensão 1: Integração Social

Dimensão 1: Integração Social	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Há divisão de classes por status, favorecendo a desigualdade.	N	3,71	3,53
2. Existem preconceitos quanto a raça, religião, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência.	N	3,89	
3. Há facilidade para atingir níveis mais elevados hierarquicamente.	P	2,09	
4. Existe a cooperação, ajuda entre os colegas recíproca.	P	3,77	
5. Há um bom relacionamento interpessoal, com abertura para expressar as opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represálias ou ameaças.	P	3,91	

6. Há interação com outras pessoas na execução do seu trabalho.	P	3,80	
---	----------	-------------	--

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 1 - Integração social e expostos na Tabela 01 - Dimensão 1: Integração Social é possível observar, quanto à primeira afirmação, que está apresenta uma média de 3,71, a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de discordância, consolidando assim, que maior parte dos funcionários considera não existir desigualdade no local de trabalho. Isso quer dizer que não existe divisão de classes, os funcionários desempenham suas atividades de acordo com seu conhecimento e competência e não por *status*, que é o fator representante de existência da igualdade.

Quanto à segunda afirmação, esta apresenta uma média de 3,89 a qual é classificada como bom, indicando que há um nível de discordância, pois demonstra que entre os funcionários não há rejeição do cliente interno, ou seja, a maior parte deles considera que não ocorrem preconceitos quanto à raça, credo, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência demonstrando respeito ao modo de ser ou agir do outro, revelando que há ausência de preconceito entre os mesmos.

A terceira afirmação apresentou uma média de 2,09, a qual é classificada como neutra, pois demonstra um nível de discordância, entre os funcionários alguns acham que não há facilidade para atingir altos cargos, da mesma forma que outros concordam que ocorre sim crescimento do mesmo dentro da instituição. Isso se justifica pelo caráter da própria administração pública, pois quando se faz as seleções (concurso) para exercer determinado cargo o colaborador já sabe qual função irá ocupar, porém, não justifica que o mesmo não possa ter acedência profissional, sendo assim, os mesmos discordam quando se trata da facilidade para atingir altos cargos.

Quanto à quarta afirmação apresentou uma média de 3,77, classificada como bom, indicando um nível de concordância, o que representa que no ambiente em estudo há uma cooperação entre os colegas, em outras palavras, em sua grande maioria os funcionários colaboram na realização das tarefas, o que aponta interação entre os setores e ajuda recíproca, logo, um apoio social na realização das atividades dentro da mesma.

A quinta afirmação apresentou uma média de 3,91, classificada como bom, ou seja, indicando um nível de concordância, pois a grande maioria dos funcionários demonstram que há uma abertura por parte de seus superiores para expressarem suas opiniões, sem medo de ameaças ou represarias, levando os mesmos a contribuírem no planejamento e na execução

das tarefas no ambiente onde trabalham, apresentando que há um bom relacionamento entre subordinado e superior.

Referente à sexta afirmação esta apresentou uma média de 3,80 classificada como bom, apontando um nível de concordância, deste forma, em sua grande maioria os funcionários interagem com os outros colegas, nos mais diversos níveis organizacionais, demonstrando que há interação na execução das tarefas realizadas na mesma, levando os mesmos a proporcionarem uns aos outros a troca de conhecimento, assimilar as diferenças e compreender e respeitar os colegas, resultando, assim, em um melhor aprendizado.

Ao final desta Dimensão 1: Integração Social, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 3,53 classificada como bom, demonstra um nível de concordância, por parte dos funcionários, o que assinala que dentro do ambiente de estudo ocorre bons relacionamentos pessoais, nos mais diversos níveis da organização, logo, cooperação dentro dos departamentos proporcionando um aprendizado através da troca de conhecimento e resultando, também, em melhores relações de trabalho entre chefe e subordinado e departamentos, o que assegura uma boa integração social no ambiente de trabalho.

4.2. Dimensão 2 – Utilização da capacidade humana

A Dimensão 2 – Utilização da capacidade humana tem em vista analisar como é o desenvolvimento da utilização das capacidades humanas do funcionário na instituição, visando avaliar suas competências enquanto indivíduo, tais como, seus conhecimentos, habilidades e atitudes para realização das tarefas que executa na mesma. Com base na Tabela 2 - Dimensão 2: utilização da capacidade humana, pode-se observar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 2 - Dimensão 2: Utilização da capacidade humana

Dimensão 2: Utilização da capacidade humana	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Existe independência quanto à realização de suas atividades.	P	3,89	3,90
2. Seu superior faz considerações construtivas sobre seu trabalho repassando informações sobre desempenho, avaliação, conduta ou ação executada.	P	3,66	

3. Seu trabalho envolve tarefas complexas, ou seja, que contem em si outras atividades utilizando em sua variedade de conhecimento, habilidades.	P	3,49	
4. Existem quantidade e qualidade de informações para que seu trabalho seja realizado da melhor forma possível.	P	3,77	
5. Existe planejamento do trabalho a ser realizado e este é feito por você.	P	4,17	
6. Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim com resultado visível).	P	4,40	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

De acordo com os resultados obtidos na *Dimensão 2 – Utilização da capacidade humana* expostos na Tabela 2 - *Dimensão 2: Utilização da capacidade humana*, é possível observar que a primeira afirmação apresenta uma média de 3,89, a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de concordância, assim, demonstrando que a grande maioria dos funcionários tem autonomia nas realizações de suas tarefas, ou seja, os mesmos tem interdependência para executar suas atividades diante sua função, conseqüentemente, dentro do seu departamento.

Quanto à segunda afirmação apresentou média de 3,66 e foi classificada como bom, pois apresentou nível de concordância, uma vez que a grande maioria dos funcionários demonstram que seu superior lhe repassa as informações de como o mesmo está executando sua tarefa, qual a sua avaliação referente ao desempenho e seus procedimentos perante os colegas de trabalho e a sua organização, isso, visa proporcionar ao funcionário um *Feedback*, uma vez que identificado os pontos positivos e negativos poderá resultar em um melhoramento das suas tarefas e aprimoramento dos pontos que ainda não são satisfatórios para que este cumpra da melhor maneira o seu trabalho.

Referente à terceira afirmação teve média de 3,49 e foi classificada como bom, demonstra um nível de concordância, pois a maior parte dos funcionários expressa que utilizam das suas diversas áreas do conhecimento, habilidades e talentos para executarem suas tarefas e que estes são necessários para que possam cumprir com o que lhe é pedido para ser realizado por meio de seus superiores, uma vez que a organização dá condições dos mesmos fazerem uso das mais diversas habilidades no seu trabalho, possibilitando que estas se façam imprescindíveis para realização das atividades.

A quarta afirmação apresentou média de 3,77 e foi classificada como bom, porque apresentou um nível de concordância, onde a maioria dos funcionários demonstra que tem as informações em qualidade e quantidade para executarem as tarefas e que estas são disponibilizadas por seus superiores, a fim de ajudar o mesmo na realização destas, resultando em um melhor desempenho do mesmo, uma vez que tem as informações necessárias para que possa executar seu trabalho da melhor maneira.

Quanto à quinta afirmação teve média de 4,17, sendo classificada como muito bom, uma vez que a maior parte dos funcionários expressa um nível de concordância, enfatizando que há planejamento na realização de suas tarefas e que, expressivamente, são os próprios funcionários que realizam o mesmo; Isso demonstra que os funcionários da instituição tem autonomia na realização do planejamento de suas atividades, contribuindo diretamente no bom funcionamento da mesma.

A sexta afirmação apresentou média de 4,40, logo classificada como muito bom, pois a grande maioria dos funcionários demonstram um nível de concordância, estes são responsáveis pela qualidade e pelo bom desempenho de sua tarefa, uma vez que demonstram participar diretamente na sua atividade durante todas as fases da mesma, como início, meio e fim, ou seja, acompanha detalhadamente a execução da sua atividade e demonstra corresponsabilidade para que esta seja realizada da melhor maneira, isso demonstram que os mesmos executam por completo as tarefas a eles confiadas, sendo eles responsáveis por todas, e ao fazê-las podem corrigir possíveis falhas que venham está presentes no decorrer do processo.

Ao final desta Dimensão 2: Utilização da capacidade humana, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 3,90, classificada como bom, percebe-se que ela apresenta uma nível de concordância por parte de seus funcionários, demonstrando que os mesmos fazem uso das suas competências durante a realização de suas tarefas, uma vez que seus superiores lhe dão condições para desenvolvê-las, logo, o uso destes conhecimentos, habilidades e talentos podem levar a organização ao bom funcionamento e aproveitamento das capacidades do indivíduo.

4.3. Dimensão 3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho

A Dimensão 3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho tem por objetivo analisar as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem impactar as condições do bem-estar do funcionário da instituição, ou seja, visa analisar as condições que repercutem diretamente nos aspectos da segurança e das condições de trabalho, que o mesmo está submetido. Com base na Tabela 3 - Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho, logo será apresentado as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 3 - Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho

Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Existem boas condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e organização no seu local de trabalho).	P	3,94	3,51
2. Você possui uma boa carga horária de trabalho.	P	3,74	
3. Há recurso material necessário em quantidade e qualidade para a realização do trabalho.	P	3,46	
4. Existe a preocupação com o bem-estar no trabalho de acordo com a idade, devido às limitações naturais do ser humano.	P	3,49	
5. Seu trabalho afeta o convívio com familiares e a sociedade ou lhe traz preocupação e aborrecimentos.	N	2,80	
6. As condições do ambiente de trabalho, o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho são favoráveis.	P	3,63	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho e expostos na Tabela 3 - Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho é possível observar quanto à primeira afirmação que esta apresenta uma média de 3,94, a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de concordância, consolidando assim, que a maior parte dos funcionários considera que há boas condições físicas (iluminação,

ventilação, higiene e boas condições de trabalho) para realização de suas atividades e que estes ajuda-os para que haja uma boa prestação de serviço, isso quer dizer que, a organização desfruta de boas condições ergonômicas e físicas para que os mesmos sintam-se bem.

Com relação à segunda afirmação obteve-se média de 3,74, a qual foi classificada como bom, apresentando um nível de concordância, pois a maioria dos funcionários expõe que a carga horária a qual estão submetidos lhes é favorável, sendo isto relevante, pois significa que os horários dos colaboradores são alvo de preocupação da gestão administrativa da organização.

A terceira afirmação teve média de 3,46 e foi classificada como bom, porque apresentou nível de concordância, demonstrando assim, que seus funcionários em sua grande maioria consideram que a organização disponibiliza os recursos necessários para execução de suas tarefas, deste modo, isso representa que a recursos disponibilizados pela mesma em maior número são suficientes para que o trabalho seja realizado efetivamente, pois quando isso não ocorre o funcionário é cobrado para fazer algo onde ele não tem os recursos necessários, este pode passar por constrangimento perante os colegas afetando diretamente o seu psicológico e, conseqüentemente, afetando a sua saúde.

Referente à quarta afirmação obteve média de 3,49, que foi classificada como bom, uma vez que se obteve um nível de concordância, a grande maioria dos funcionários demonstram que o ambiente em estudo tem preocupação com a saúde do seu colaborador, portanto, tem prioridades referente as limitações de idade, devido as limitações do próprio ser humano, sendo assim, isso demonstra que há na mesma uma preocupação com a idade de trabalho do colaborar para o cargo que vai ocupar.

Quanto á quinta afirmação apresentou uma média de 2,49, a qual é classificada como neutra, é possível perceber que há um nível de concordância, uma vez que a grande maioria dos funcionários concordaram que não há aborrecimento com o seu trabalho, bem como, o mesmo não afeta seu convívio familiar, desta forma, isso justifica-se que se estes acontecessem poderiam ocasionar problemas psicológicos, afetando a saúde do mesmo e o convívio com seus familiares, proporcionando assim, uma perca da produtividade no ambiente de trabalho.

A sexta afirmação apresentou uma média de 3,63, classificada como bom, apresentando um nível de concordância, pois maioria dos funcionários terem expressado que no ambiente de trabalho há equipamentos de segurança e que a presença e utilização destes,

favorecem a possibilidade dos mesmos desempenharem suas atividades com confiança uma vez que estão devidamente equipados, isso demonstra que a organização tem boas condições de segurança para seus colaboradores.

Ao término desta Dimensão 3: Segurança e saúde nas condições de trabalho, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 3,51, classificada como bom, pode-se revelar que ela apresenta um nível de concordância por parte de seus funcionários, o que demonstra que os mesmos desfrutam de boas condições de segurança e saúde nas condições de trabalho, visto como estas proporcionam aos mesmos, as mais diversas áreas ligadas a fatores psicológicos, físicos e ambientais que estão sendo atingidos e levados em consideração pela gestão administrativa da instituição, sem afetar a saúde do trabalhador.

4.4. Dimensão 4 – Constitucionalismo

A Dimensão 4 Constitucionalismo – propõem-se analisar os direitos e obrigações referentes a relações destes com o trabalhador. Com base na Tabela 4 - Dimensão 4: Constitucionalismo pode-se identificar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 4 - Dimensão 4: Constitucionalismo

Dimensão 4: Constitucionalismo	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Existe a preservação de sua privacidade dentro da escola.	P	3,86	3,64
2. Há possibilidade de manifestação com relação a decisões que o afetam direta ou indiretamente.	P	3,37	
3. Você tem o direito e a liberdade de expressar opiniões e ideias abertamente.	P	4,11	
4. Existe a igualdade no tratamento com recompensas e compensação justa.	P	3,23	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 4 - Constitucionalismo e expostos na Tabela 4 - Dimensão 4: Constitucionalismo é possível notar quanto à primeira afirmação que

esta apresenta uma média de 3,86 a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de concordância, expressando assim que maior parte dos funcionários considera existir a preservação de sua privacidade dentro da organização, isso significa que dentro da mesma há garantia de privacidade pois as informações sobre conduta do funcionário ou até mesmo de seus familiares que não sejam pertinentes não devem ser consideradas dentro do ambiente organizacional.

A segunda afirmação obteve média de 3,37 e foi classificada como bom, pois apresentou um nível de concordância, uma vez que a maioria dos seus funcionários demonstram que a organização lhe dá condições de interferir nos aspectos das decisões que tangem as suas atividades que sejam diretamente ou indiretamente, isso aponta que dentro da mesma estes colaboradores têm direito à livre expressão nas decisões que podem interferir na realização de suas obrigações.

Referente a terceira afirmação foi encontrado uma média de 4,11 classifica como muito bom, mostrando um nível de concordância, uma vez que a grande maioria dos funcionários, expressam que o ambiente em estudo dá condições favoráveis para que os mesmos demonstrem suas ideias e opiniões nos mais diversos assuntos que possam circular dentro do ambiente da mesma, isso aponta que na organização estes têm direito à livre expressão de suas opiniões e ideias uma vez que estas podem contribuir para o bom funcionamento da mesma.

Quanto a quarta afirmação observou-se uma média de 3,23 classificada como bom, demonstrando um nível de concordância, pois um número expressivo de funcionários manifestam que as recompensas e bonificações não se diferenciam expressivamente, isso atesta que a organização trata com igualdade e equidade o sistema de recompensas para com seus colaboradores não havendo uma presença de grandes disparidades nestas compensações.

Ao término desta Dimensão 4: Constitucionalismo, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 3,64 classificada como bom, demonstra um nível de concordância, por parte dos colaboradores, o que aponta que dentro do ambiente de estudo ocorre constitucionalismo, ou seja, os deveres e obrigações dos mesmos, logo estes são expressos nas relações entre chefe, subordinado e colegas dentro da organização de forma íntegra.

4.5. Dimensão 5 – Trabalho e espaço de vida

A Dimensão 5 – Trabalho e espaço de vida analisa as condições de tempo com a família e no trabalho a qual os funcionários são submetidos deste modo se há atividades de interação realizadas para proporcionar socialização entre os funcionários e seus próprios familiares. Com base na Tabela 5 - Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida pode-se observar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 5 - Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida

Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Há realização de horas extras e trabalho levados para casa.	N	2,77	3,15
2. Seu tempo de lazer, convívio familiar e atividades sociais são afetados pelo trabalho.	N	3,09	
3. Existe na escola realização de confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias.	P	3,60	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 5 – Trabalho e espaço de vida expostos na Tabela 5 - Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida é possível observar quanto à primeira afirmação que esta apresenta uma média de 2,77 a qual é classificada como neutra, mostrando que há um nível de discordante ou concordantes, consolidando assim que existe uma neutralidade por parte dos funcionários que há uma sobre carga de trabalhos que são levados para casa e outros atestam o contrário, isso demonstram que acontece com alguns funcionários onde os trabalhos são levados para sua residência como é o caso dos professores, mas não é algo frequente que ocorra nos outros cargos da organização.

Referente à segunda afirmação, esta apresentou média de 3,09 a qual é classificada como bom, uma vez que há um nível concordância, demonstrando que a maior parte dos funcionários não consideram que seu tempo de trabalho possa interferir nas atividades sociais e do tempo livre com seus familiares, isso atesta que por parte dos mesmos, seu trabalho não afeta diretamente seu convívio com sua família.

Quanto a terceira afirmação foi obtido uma média de 3,60 classifica como bom, pois demonstra um nível de concordância, ou seja, a maioria dos funcionários comprova que na organização há sim, a realização de atividades de lazer como confraternizações e atividades recreativas para proporcionar boas condições de interação entre os diferentes setores, isso enfatiza que a mesma tem uma preocupação com atividades cívicas e beneficentes, comprovando assim que os mesmos usufruem das atividades que são oferecidas pela gestão.

Ao fim desta Dimensão 5: Trabalho espaço e vida, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 3,15 classificada como bom, demonstra um nível de concordância por parte dos colaboradores, o que comprova que as condições de trabalho espaço e vida são priorizadas dentro da mesma e que esta oferece condições para que seus funcionários possam desenvolver atividades sociais e de lazer possibilitando um impacto direto na qualidade de vida dos mesmos e na relação destes com seus familiares.

4.6. Dimensão 6 – Compensação adequada e justa

A Dimensão 6 – Compensação justa e adequada visa analisar as condições de pagamento e a contribuição do colaborador de acordo com o cargo ocupado, levando em consideração fatores tais como: Habilidades, experiência, qualificação profissional e esforço). Com base na Tabela 6 - Dimensão 6: Compensação adequada e justa pode-se observar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 6 - Dimensão 6: Compensação adequada e justa

Dimensão 6: Compensação justa e adequada	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Há compensação adequada entre o pagamento e a sua contribuição para a escola.	P	3,09	2,49
2. Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, especialização ou graduação.	P	2,63	
3. A compensação é justa comparada ao mesmo cargo ocupado em outras instituições.	P	3,63	

4. Há existência de benefícios recebidos como vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica.	P	1,63	
---	----------	-------------	--

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 6 – Compensação justa e adequada expostos na Tabela 6 - Dimensão 6: compensação adequada e justa é possível observar quanto à primeira afirmação que esta apresenta uma média de 3,09 a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de concordância, consolidando assim que a maior parte dos funcionários considera existir compensação adequada referente ao serviço prestado na organização, e que são levados em consideração as habilidades de cada indivíduo considerando o esforço realizado na execução de suas tarefas atendendo a experiência e qualificação profissional, isso atesta que na organização a maioria dos membros consideram que há a compensação justa adequada na realização de suas atividades.

Quanto a segunda afirmação apresentou média de 2,63 classificada como neutra, pois demonstra um nível de discordância, ou seja, boa parte dos funcionários expressam que não há investimento na carreira profissional através de cursos e capacitações pois a grande maioria demonstram que são poucos os investimentos direcionados para que aja uma acessão profissional, o que aponta que ainda falta investimentos voltados as necessidades de cada profissional.

A terceira afirmação obteve média de 3,63 classificada como bom, apresentando nível de concordância, pois a maioria dos funcionários demonstraram que não há grande disparidade salarial quando se compara o cargo que elas ocupam, em relação a outras organizações o que demonstra que ocorre compensação justa.

Referente a quarta afirmação esta apresentou média de 1,63 classificada como ruim, uma vez que demonstrou nível de discordância, onde a maioria dos funcionários atesta que a organização não disponibiliza de benefícios como: assistência médica, vale transporte e auxílio de alimentação o que demonstra que não preocupação com tais aspectos que são importantes, uma vez que estes acham necessário o oferecimento de tais benefícios pois é algo positivo para mesma.

Ao final desta Dimensão 6: Compensação adequada e justa, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 2,74 classificada como neutra, demonstra um nível de discordância, por parte dos funcionários, o que aponta que dentro do ambiente de estudo nem todos os trabalhadores estão satisfeitos com a forma de compensação pois é expressiva a

necessidade da existência de benefícios que irão complementar esta relação entre valor pago e o cargo ocupado.

4.7. Dimensão 7 – Oportunidade de carreira e garantia profissional

A Dimensão 7 – Oportunidade de carreira e garantia profissional visa analisar as condições oferecidas ao colaborador para que este possa desenvolver-se na área profissional a partir do oferecimento de incentivos para continuação da formação acadêmica ou até mesmo para especializações voltada a sua formação inicial. Com base na Tabela 7 - Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional pode-se notar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 7 - Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional

Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional.	Relação Positiva/Negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. Existe financiamento ou incentivos para que você busque capacitação.	P	2,34	2,49
2. Existe a segurança em relação ao emprego e renda.	P	2,60	
3. Há oportunidade de expansão no trabalho quanto ao uso de conhecimentos e habilidades.	P	2,63	
4. As pessoas que buscam se capacitar são reconhecidas com promoções ou bonificações.	P	2,40	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 7 – Oportunidade de carreira e garantia profissional expostos na Tabela 7 - Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional é possível observar quanto à primeira afirmação que esta apresenta uma média de 2,34 a qual é classificada como neutra, mostrando um nível de discordância, consolidando assim que boa parte dos funcionários considera existir pouco incentivos referentes a

financiamentos ou reconhecimento através de promoções e bonificações necessários a sua carreira profissional.

Quanto a segunda afirmação obteve-se média de 2,60 classificada como neutra, apresentando um nível de discordância, ou seja, boa parte dos colaboradores da organização demonstram que a pouca estabilidade no emprego, sendo assim também não há garantia de renda, o que repercute diretamente na empresa pois quando ocorre esta estabilidade o funcionário poderá investir em sua carreira adquirindo novos conhecimentos através de capacitações ou cursos, que irão repercutir na qualidade desse profissional.

A terceira afirmação teve média de 2,63 classificada como neutra, pois apresentou um nível de discordância, a grande maioria dos funcionários expressaram que na organização há pouca expansão de oportunidade no trabalho que permita a estes utilizarem de seus conhecimentos e habilidades uma vez que torna-se necessário um maior abertura para que os mesmos possam fazer uso destas em futuras atribuições a partir da atividade que executam.

Referente a quarta afirmação obteve-se uma média de 2,40 classificada como neutra, apresentando um nível de discordância, pois a grande maioria dos funcionários demonstraram que, quando procuram se qualificar em vista da sua carreira, não são bem remunerados e nem sempre são promovidas, ou seja, não há boa garantia profissional e oportunidade de carreira na mesma.

Ao termino desta Dimensão 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 2,49 classificada como neutra, demonstra um nível de discordância, por parte dos funcionários, o que aponta que dentro da organização necessita investir mais na garantia do seu profissional, logo dar a este profissional oportunidade de desenvolvimento para que possa desenvolve-se, para que este possa impactar diretamente na mesma através dos conhecimentos e habilidades adquiridas.

4.8. Dimensão 8 – Relevância social do trabalho

A Dimensão 8 – Relevância social do trabalho analisa como a organização perante a comunidade que está inserida e se esta tem comprometimento com a comunidade local. Com base na Tabela 8 - Dimensão 8: Relevância social do trabalho pode-se observar as médias relativas as variáveis que compõe a dimensão e o nível geral de qualidade de vida desta.

Tabela 08 - Dimensão 8: Relevância social do trabalho

Dimensão 8: Relevância social do trabalho	Relação Positiva/negativa	Ranking médio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
1. A escola é reconhecida e possui prestígio na cidade.	P	3,83	4,13
2. Você tem orgulho pelo trabalho que realiza.	P	4,43	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Com base nos resultados obtidos na Dimensão 8 – Relevância social do trabalho e expostos na Tabela 8 - Dimensão 8: Relevância Social do trabalho é possível observar quanto à primeira afirmação que esta apresenta uma média de 3,83 a qual é classificada como bom, mostrando que há um nível de concordância, consolidando assim que maior parte dos funcionários considera que a escola em estudo tem prestígio na cidade e é reconhecida na comunidade que está inserida pela sua relevância para sociedade.

Quanto a segunda afirmação apresentou média de 4,43 sendo classificada como muito bom, apresentando um nível de concordância, mostrando que há maioria de seus colaboradores tem orgulho de trabalhar na escola pois se orgulham de ser útil a comunidade local.

Ao final desta Dimensão 8: Relevância Social do trabalho, após o cálculo do nível de QVT da dimensão que foi de 4,13 classificada como muito bom, demonstra um nível de concordância, por parte dos funcionários, o que aponta que dentro do ambiente de estudo a grande maioria deste concordam que a escola tem importância na comunidade que está inserida e que os mesmos tem consciência da responsabilidade do seu papel perante a comunidade local.

4.9 Nível de QVT

Após o cálculo do nível de QVT de todas as dimensões foi obtida o nível da mesma para toda a organização que teve uma média de 3,39 classificada como bom, pois apresenta um nível de concordância, por parte de seus colaboradores o que favorece um bom desempenho e conseqüentemente um aumento na produtividade dos mesmos repercutindo diretamente no desenvolvimento do ambiente organizacional.

Tabela 9 - Resumo dos níveis de QVT por dimensão.

Resumo dos níveis de QVT POR dimensão.		
Dimensão 1: Integração Social.	3,53	3,39
Dimensão 2: Utilização da capacidade humana.	3,90	
Dimensão 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho.	3,51	
Dimensão 4: Constitucionalismo	3,64	
Dimensão 5: Trabalho e Espaço de Vida.	3,15	
Dimensão 6: Compensação Adequada e Justa.	2,74	
Dimensão 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional.	2,49	
Dimensão 8: Relevância Social do Trabalho.	,13	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Este nível de qualidade representa que a escola desfruta de ações que possibilitam a qualidade de vida no trabalho, o que permite aos gestores avaliarem como estão as ações que favorecem a satisfação dos seus colaboradores, ao mesmo tempo aquelas que são necessárias aprimorar, afim que cada vez mais a organização possa atingir altos níveis de QVT, o que impactará diretamente na produtividade, levando a uma melhor prestação de serviço, afinal este é o objetivo último das novas concepções gerenciais administrativas, que procuram plenos desafios, com a certeza de que somente através do desenvolvimento das pessoas, as próprias organizações se desenvolverão e atingirão o sucesso.

Sabe-se que algumas dimensões influenciaram para que este nível (QVT) fosse atingido, foram elas: Dimensão 1: Integração Social, Dimensão 2: Utilização da capacidade humana, Dimensão 3: Segurança saúde e condições de trabalho, Dimensão 4: Constitucionalismo, Dimensão 5: Trabalho e espaço de vida e a Dimensão 8: Relevância social do trabalho, esta última foi classificada como muito bom o que indica que a grande maioria dos colaboradores tem orgulho da instituição onde trabalham, as demais apresentaram um conceito bom o que indica que na organização há interação entre os colegas e que estes fazem uso de suas capacidades na realização das atividades, desfrutam de boas condições de segurança no trabalho, e que o tempo de trabalho não afeta diretamente seu convívio familiar. Vale destacar também as dimensões que não apresentaram um bom conceito, logo precisam

de uma maior atenção por parte de seus gestores, são elas Dimensão 6: Compensação Adequada e Justa e a 7: Oportunidade de carreira e garantia profissional as duas apresentaram conceito de neutra e um nível de discordância, o que demonstra a insatisfação dos colaboradores quando se trata da remuneração e do investimento na carreira profissional.

Desta forma a organização desfruta de aspectos positivos que interferem nos níveis de QVT como a colaboração de seus funcionários na realização das tarefas, percebe-se que não há divisão de classes por *status*, e que estes tem participação nas decisões que afetam a mesma. Outros aspectos devem ser destacados, pois precisam ser melhorados já que impactaram diretamente neste estudo, como foi o caso da remuneração, dada a importância desta para que o colaborador tenha boas condições de se sustentar e investir na sua carreira, visto que a mesma não apresenta condições de desenvolvimento para oportunidade de carreira e garantia profissional.

Algumas ações podem ser implementadas para elevar estes níveis como: a criação de um programa de QVT, o oferecimento de plano de saúde, benefícios para continuidade dos estudos dos funcionários ou até mesmo incentivos e investimentos em cursos complementares por parte do governo estadual além de um plano de carreira para possibilitar ao mesmo uma remuneração adequada de acordo com o cargo que ocupam, pois estes fatores levariam a uma excelência dos níveis de QVT na instituição e a elevados níveis de prestação de serviço.

Capítulo 5

Considerações Finais

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca da QVT é algo constante dentro das organizações, pois é indispensável para a melhoria da produtividade e excelência na prestação de serviços, pois estes fatores são essenciais para o desenvolvimento de qualquer organização. Assim, o principal objetivo deste trabalho foi identificar, a partir da percepção dos colaboradores, qual o nível de QVT na instituição objeto do estudo. Desta forma, oferecer um apoio para que a organização possa planejar ações futuras de QVT que visem os aspectos que ainda não foram levados em consideração, a fim de que cada dia mais esta possa proporcionar a seus colaboradores melhores condições de trabalho, o que levará a um impacto direto na produtividade e na prestação dos serviços oferecidos pela mesma.

A pesquisa realizada na Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Severino Barbosa Camelo, localizada em Boqueirão/PB, possibilitou identificar que a maioria dos colaboradores que participaram da pesquisa, apresentaram-se insatisfeitos em relação ao sistema de remuneração e oportunidade de carreira oferecidos pelo governo do estado, fator que pode interferir negativamente na qualidade de vida do colaborador, portanto no desempenho do mesmo.

Referente a carga horaria de trabalho instituída pela mesma a grande maioria dos colaboradores mostraram-se satisfeitos, dado que este fator é um dos mais importantes para que se tenha bons níveis de QVT, pois isso justifica que na instituição em estudo são levados em consideração os aspectos ligados as condições de saúde e os limites dos mesmos enquanto realizam suas tarefas, isso demonstra que os funcionários acham compatível as condições de trabalho oferecidas por seus gestores, o que ressalta a evidencia da preocupação da organização aos limites do trabalhador, conseqüentemente com a QVT.

Quanto a equidade no tratamento interno os funcionários apresentaram satisfação, pois dentro da organização eles tem oportunidade de expressar suas opiniões e destacaram que não ocorre tratamento diferenciado nem preconceitos quanto a diversos aspectos que foram analisados, e ressaltaram ainda cooperação interna na realização das tarefas executadas por eles, a grande maioria está satisfeito com as condições físicas da organização e demonstra que a mesma dispõem de boas condições de segurança, possibilitando um bom desenvolvimento das atividade solicitadas pela mesma.

Quando se trata das condições de estabilidade no emprego observou-se que ocorre um alto índice de insegurança por parte dos colaboradores, visto que as políticas de recursos humanos adotadas não passam a devida segurança para maioria dos funcionários aja visto que esta estabilidade não se remete tão somente aos fatores ligados as condições de trabalho ou as oportunidades disponibilizadas, mas ao um conjunto de fatores que refletem diretamente no trabalho e dia adia do mesmo.

Expressivamente a maioria dos colaboradores destacaram que sentem orgulho de desenvolver sua atividade na instituição pesquisada, uma vez que este aspecto é admirável, pois revela a satisfação dos mesmos com o trabalho que executam perante a comunidade, o que aponta que este aspecto está ligado a organizações que levam em consideração o constitucionalismo, oferecendo serviços de boas condições que levam em consideração as necessidades do cliente e da sociedade.

Finalmente, após a interpretação e análise dos dados, foi possível identificar o nível de QVT na instituição pesquisada que foi de 3,39 classificado como bom e verificar que estes são bem aceitos pelos funcionários, mas é importante ressaltar que ainda há necessidade de melhorias referentes a adequação de um sistema de remuneração que atenda aos anseios dos funcionários ao mesmo tempo que a instituição proporcione segurança e estabilidade no emprego ao mesmos.

Uma das limitações dessa pesquisa foi o horário, pois muitas vezes os funcionários não estavam disponíveis para responder o questionário, para próximos estudos sugiro a aplicação deste questionário para identificar os níveis de QVT dos professores de todas as escolas estaduais da cidade de Boqueirão-PB, o que possibilitara verificar que ações seriam necessárias para criação de um programa de QVT por parte da administração estadual.

Referências

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Campus, 7ª Edição, 2004.

_____. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3 ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

_____. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CORREA, Sonia Maria Barros Barbosa. *Probabilidade e Estatística*. 2ª ed. Belo Horizonte. PUC. Minas Virtual, 2003.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.36, n.3, p. 14-22, jul./Ago./Set. 1996.

FERNANDES, Eda C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, André L. P. e SOUZA, Renata G. B. de. *Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas*.
<file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Vinicius%20Simas%20Moreira%20Neri.pdf>.
Acesso em: 25 de março de 2014.

GUEIROS, Manuela Gomes e OLIVEIRA, Lúcia Maria Barbosa de. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife*. *Enanpad*, setembro de 2006.

GURGEL, Ana Olímpia C. e OLIVEIRA, Enildo de. *RH Positivo: novo mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001, p. 268-281.

MASSUKATO-NAKATANI, M. S. *Métodos e técnicas de pesquisa*. Aula 22, UFPR, 2009. Disponível: www.turismo.ufpr.br/drupal5/files/Aula%2022%20Amostragem.pdf acessado em 25/03/2009.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

_____. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial*. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

VERGARA, Sylvia C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Trad. Daniel Grassi. 3ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Anexos



Universidade Federal de Campina Grande – UFCG
 Centro de Humanidades – CH
 Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade – UAAC
 Curso: Administração de Empresas
 Componente Curricular: Estágio Supervisionado
 Aluno: Ednaldo Clécio de Macedo Júnior.
 Orientadora: Prof^a Ana Cecília Feitosa de Vasconcelos, Mestre.

FORMULÁRIO DE PESQUISA

Este formulário é parte integrante de uma pesquisa realizada com fins acadêmicos para conclusão do curso de Administração de Empresas na Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, e tem como objetivo identificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores públicos em uma escola do município de Boqueirão-PB.

Dados de Identificação	
Nome:	
Nível de Instrução:	
Profissão:	Cargo:
Tempo de empresa:	

Leia atentamente as questões e marque a alternativa que corresponde a sua avaliação em cada item solicitado, seguindo a legenda abaixo:

DT= Discordo totalmente	DP= Discordo parcialmente	I= Indiferente	CP= Concordo parcialmente	CT=Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Escala de intervalo e pesos	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 1: Integração Social	1	2	3	4	5
1. Há divisão de classes por status, favorecendo a desigualdade.					
2. Existem preconceitos quanto a raça, religião, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência.					
3. Há facilidade para atingir níveis mais elevados hierarquicamente.					
4. Existe a cooperação, ajuda entre os colegas recíproca.					

5. Há um bom relacionamento interpessoal, com abertura para expressar as opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represálias ou ameaças.					
6. Há interação com outras pessoas na execução do seu trabalho.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 2: Utilização da capacidade humana	1	2	3	4	5
1. Existe independência quanto à realização de suas atividades.					
2. Seu superior faz considerações construtivas sobre seu trabalho repassando informações sobre desempenho, avaliação, conduta ou ação executada.					
3. Seu trabalho envolve tarefas complexas, ou seja, que contem em si outras atividades utilizando em sua variedade de conhecimento, habilidades.					
4. Existem quantidade e qualidade de informações para que seu trabalho seja realizado da melhor forma possível.					
5. Existe planejamento do trabalho a ser realizado e este é feito por você.					
6. Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim com resultado visível).					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	1	2	3	4	5
1. Existem boas condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e organização no seu local de trabalho.					
2. Você possui uma boa carga horária de trabalho.					
3. Há recurso material necessário em quantidade e qualidade para a realização do trabalho.					
4. Existe a preocupação com o bem-estar no trabalho de acordo com a idade, devido às limitações naturais do ser humano.					
5. Seu trabalho afeta o convívio com familiares e a sociedade ou lhe traz preocupação e aborrecimentos.					
6. As condições do ambiente de trabalho, o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho são favoráveis.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	1	2	3	4	5
1. Existe a preservação de sua privacidade dentro da Escola.					
2. Há possibilidade de manifestação com relação a decisões que o afetam direta ou indiretamente.					
3. Você tem o direito e a liberdade de expressar opiniões e idéias abertamente.					
4. Existe a igualdade no tratamento com recompensas e compensação justa.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 5: Trabalho e Espaço de Vida	1	2	3	4	5
1. Há realização de horas extras e trabalho levados para casa					

2. Seu tempo de lazer, convívio familiar e atividades sociais são afetados pelo trabalho.					
3. Existe na Escola realização de confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 6: Compensação Adequada e Justa	1	2	3	4	5
1. Há compensação adequada entre o pagamento e a sua contribuição para a Escola.					
2. Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, especialização ou graduação.					
3. A compensação é justa comparada ao mesmo cargo ocupado em outras Escolas.					
4. Há existência de benefícios recebidos como vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional	1	2	3	4	5
1. Existe financiamento ou incentivos para que você busque capacitação.					
2. Existe a segurança em relação ao emprego e renda.					
3. Há oportunidade de expansão no trabalho quanto ao uso de conhecimentos e habilidades.					
4. As pessoas que buscam se capacitar são reconhecidas com promoções ou bonificações.					
	DT	DP	I	CP	CT
Dimensão 8: Relevância Social do Trabalho	1	2	3	4	5
1. A Escola é reconhecida e possui prestígio na cidade e em âmbito estadual.					
2. Você tem orgulho pelo trabalho que realiza.					

Dimensão 1: Integração Social								
	DT	DP	I	CP	CT	Relação positiva/negativa da variável	ranking medio	Nível de qualidade de vida de cada dimensão
	1	2	3	4	5			
1. Há divisão de classes por status, favorecendo a desigualdade.	21	0	1	9	4	N	3,71	3,53
2. Existem preconceitos quanto a raça, religião, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência.	20	4	2	5	4	N	3,89	
3. Há facilidade para atingir níveis mais elevados hierarquicamente.	14	0	1	9	4	P	2,09	
4. Existe a cooperação, ajuda entre os colegas recíproca.	3	5	1	14	12	P	3,77	
5. Há um bom relacionamento interpessoal, com abertura para expressar as opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represálias ou ameaças.	4	2	1	14	14	P	3,91	
6. Há interação com outras pessoas na execução do seu trabalho.	1	8	2	10	14	P	3,80	
Dimensão 2: Utilização da capacidade humana	DT	DP	I	CP	CT			
1. Existe independência quanto à realização de suas atividades.	2	5	0	16	12	P	3,89	3,90
2. Seu superior faz considerações construtivas sobre seu trabalho repassando informações sobre desempenho, avaliação, conduta ou ação executada.	6	1	3	14	11	P	3,66	
3. Seu trabalho envolve tarefas complexas, ou seja, que contem em si outras atividades utilizando em sua variedade de conhecimento, habilidades.	7	4	3	7	14	P	3,49	
4. Existem quantidade e qualidade de informações para que seu trabalho seja realizado da melhor forma possível.	4	3	1	16	11	P	3,77	
5. Existe planejamento do trabalho a ser realizado e este é feito por você.	1	5	3	4	22	P	4,17	
6. Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim com resultado visível).	0	1	5	8	21	P	4,40	
Dimensão 3: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	DT	DP	I	CP	CT			
1. Existem boas condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e organização no seu local de trabalho.	2	4	0	17	12	P	3,94	3,51

2. Você possui uma boa carga horária de trabalho.	2	6	2	14	11	P	3,74	
3. Há recurso material necessário em quantidade e qualidade para a realização do trabalho.	8	2	2	12	11	P	3,46	
4. Existe a preocupação com o bem-estar no trabalho de acordo com a idade, devido às limitações naturais do ser humano.	4	4	4	17	6	P	3,49	
5. Seu trabalho afeta o convívio com familiares e a sociedade ou lhe traz preocupação e aborrecimentos.	7	5	2	16	5	N	2,80	
6. As condições do ambiente de trabalho, o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho são favoráveis.	4	3	5	13	10	P	3,63	
Dimensão 4: Constitucionalismo	DT	DP	I	CP	CT			
1. Existe a preservação de sua privacidade dentro da escola.	1	5	6	9	14	P	3,86	3,64
2. Há possibilidade de manifestação com relação a decisões que o afetam direta ou indiretamente.	5	3	9	10	8	P	3,37	
3. Você tem o direito e a liberdade de expressar opiniões e idéias abertamente.	3	1	4	8	19	P	4,11	
4. Existe a igualdade no tratamento com recompensas e compensação justa.	6	5	7	9	8	P	3,23	
Dimensão 5: Trabalho e Espaço de Vida	DT	DP	I	CP	CT			
1. Há realização de horas extras e trabalho levados para casa	12	1	3	5	14	N	2,77	3,15
2. Seu tempo de lazer, convívio familiar e atividades sociais são afetados pelo trabalho.	13	1	4	10	7	N	3,09	
3. Existe na escola realização de confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias.	5	2	4	15	9	P	3,60	
Dimensão 6: Compensação Adequada e Justa	DT	DP	I	CP	CT			
1. Há compensação adequada entre o pagamento e a sua contribuição para a escola.	9	2	6	13	5	P	3,09	2,74
2. Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, especialização ou graduação.	16	1	4	8	6	P	2,63	
3. A compensação é justa comparada ao mesmo cargo ocupado em outras instituições.	3	3	6	15	8	P	3,63	
4. Há existência de benefícios recebidos como vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica.	23	5	5	1	1	P	1,63	

Dimensão 7: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional	DT	DP	I	CP	CT			
1. Existe financiamento ou incentivos para que você busque capacitação.	15	7	4	4	5	P	2,34	2,49
2. Existe a segurança em relação ao emprego e renda.	16	2	3	8	6	P	2,60	
3. Há oportunidade de expansão no trabalho quanto ao uso de conhecimentos e habilidades.	9	8	8	7	3	P	2,63	
4. As pessoas que buscam se capacitar são reconhecidas com promoções ou bonificações.	12	6	10	5	2	P	2,40	
Dimensão 8: Relevância Social do Trabalho	DT	DP	I	CP	CT			
1. A escola é reconhecida e possui prestígio na cidade.	1	3	1	21	8	P	3,83	4,13
2. Você tem orgulho pelo trabalho que realiza.	3	0	0	8	24	P	4,43	
							Nível de qualidade de vida das empresas	3,39