

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO**

**VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO EM UMA REDE
SUPERMERCADISTA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Diana Della Mía da Silva

Santa Maria, RS, Brasil

2013

**VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE
CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA**

por

Diana Della M ea da Silva

Disserta o apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de P s-Gradua o em Engenharia de Produ o,  rea de Ger ncia de Produ o, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obten o do grau de **Mestre em Engenharia de Produ o**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS, Brasil

2013

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE
CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA**

elaborada por
Diana Della Méa da Silva

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Engenharia de Produção

COMISSÃO EXAMINADORA:

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Enio Junior Seidel, Dr. (UNIPAMPA)
(Primeiro examinador)

Laura de Azevedo Guido, Dra. (UFSM)
(Segunda examinadora)

Santa Maria, 26 de Agosto de 2013

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Della Méa da Silva, Diana
VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE
CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA / Diana Della Méa da
Silva.-2013.
124 p.; 30cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes
Coorientadores: Enio Junior Seidel, Laura Azevedo
Guido
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção, RS, 2013

1. Trabalho 2. Valores Relativos ao Trabalho 3.
Qualidade de Vida no Trabalho I. Dias Lopes, Luis Felipe
II. Junior Seidel, Enio III. Azevedo Guido, Laura IV.
Título.

Dedico este trabalho a minha filha Ana Luiza que, com apenas três anos de idade, soube compreender minha ausência, fez-me companhia em algumas madrugadas de estudo e abrilhantou minha vida desde seu nascimento.

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Federal de Santa Maria

VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA

AUTORA: DIANA DELLA MÉA DA SILVA

ORIENTADOR: LUIS FELIPE DIAS LOPES

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 26 de agosto de 2013.

Evidencia-se, na contemporaneidade, uma conjuntura mercadológica altamente competitiva e exigente. Diante de tal percepção, são efetivados estudos que vão ao encontro do entendimento de processos organizacionais, oportunizando formas de torná-los mais dinâmicos e aplicáveis. Inserido nesta perspectiva, o presente estudo objetivou analisar Valores relativos ao Trabalho (VRT) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob o ponto de vista do colaborador. Já é sabido que a dinâmica da sociedade atual é dependente da realização do trabalho e esse fato fornece elementos para a realização deste estudo, na medida em que possibilita uma análise das relações entre os indivíduos e seu trabalho, oportunizando o alinhamento de expectativas e a busca por melhorias contínuas para o desenvolvimento produtivo. Com caráter exploratório-descritivo, esta pesquisa apresentou uma abordagem quantitativa do problema, e, como procedimento técnico, realizou-se um estudo de caso em uma rede supermercadista de Santa Maria-RS, atingindo uma população de cento e quarenta e dois colaboradores enquadrados em funções administrativas. A coleta de dados deu-se por meio de questionário composto de três instrumentos: o primeiro, para levantamento do perfil dos respondentes, seguido do questionário validado para a realidade brasileira, modelo de Porto e Tamayo (2003), o EVT (Escala de Valores Relativos ao Trabalho) e, por último, a aplicação do modelo de Reis Junior (2008), o QWLQ-78 (*Quality of Working Life Questionnaire*) também validado para o Brasil sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Para o tratamento e análise dos dados, estes foram organizados em uma planilha eletrônica, no programa Excel (Office, 2003) e, posteriormente, analisados com o auxílio dos programas *Statistical Analysis System* (versão 9) e *Statistical Package for the Social Sciences* (versão 21). Isso corroborou para a mensuração, organização e o cruzamento das variáveis levantadas, informando as medidas de tendência descritivas (médias) e medidas de dispersão (desvio padrão), assim como as análises de correlações de Pearson. Os resultados obtidos identificaram uma correlação moderada positiva e significativa ($r = 0,3819$, $p = 0,00$), isso quer dizer que quanto maior a qualidade de vida, mais será atribuído valor ao trabalho frente a equipe analisada.

Palavras chaves: Trabalho; Valores Relativos ao Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Federal de Santa Maria

VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA

AUTHOR: DIANA DELLA MÉA DA SILVA

ADVISOR: LUIS FELIPE DIAS LOPES

Date and Place of Defense: Santa Maria, August 26th, 2013.

It is noticeable, currently, a market dynamics that is highly competitive and demanding. Upon facing such perception, studies are conducted to seek an understanding of organizational processes, in order to make them more dynamic and applicable. Within this perspective, this study aims to analyze some Values related to Work and Life Quality at Work from the point of view of the employee. It is known that the dynamics of today's society is dependent on working and this fact provides some elements for this study, as it allows an analysis of the relationships between subjects and their work, with an opportunity for an alignment of expectations and the search for continuous improvements in the productive development. With an exploratory- descriptive character, this study presents a quantitative approach to the problem, and as a technical procedure, it was carried out a case study in a supermarket chain in Santa Maria, RS, with a population of one hundred forty-two employees grouped in administrative functions. Data gathering was performed by means of a questionnaire consisting of three instruments: the first, for identifying the profile of the respondents, followed by a questionnaire formatted for the Brazilian reality, the model developed by Porto and Tamayo (2003), Value Scale relating to Labor, and, finally, the application of Reis Junior model (2008), QWLQ -78 (Quality of Working Life Questionnaire) also adapted for Brazil on Life Quality at Work. For the analysis of these data, they were organized into a spreadsheet in Excel (Office 2003) and, subsequently, analyzed with the aid of the Statistical Analysis System software (version 9) and Statistical Package for Social Sciences (version 21). This collaborated for the measurement, organization and crossing of the variables obtained, which provided some information on (average) descriptive tendency measures and dispersion measures (standard deviation), as well as the analysis of Pearson correlations. The results show a moderate positive and significant correlation ($r = 0.3819$, $p = 0.00$). This means that the higher the quality of life is, more value will be assigned to work by the staff analyzed.

Keywords: Work; Values related to Work and Life Quality at Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução das eras do desenvolvimento do mundo do trabalho.....	20
Figura 2 - Continuum motivacional dos 10 tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992).....	29
Figura 3 - Esquema clássico das necessidades de Maslow e Herzberg.....	41
Figura 4 - Modelo de Hackman e Oldham.....	43
Figura 5 - Modelo de Belanger.....	46
Figura 6 – Processo de pesquisa.....	47
Figura 7 – Fluxo de aplicação dos questionários utilizados na pesquisa.....	56
Figura 8 – Dados sociodemográfico da pesquisa.....	66
Figura 9 – Média do construto realização no trabalho.....	71
Figura 10 – Média do construto relações sociais no trabalho.....	74
Figura 11 – Média do construto prestígio.....	76
Figura 12 – Média do construto estabilidade.....	78
Figura 13 – Médias obtidas dos construtos de valores.....	80
Figura 14 – Médias geral dos construtos de valores.....	81
Figura 15 – Nuvem de palavras que representam TRABALHO ao grupo pesquisado.....	82
Figura 16 – Média do construto de QVT - físico/ saúde.....	85
Figura 17 – Média do construto QVT - psicológico.....	88
Figura 18 – Média do construto QVT – pessoal.....	90
Figura 19 – Média do construto QVT - profissional.....	93
Figura 20 – Médias obtidas dos construtos de QVT.....	95
Figura 21 – Médias geral dos construtos de QVT.....	95
Figura 22 – Nuvem de palavras que representam QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ao grupo pesquisado.....	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Grau de confiabilidade dos instrumentos.....	68
Tabela 2 – Classificação da confiabilidade dos instrumentos segundo Hora (2006)	68
Tabela 3 – Identificação e Classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto Realização no trabalho.....	70
Tabela 4 – Identificação e classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto Relação social.....	72
Tabela 5 – Identificação e classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativos ao trabalho no construto Prestígio.....	75
Tabela 6 – Identificação e Classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto estabilidade.....	77
Tabela 7 – As dez questões mais pontuadas na pesquisa sobre valores.....	79
Tabela 8 – As dez questões menos pontuadas na pesquisa sobre valores.....	80
Tabela 9 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Físico de QVT.....	84
Tabela 10 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Psicológico de QVT.....	86
Tabela 11 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Pessoal de QVT.....	89
Tabela 12 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Profissional de QVT.....	92
Tabela 13 – As cinco questões mais pontuadas do QWLQ - <i>bref.</i>	94
Tabela 14 – As cinco questões menos pontuadas do QWLQ - <i>bref.</i>	94
Tabela 15 – Matriz geral de correlação e as significâncias dos valores e da qualidade de vida no trabalho.....	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Contribuições teóricas no estudo de valores.....	26
Quadro 2 – Tipos de valores e metas motivacionais.....	28
Quadro 3 – Comparativo entre as abordagens de Porto e Tamayo (2003) e Schwartz (1992).....	32
Quadro 4 - Fatores, Definições e Valores da EVT de Tamayo e Porto (2003)	33
Quadro 5 – Taxonomia das Definições de Qualidade de Vida.....	35
Quadro 6 - Evolução dos conceitos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT)	38
Quadro 7 – Modelo de Walton (1973).....	43
Quadro 8 - Modelo de Westley.....	44
Quadro 9 - Critérios de Análise BPSO-96 – Ações e Programas de QVT.....	45
Quadro 10 – Questões que compõem o QWLQ - <i>brief</i>	50
Quadro 11 – Disposição das questões conforme fatores relacionados ao instrumento EVT.	57
Quadro 12 – Variação de respostas encontradas no questionário EVT (2003)	58
Quadro 13 – Questões que compõem o QWLQ - <i>brief</i>	58
Quadro 14 – Variação de respostas encontradas no questionário QWLQ-78 (2008)	59
Quadro 15 – Variação do coeficiente de Cronbach segundo Hora (2006)	60
Quadro 16 – Variação do coeficiente de correlação.....	61
Quadro 17 – Classificação do escore padronizado para EVT e QWLQ - <i>brief</i>	62
Quadro 18 - Síntese do Método de Pesquisa.....	63
Quadro 19 – Definição e questões sobre realização no trabalho em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)..	69
Quadro 20 – Definição e questões sobre as relações sociais em EVT segundo Porto e Tamayo (2003).....	72
Quadro 21 – Definição e questões sobre as prestígio em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)	75
Quadro 22 – Definição e questões sobre estabilidade em EVT segundo Porto e Tamayo (2005)	77
Quadro 23 – Significado da palavra TRABALHO para os participantes da pesquisa.....	82
Quadro 24 – Definição e questões sobre QVT – domínio físico/saúde segundo Cheremeta et al. (2011).....	83
Quadro 25 – Definição e questões sobre QVT segundo Cheremeta et al. (2011)	86
Quadro 26 – Definição e questões sobre QVT – domínio pessoal segundo Cheremeta et al. (2011)	88
Quadro 27 – Definição e questões sobre QVT – domínio profissional segundo Cheremeta et al. (2011).....	91
Quadro 28 – Significado da palavra QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO para os participantes da pesquisa	96

LISTA DE ANEXOS E APÊNDICE

Anexo A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	112
Anexo B –Termo de Confidencialidade.....	114
Anexo C– Instrumentos de coleta de dado.....	115
Anexo D– Parecer consubstanciado do Comitê de pesquisas com seres humanos (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria.....	121
Apêndice A – Autorização Redesupermercadista.....	124

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Definição do problema de pesquisa	15
1.2 Objetivos do Estudo	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos.....	16
1.3 Justificativa do estudo	16
1.4 Estrutura do trabalho	18
2 VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.1 Evoluções do trabalho	19
2.2 Valores	24
2.2.1 Valores individuais.....	26
2.2.2 Valores relativos ao trabalho (VRT).....	29
2.3 Qualidade de Vida (QV)	34
2.3.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT): origem e evoluções.....	36
2.3.2 Modelos e conceitos de QVT.....	39
3 MÉTODO DA PESQUISA	52
3.1 Estratégia e método adotado	52
3.2 Desenho de pesquisa	53
3.3 População	55
3.4 Instrumentos de coleta de dados	56
3.5 Tratamento e análise estatística dos dados	60
3.6 Aspectos éticos de pesquisa	63
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
4.1 Caracterização do perfil sociodemográfico	65
4.2 Avaliação da confiabilidade das escalas	68
4.3 Escala de valores relativos ao trabalho - EVT	69
4.3.1 Síntese dos valores relativos ao trabalho.....	78
4.4 Qualidade de vida no trabalho	83
4.4.1 Síntese da qualidade de vida no trabalho.....	93
4.5 Relações entre as variáveis	97
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
Referências Bibliográficas	104

1 INTRODUÇÃO

As intensivas transformações impulsionadas por exigências do mercado, atualmente, requerem respostas quase que imediatas, demandando novas formas de diagnóstico na compreensão do comportamento organizacional. As mudanças repercutem em novos formatos organizacionais e na adoção de modelos gerenciais capazes de acompanhar, responder, ou, até mesmo, antecipar as transformações em curso. Essas alterações, segundo Morin (2001), interferem nas relações entre os sujeitos e o trabalho.

No ambiente de trabalho, principalmente, nas últimas quatro décadas, o advento de tecnologias, a abertura de mercados e o aumento da competitividade, estabelecem novos desafios à gestão organizacional. Novas relações de trabalho foram criadas e somadas às mudanças da cultura empresarial, às fusões, às privatizações, à reengenharia dos processos, ao ritmo acelerado dos colaboradores e ao aumento das horas de trabalho, têm forçado as organizações a se mobilizarem frente a esta realidade (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2009).

Compreender as questões históricas ligadas ao trabalho permite um melhor entendimento das situações enfrentadas atualmente em termos de gestão. Segundo Antunes (1999), o trabalho é tão antigo quanto o ser humano. Nos primórdios, o trabalho não merecia a atenção de pessoas educadas, abastadas ou autoridades. Trabalho era o que os escravos faziam, no começo dos tempos, o trabalho era a luta constante para sobreviver, a necessidade de comer e abrigar-se.

Citados por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) *tripalium* e *trabacula* são termos latinos associados à tortura e que fazem parte da própria essência semântica da palavra trabalho. Para os mesmos autores mencionados, as interpretações são variáveis, podendo remeter a ideias de realização e prazer, como também, sentidos bem contrários, até mesmo

igualados ao sofrimento, o que acaba repercutindo e, em muitas situações, até dificultando o papel do trabalho na sociedade.

A constatação destaca a importância da avaliação dos valores relativos ao trabalho (VRT), segundo Vasconcelos e Vasconcelos (2002), as crenças e os valores dos indivíduos são o limite da percepção e capacidade de ação e escolha. Torna-se importante evidenciar que o cerne do sentido do trabalho está nos valores e nas crenças norteadoras dos objetivos individuais (MORIN, 2001).

Seguindo a linha de pensamento de Scanfone, Neto e Tanure (2008), é significativo o tempo que as pessoas dedicam ao trabalho contemporaneamente. O trabalho e o tempo se inter-relacionam cada vez mais. Se o fordismo¹ propiciava ao indivíduo a percepção do tempo do relógio, calcado na repetição e na monotonia, diante das novas tecnologias e estruturas organizacionais, o tempo experimentado é o da coexistência e da velocidade.

Defronte das novas exigências, já dizia Sousa (1989) que os instrumentos que foram idealizados para libertar o trabalhador do fardo mecânico, acabaram “coisificando” este trabalhador, minimizando suas ações, até mesmo, tornando-o dependente. Marras (2011) lamenta que o progresso que o próprio homem ajudou a criar, tornou-se uma arma apontada contra ele mesmo.

As ampliações vivenciadas pelo ambiente organizacional refletem no estilo de vida, horários de trabalho, na alimentação, lazer, nas relações e na própria visão de mundo, ou seja, estão diretamente ligadas com o tema qualidade de vida. Bispo (2006) menciona que as organizações direcionadas à gestão e retenção de talentos determinam suas ações por meio da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo um trabalho minucioso, contínuo e sistêmico, alocados não apenas para integrar novas tecnologias, mas desfrutar o potencial humano, individual e em equipe.

Para Vecchio (2009), a tendência é que exista uma mescla e adaptações às exigências organizacionais com as individuais, já que a empresa também depende do trabalhador. Da mesma forma que as pessoas buscam satisfações profissionais, as empresas também, por meio dos resultados obtidos, logo é importante que existam mediações visando evitar conflito de interesses.

A organização sabe perfeitamente que não conseguirá atingir suas metas de produtividade e eficiência sem se preocupar em atender as metas fundamentais das pessoas que a compõem. Desta forma, as metas da organização integram

¹ Para Maximiano (2006), fordismo é o nome dado ao modelo de produção automobilística em massa, instituído pelo norte-americano Henry Ford. Esse método consiste em aumentar a produção por meio do aumento de eficiência e da baixa do preço do produto, resultando no aumento das vendas que, por sua vez, permitirá manter baixo o preço do produto.

inevitavelmente as metas e motivações pessoais (PORTO e TAMAYO, 2005, p. 170).

A QVT trata-se de uma meta principal que é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, a produtividade empresarial é favorecida. Rossi, Perrewé e Sauter (2009) afirmam que a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se considera a empresa e as pessoas como um todo. Limongi França (2010), frente aos estudos sobre QVT, destaca que uma abordagem completa de QVT requer um enfoque biopsicossocial, ou seja, aumentar o bem-estar dos colaboradores, preservar a saúde e aperfeiçoar as energias pessoais, resultando em retenção de talentos e aumento da produtividade nas empresas.

O constructo estabelecido para este estudo é constituído por Valores e Qualidade de vida relacionada ao trabalho, sob o ponto de vista dos colaboradores que exercem funções administrativas, viabilizando, assim, possíveis adequações e correções no nível estratégico e tático, para que ações futuras correspondam também ao nível operacional.

1.1 Definição do problema de pesquisa

Para Limongi França (2010), o propósito da gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando importância. Segundo a autora, trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis de poder, interesses e impactos.

Segundo os autores Vasconcelos e Vasconcelos (2002), as crenças e os valores dos indivíduos seriam os limites de sua percepção e capacidade de ação e escolha. Logo, enfatizam que, havendo oposição dos valores individuais, aos organizacionais, criaria um desconforto psicológico que afeta todo o andamento das atividades laborais. O que poderá repercutir na elevação dos índices de absenteísmo e a alta rotatividade de empregados nas empresas.

Os estudos constatados em publicações tratam separadamente os assuntos valores e qualidade de vida relacionados ao trabalho. Partindo do entendimento que os valores relativos ao trabalho são guiados pelos valores individuais, e que quanto mais os valores pessoais são importantes, mais os indivíduos irão buscá-los no contexto do trabalho, acredita-se na existência de relação desses temas, com, até mesmo, interferências na qualidade de vida no

trabalho. Essa conjectura reforça a necessidade e a pertinência da investigação sistemática sobre o tema, apoiada em pressupostos teóricos consistentes, que possam trazer subsídios relevantes à ampla compreensão do constructo escolhido.

Diante dessa perspectiva, procura-se um maior entendimento sobre o constructo Valores Relativos ao Trabalho (VRT) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Busca-se analisar a inter-relação de VRT e QVT em prol da melhoria empresarial. Assim, conforme a temática levantada, com este estudo, quer-se responder a seguinte questão: Os valores relativos ao trabalho se relacionam com a qualidade de vida dos colaboradores?

1.2 Objetivos do Estudo

1.2.1 Objetivo geral

Com o presente estudo, objetiva-se analisar de que forma os valores relativos ao trabalho relacionam com a qualidade de vida dos colaboradores.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para complementar o objetivo geral serão focados especificamente:

- Identificar os VRT mais representativos para os colaboradores da organização analisada;
- Mensurar os níveis de QVT dos colaboradores sobre suas condições de trabalho;
- Diagnosticar em que circunstância os fatores de VRT influenciam os domínios da QVT;
- Verificar o grau de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador.

1.3 Justificativa do estudo

O cenário organizacional vigente remete a conviver com mudanças tecnológicas, na economia mundial, em questões produtivas, na educação, cultura como também nas relações

de trabalho. Essa situação é bem diferenciada do cenário de décadas anteriores, quando as mudanças levavam grande espaço de tempo para se concretizarem. As ações atualmente ocorridas no mercado repercutem diretamente em toda sociedade.

Embora existam inúmeras evoluções positivas obtidas com as transformações ocorridas envolvendo o meio organizacional, emergem casos de colaboradores que se sentem depreciados, ao invés de sentirem-se realizados pela execução do seu trabalho. O foco das atividades direcionadas à eficiência dos resultados leva a um olhar parcial em termos de gestão sobre o todo organizacional, deixando para um segundo plano à questão humana.

É observável que o trabalho vem obtendo dimensões diferenciadas ao longo dos últimos anos. Para Porto e Tamayo (2008), no trabalho, hoje, trata-se da busca pelo prazer pessoal e profissional no desempenho das atividades profissionais, considerando-se, ainda, a autonomia intelectual e a criatividade, por meio da independência de pensamento e ação no trabalho.

Concepções atuais, no Brasil, destacam que o rico e diversificado ambiente empresarial advindo das fusões e incorporações traz desafios competitivos e grande turbulência na vida das diferentes categorias profissionais, potencializando ansiedades, medo e o estresse, restringindo a vida no trabalho.

Para Limongi França (1996), analisar a vida no trabalho é repensar em prol do desenvolvimento humano, é resgatar a oportunidade de crescimento pleno. Embora seja crescente a aplicação de programas de qualidade no trabalho, existem organizações que consideram estas ações humanistas, protecionismo e desculpas para atrasos na realização dos deveres da função.

Segundo Rodrigues (2007), o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem.

Sendo assim, em uma sociedade ativa, com inúmeras mudanças e que, ao mesmo tempo, dependente da realização do trabalho, cada estudo realizado com o objetivo de entender o ambiente organizacional amplia os horizontes e possibilita uma análise das relações entre os indivíduos e seu trabalho, oportunizando o alinhamento de expectativas e a busca por melhorias contínuas para o desenvolvimento produtivo.

1.4 Estrutura do trabalho

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos. Inicia-se por uma introdução, a qual revela o assunto principal, contextualiza, brevemente, o tema, apresenta a definição do problema de pesquisa e registra os objetivos propostos. Há, também, uma justificativa para a realização deste estudo e, para encerrar este capítulo, indica-se a organização macroestrutural desta pesquisa.

No segundo capítulo, é exposto o referencial teórico que embasa a pesquisa, no intuito de fundamentar teoricamente o objeto desta investigação. Para tanto, inicialmente, apresenta as evoluções do trabalho, os valores e sua relação com o trabalho e a qualidade de vida no trabalho. Esses temas são elencados como chaves para a compreensão da problemática eleita para análise.

Descreve-se, no terceiro capítulo, o método que norteia a aplicação da pesquisa, a forma de coleta e a análise dos dados. Pontualmente são definidos a categorização da pesquisa, o seu desenho, os instrumentos de medidas e de coleta de dados e as técnicas qualitativas e quantitativas para a análise dos dados.

O quarto capítulo é constituído da descrição dos resultados da pesquisa, somando-se a uma discussão dos dados descritos. Por fim, no quinto capítulo, faz-se considerações sobre os resultados desta dissertação. Nesse registro final, são retomados os objetivos propostos, bem como as limitações da pesquisa e proposições para novas investigações a partir deste trabalho.

2 VALORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para um melhor entendimento e compreensão dos valores e qualidade de vida relacionada às atividades organizacionais, inicialmente, busca-se realizar um levantamento do envolvido principal, o trabalho, sua estrutura dinâmica ao longo dos séculos atravessou diversos estágios até chegar às empresas modernas. Grandes evoluções e conquistas ocorreram, e com estas vieram também alguns contrapontos que merecem atenção para um melhor entendimento da atualidade.

Na seção 2.1 deste capítulo será apresentado um breve histórico que permite compreender a evolução do conceito de trabalho ao longo dos anos. Na seção 2.2, intitulada Valores, aborda-se os aspectos relacionados ao conceito e são acompanhados das subseções Valores individuais e Valores relativos ao trabalho. A seção 2.3 fecha este capítulo, trazendo como foco a Qualidade de Vida (QV), com as subseções Qualidade de vida no trabalho: origem e evolução e Modelos e Conceitos de Qualidade de vida no trabalho.

2.1 Evoluções do trabalho

Grande parte da vida passa-se dentro de organizações vendendo sua força, esta denominada trabalho. O trabalho ocupa um espaço significativo na vida de cada pessoa, pois apresenta intenso valor frente à sociedade, tanto que, aos que não trabalham, dizem-se dignos de pena, já que o trabalho é tido como enobrecedor do homem. Nas palavras de Antunes (1999, p. 123) “A partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem se torna um ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”.

No detalhamento do passado procura-se entender um pouco mais o presente. A origem da palavra trabalho, segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), origina-se do latim “*Tripalium*”, que denominava um instrumento feito de três paus aguçados (“*tri*” (três) e “*palus*” (paus)) que, algumas vezes, apresentava-se munido de pontas de ferro, com o qual os agricultores do início dos séculos batiam no trigo para rasgá-los e esfiapá-los.

O significado constante no dicionário. Houaiss (2009) refere-se à palavra trabalho como: a) Ato de trabalhar; b) Qualquer ocupação manual ou intelectual; c) Esmero, cuidado que se emprega na feitura de uma obra; d) Obra feita ou que se faz ou está para se fazer; e)

Labutação, lida; f) O fenômeno da vitalidade dos órgãos. Conceituar pontualmente uma palavra que se subdivide em diversas categorias não é uma tarefa simples, e, tratando-se de um tema subjetivo, no qual está embasado no significado que cada indivíduo atribui, apresenta um campo fértil para aprofundamento do conhecimento e realização de pesquisas.

Drucker (2007) cita que o trabalho é tão antigo quanto o ser humano. No texto grego mais antigo, poemas de Hesíodo (800 a.C.), a palavra trabalho já se fazia presente conforme o intitulado "Os Trabalhos e os Dias". Platão (427 a. C.) e Aristóteles (322 a. C.) referiam ao trabalho como uma atividade inferior, impedindo o homem de possuir virtudes.

Nos dias atuais, ainda é muito comum as pessoas manifestarem-se ao trabalho como sendo um impeditivo de outras ações, até mesmo descrevendo, “primeiro vem o trabalho (dever), depois o lazer (prazer)”. Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 24), esta frase popularmente conhecida “ao mesmo tempo em que exalta a importância do trabalho, tomando-o como uma prioridade de vida, supõe-no oposto ao prazer, como se este existisse apenas fora do trabalho”, não apresentando a possibilidade de serem complementares.

Conforme dados históricos da relação homem e trabalho obtidos em leituras de Antunes (1999), Cunha e Laudares (2009), Lévy (2000), Oliveira (1995), Pilatti e Bejarano (2005) e Pedroso e Pilatti (2009), embasa-se os apontamentos que seguem.

No começo dos tempos, considerou-se o trabalho uma luta constante de sobrevivência, a necessidade de alimentação e abrigo, era o que fundamentava a necessidade de trabalhar. A evolução do mundo do trabalho pode ser elucidada na Figura 1:

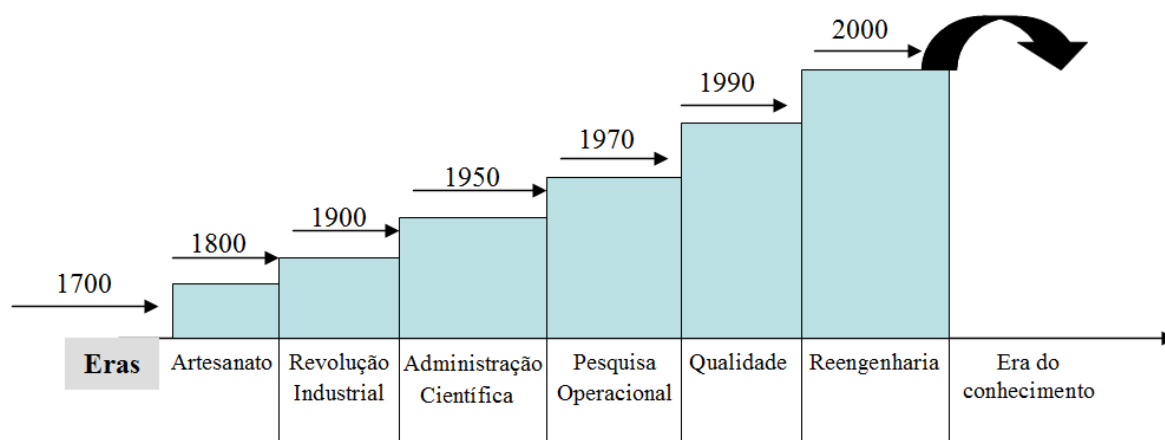


Figura 1 – Evolução das eras do desenvolvimento do mundo do trabalho
Fonte: Pilatti e Bejarano (2005, p. 8)

Neste período de 1.700, os artesãos, que anteriormente eram produtores independentes, passam a ser paulatinamente subordinados aos interesses do capital, por meio

de um processo crescente de racionalização da produção. Com a manufatura, os artesãos são reunidos num mesmo local de trabalho, passando a produzir mercadorias sob as ordens e vigilância capitalista.

A produção de uma mercadoria, que anteriormente resultava do trabalho de um só artesão, passou a ser subdividida em vários passos, consumindo o trabalho de vários artesãos, e cada um deles realizando uma operação específica, até chegar ao produto final.

A partir do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma sistematizada conforme os estudos dos teóricos da Administração Científica, entre eles, Frederick Winslow Taylor (1856) e Henri Fayol (1841), seguidos por Elton Mayo (1880). Tais esforços constituíram as condições que propiciaram a criação da Escola de Relações Humanas (1929), entendida como um movimento fundado para se contrapor à desumanização no trabalho vigente, objetivando a redução do esforço físico dos operários e a busca de maior satisfação no trabalho.

A chegada da linha de montagem (1913), o aumento da produtividade, o barateamento e a popularização dos produtos, reforçaram a desvalorização das habilidades dos indivíduos no trabalho. A organização do processo de trabalho implicou a centralização, cada vez maior, do poder hierarquicamente; instituíram-se normas e papéis rigidamente estabelecidos e a inserção do trabalhador num processo de trabalho que ele não dominava.

O trabalho começa a ser percebido pelos trabalhadores como uma atividade extremamente desagradável, enfadonha, monótona, repetitiva e alienante. Com isso, observa-se, a partir de então resistência face ao trabalho, sabotagens, aumento do absenteísmo, acidentes no trabalho, reações contra o trabalho alienante da sociedade capitalista moderna.

Como descreve nos apontamentos de Cunha e Laudares (2009, p. 183), “o enfrentamento diário, voltado a suprir as necessidades de sobrevivência, os seres humanos foram construindo as mediações que vieram se consolidando ao longo dos tempos”. Neste momento, os trabalhadores começam a se organizar contra o seu embrutecimento e amputação, pelo controle do processo de trabalho, a manifesta-se por condições menos absurdas e menos degradantes de trabalho.

A revolta dos trabalhadores é, basicamente, contra a opressão a que estão confinados. Eles buscam encontrar um significado que Antunes (1999) destaca como uma ação transformadora do homem sobre a natureza, modificando a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecem os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja.

O trabalho é, talvez, o principal fator que determina a sociedade, tanto que a história elencou um dia comemorativo. No Brasil, existem relatos de que a data é comemorada desde

o ano de 1895, porém, foi somente em setembro de 1925 que o dia 1º de maio tornou-se data oficial, após sua criação por decreto-lei.

O século em que se vive se caracteriza pelo desenvolvimento e preocupações do binômio indivíduo e trabalho, observa-se que a sociedade vem mudando, as organizações assim como as pessoas estão agindo diferentemente de anos anteriores.

Até a segunda metade do século XX, uma pessoa praticava no final de sua carreira as competências adquiridas na sua juventude. Mais do que isto transmitia geralmente seu saber, quase inalterado aos filhos ou a aprendizes. Hoje, esse esquema está obsoleto. As pessoas não apenas têm sido levadas a mudar várias vezes de profissão em sua vida, como também, no interior da mesma “profissão”, o conhecimento tem um ciclo de renovação cada vez mais curto (três anos, ou até menos, em áreas tecnológicas, por exemplo) (LÉVY, 2000, p. 60).

Na década de 80, as novas formas de organização e de gestão alteraram estruturalmente o mundo do trabalho. Um novo cenário econômico e produtivo se estabeleceu com o desenvolvimento e emprego de tecnologias complexas agregadas à produção e à prestação de serviços e pela crescente internacionalização das relações econômicas. As empresas passaram a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados.

Originária da globalização, profundas transformações se fazem presentes: os métodos de gerenciamento, a influência das inovações tecnológicas, os próprios organogramas passam por um processo de horizontalização, diminuindo ou eliminando seu caráter fortemente hierárquico predominante até recentemente, a busca pela alta eficiência, custos menores e crescente competição. Identificam-se nos processos e técnicas de gerenciamento uma reviravolta em que são priorizadas as discussões, as trocas de ideias, trabalho em equipe, distanciando-se, cada vez mais, das imposições de chefes e subordinados.

Pilatti e Bejarano (2005, p. 7) observa que se refere a um cotidiano, em que “muitas empresas tradicionais operam na contra-mão do processo de participação e têm uma cultura medíocre, onde predomina a insatisfação”. Numa época em que para sobreviver no mundo dos negócios é preciso “inovar”, e para inovar é necessário pessoas e equipes de trabalho altamente comprometidas, participativas e motivadas, conforme cita o autor, não existe mais espaço para mediocridade.

Para Pedroso e Pilatti (2009), o crescente desenvolvimento traz consigo uma preocupação muito evidente em países em desenvolvimento, que são as condições de saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Tais condições podem levá-los a doenças provenientes destes ambientes, causando ao trabalhador problemas de saúde que o afastarão de suas funções, temporária, ou mesmo definitivamente, chegando a afetar instituições particulares ou, até mesmo, aos cofres públicos por meio de indenizações.

Como uma questão histórica, o trabalho faz parte da vida do ser humano e conforme apresentado no decorrer dos apontamentos, a evolução da força produtiva passou por inúmeros momentos e mudanças provenientes de conflitos e desgastes entre o binômio homem e máquina. Nas palavras de Vasconcelos (2001, p. 24), “quando se pensava que os seres humanos poderiam finalmente desfrutar do rápido progresso alcançado em várias ciências, paradoxalmente o que temos visto é o trabalho como um fim em si mesmo”.

Antunes (1999) salienta que a sociedade atual está carente de sentidos, isso porque “uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho”. Para Limongi França e Rodrigues (2012, p. 24), “enquanto o emprego (como ocupação) é gerador do trabalho (atividade) para o ser humano, é de suma importância reconhecer que o trabalho exerce um fator de equilíbrio para a existência da saúde, definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS)”.

O trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais. (DEJOURS, 2006, p. 30).

Na visão capitalista, a organização está focada em resultados financeiros, o colaborador espera que a organização reconheça seus méritos e recompense com justiça. O grande problema nesta conjuntura é saber o que é justiça. O ser humano resulta de um equilíbrio “emoção + razão”, que corresponde ao seu comportamento biopsicosocial, aí que se encontra a necessidade de uma competente Administração Participativa (LIMONGI FRANÇA, 2010).

Diante dos parâmetros históricos sobre a noção do termo trabalho, cabe definir o significado aqui assumido como o mais adequado seguindo o objetivo deste estudo. Seguindo o conceito de Marras (2011) trabalho é o somatório de tempo, energia e dedicação pessoal que um homem presta a outro, com vistas a receber uma recompensa financeira ou material, que lhe permita atender às necessidades pessoais e sociais.

Definida a noção de trabalho aqui assumida, é preciso reforçar, ao finalizar esta subseção, que o cenário contemporâneo no mundo do trabalho passa por constantes inovações quer contextuais ou tecnológicas. Isso requer, por um lado, um colaborador preparado para enfrentar o mundo globalizado, exigente e instável, por outro, uma organização que auxilie o colaborador a colocar “a máquina a funcionar”, caso contrário, a engrenagem, no atual mundo do trabalho, pode não funcionar.

2.2 Valores

Focadas na melhoria contínua, as organizações atuais enfrentam a necessidade de compreender o fator que motiva as ações dos colaboradores e os valores individuais, os quais permeiam as atitudes e os comportamentos dentro do ambiente de trabalho. Com isso, é possível que as organizações proporcionem um local adequado à produtividade e cheguem ao encontro dos resultados esperados.

As ações de QVT vêm, com o passar dos anos, tomando força e credibilidade, tendo em vista que um funcionário que se sente bem dentro da empresa em que trabalha, tende a corresponder aos anseios desta e cumprir devidamente com suas responsabilidades. Na visão de Ribas e Rodrigues (2009 p. 45), “ as pessoas se comprometem mais com aquilo que julgam, ou avaliam mais importante, ou seja, suas ações são balizadas por crenças que elas entendem como verdadeiras e corretas”.

Reforçando essa noção, Fernandes (1996) já apontava que, quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, dos interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa, impactando diretamente nos resultados organizacionais.

Antes de analisar as possíveis ações para proporcionar a QVT, torna-se indispensável ampliar o conhecimento sobre valores. Os valores são construídos e lapidados gradativamente, alicerçados na vida familiar, na convivência humana, no ambiente de trabalho, nas instituições de ensino, nas manifestações culturais, nos movimentos e organizações locais. Eles vão sendo reconstruídos e modificados na medida em que os indivíduos, as organizações e a sociedade vão tratando e cultivando esses valores (ASSÊNCIO, 2011).

As características que os valores expressam são semelhantes e de acordo com Schwartz (2005, p.22-23) podem ser sintetizadas em cinco principais:

- i. **Valores são crenças.** As crenças referem-se às emoções, ao ativar valores, mesmo que inconscientemente, estes provocam uma reação em sentimentos positivos ou negativos.
- ii. **Valores é um constructo motivacional.** Os valores motivam as pessoas, atuam no desejo de atingir um objetivo.
- iii. **Valores transcendem situações e ações específicas.** Os valores são abstratos e estão presentes em situações diversas.
- iv. **Valores guiam a seleção e avaliação de ações, de políticas, de pessoas e eventos.** Os valores têm juízo de valor, mesmo que inconscientemente interferem nas decisões dos indivíduos.
- v. **Os valores são ordenados pela importância relativa aos demais.** Cada indivíduo forma um sistema ordenado de prioridades axiológicas, como uma hierarquia dos valores.

Os valores explicam atitudes, comportamentos e percepções, assim, conhecê-los pode contribuir para o entendimento do que faz uma pessoa ter motivação. Nessa perspectiva, Robbins, Judge e Sobral (2010 p. 149) afirmam que “o desempenho e satisfação dos funcionários tendem a ser mais altos se seus valores combinam bem com a organização”.

Segundo Goes (2006), a expressão valor é originada da palavra latina *valore* cujo significado é preço, importância, mérito. Rokeach (1973) conceituou valor como uma crença duradoura em um modelo específico de conduta ou estado de existência, que é, pessoalmente, ou socialmente adotado, e que está embasado em uma conduta preexistente.

Para Porto e Tamayo (2005), os filósofos foram os primeiros a considerar os valores como fonte de reflexão das situações. Na antropologia, os valores fundamentam a cultura. Na sociologia, os valores são alicerces da sociedade. Nas abordagens evolucionistas, a transmissão de valores é um fenômeno importante para o entendimento da espécie humana.

Enfim, cada área lança luz em perspectivas diferentes, porém Porto e Tamayo (2006) destacam que é na psicologia, focada na identificação dos valores mais importantes para o indivíduo, que o estudo se concentra no século XX, a fim de definir quais são os valores preferenciais ou concretos.

O Quadro 1 sintetiza as principais contribuições teóricas sobre valores.

Autor	Contribuições
Rokeach (1973)	Definiu valor como uma crença duradoura em um modelo específico de conduta ou estado de existência, que é, pessoalmente, ou socialmente adotado, e que está embasado em uma conduta preexistente.
Robbins (1992)	Valores consistem nas convicções que fundamentam as escolhas dos indivíduos por um modo de conduta, nas várias situações da vida, entre diferentes opções possíveis de comportamento, orientando a ação para o que ele julga ser bom, certo e desejável.
Ros; Schwartz; Surkiss (1999)	Valores são definidos como critérios ou metas que transcendem situações específicas, que são ordenados por sua importância e que servem como princípios que guiam a vida do indivíduo e constituem o sistema de valores das pessoas.

Continuação...

Autor	Contribuições
Tamayo e Mendes (2000)	Valores são princípios que guiam a vida.
Porto e Tamayo (2003)	Valores têm sido utilizados para explicar as mudanças da sociedade e o comportamento das pessoas; para julgar ações, além de diferenciar nações e grupos.
Villena (2006)	Valores transcendem o aspecto monetário, estão presentes no dia a dia das organizações e afetam seu resultado a despeito de não serem considerados nas avaliações econômicas tradicionais.
Holanda (2009)	A palavra valor no contexto etimológico deste estudo vai além do lucro da empresa e provém do latim <i>valere</i> , que significa que tem valor, que tem importância, algo considerado importante pelo indivíduo e, que, portanto, influencia seu comportamento.
Assêncio (2011)	Valores representam uma constelação completa de atitudes, crenças, opiniões, esperanças, medos, preconceitos, carências, desejos e aspirações de uma pessoa que, juntos, governam como ela se comporta.

Quadro 1 - Contribuições teóricas no estudo de valores
Fonte: adaptado de Pozzobon (2011)

Conforme se observa nos conceitos apresentados, todos, em sua essência estão relacionados a comportamento. Neste estudo será focado o conceito de Porto e Tamayo (2003) visto serem os autores do instrumento de coleta sobre valores adotado para aplicação ao público alvo da pesquisa realizada.

A próxima subseção apresenta a construção teórica sobre os valores dos indivíduos.

2.2.1 Valores individuais

Inicia-se esta subseção com um levantamento de estudos sobre valores humanos. Entende-se que este registro subsidiará a identificação de conceitos pertinente à proposição desta pesquisa.

Conforme Torres et al. (2001), na década de 1950, *Gordon Allport*, psicólogo norte-americano, declarou que a importância que as pessoas dão a alguns valores, em detrimento de outros, está diretamente ligada a maneira pela qual percebem a realidade social.

Em 1970, Geert Hofstede criou uma das abordagens mais utilizadas para analisar variações nos valores expressos por pessoas de diferentes culturas e diagnosticou que os valores podem variar conforme as seguintes cinco dimensões: Distância do poder, Individualismo *versus* coletivismo, Masculinidade *versus* feminilidade, Aversão a incerteza, Orientações para o longo prazo *versus* curto prazo.

Embora Hofstede tenha realizado um levantamento representativo em termos de coleta dos dados (116 mil funcionários da IBM em 40 países), sua pesquisa foi considerada defasada por ter levado 30 anos. Ainda que os dados tenham sido atualizados, o contexto global mudou ao longo da pesquisa, também, o estudo foi criticado em relação à metodologia adotada devido à falta de informação dos interessados sobre o estudo. Mesmo assim, suas considerações, segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), deixaram uma marca representativa nos fatores que envolvem o comportamento organizacional.

Um dos precursores sobre o assunto de valores humanos na psicologia foi Milton *Rokeach* (1973) que influenciou a maioria dos pesquisadores da época com seu estudo denominado RVS – *Rokeach Value Survey*. A proposta refere-se a um levantamento de valores formado por dois conjuntos, no primeiro constam valores terminais (condições de existência desejáveis) e, no outro conjunto, os valores instrumentais (relacionados aos modos preferenciais de comportamentos).

Rokeach (1973) estabeleceu uma nova visão sobre valores. Segundo o autor, o conhecimento sobre valores dos indivíduos deveria predizer como estes se comportam em situações experimentais e em situações da vida real. Os valores terminais são vinculados às necessidades da existência humana, ou seja, posições que as pessoas se esforçam para atingir na vida (vida confortável, harmonia interna, reconhecimento social) e os valores instrumentais estão associados ao modo preferido de conduta ou modo de comportamento (ambição, perdão, intelectualidade). Assim, os valores instrumentais são aqueles que as pessoas adotam e utilizam para alcançar os valores terminais ou estados de existência. Porto e Tamayo (2005) declaram que as contribuições de *Rokeach* foram fundamentais para o desenvolvimento do tema.

Outro colaborador para com os estudos sobre valores foi *Shalom H. Schwartz* que, entre a década de 1970 e 1980, desenvolveu uma estrutura reconhecida em diferentes culturas. A pesquisa foi aplicada em mais de 60 países, com grande rigor científico e clareza nos detalhes, o que proporcionou uma reflexão sobre as relações entre valores e motivação humana.

Schwartz (1992) propôs o desenvolvimento de uma teoria de valores a partir da análise de três necessidades humanas universais: a biológica, a social e a institucional. A biológica engloba as necessidades dos indivíduos como organismos; A social envolve os requisitos de ação social coordenada e necessidade de sobrevivência. A institucional está relacionada ao bem-estar dos grupos.

Em 1992, *Schwartz* apresentou uma versão do modelo teórico que prevê dez tipos motivacionais - *Continuum* motivacional (Figura 2): o universalismo, a benevolência, a segurança, a conformidade, a tradição, a poder, a realização, o hedonismo, a estimulação e a autodeterminação. Os tipos motivacionais podem ser agrupados em uma estrutura de segunda ordem, composta por dois eixos bipolares denominados: abertura à mudança (estimulação, autodeterminação, hedonismo) *versus* conservadorismo (conformidade e tradição) e autotranscendência (universalismo e benevolência) *versus* autopromoção (poder e realização).

Porto e Tamayo (2005) resumem os dez tipos motivacionais detalhados no Quadro 2:

Tipos de valores	Metas motivacionais
Poder	Status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos (autoridade, poder social)
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais (ambição, influência)
Hedonismo	Busca de prazer e gratidão para si mesmo (necessidade orgânica)
Estimulação	Busca de novidade e estimulação na vida (desafios)
Autodeterminação	Busca de independência e estimulação na vida (escolha de objetivos próprios)
Universalismo	Compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza.
Benevolência	Preocupação e fortalecimento do bem-estar de pessoas próximas.
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião.
Conformismo	Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas (obediência)
Segurança	Busca de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.

Quadro 2 – Tipos de valores e metas motivacionais

Fonte: adaptado de Porto e Tamayo (2005)

A tipologia proposta por *Schwartz* (1992), descrita no Quadro 2, organiza as dimensões de valores em dois grupos: **abertura à mudança** (autodeterminação, estimulação e hedonismo) *versus* **conservação** (segurança, conformidade e tradição) e **autopromoção** (poder, realização e hedonismo) *versus* **autotranscendência** (universalismo e benevolência).

Ressalta-se, ainda, que o tipo motivacional hedonismo possui elementos tanto da abertura à mudança quanto da autopromoção (SCHWARTZ, 2005), conforme visualiza-se na Figura 2.

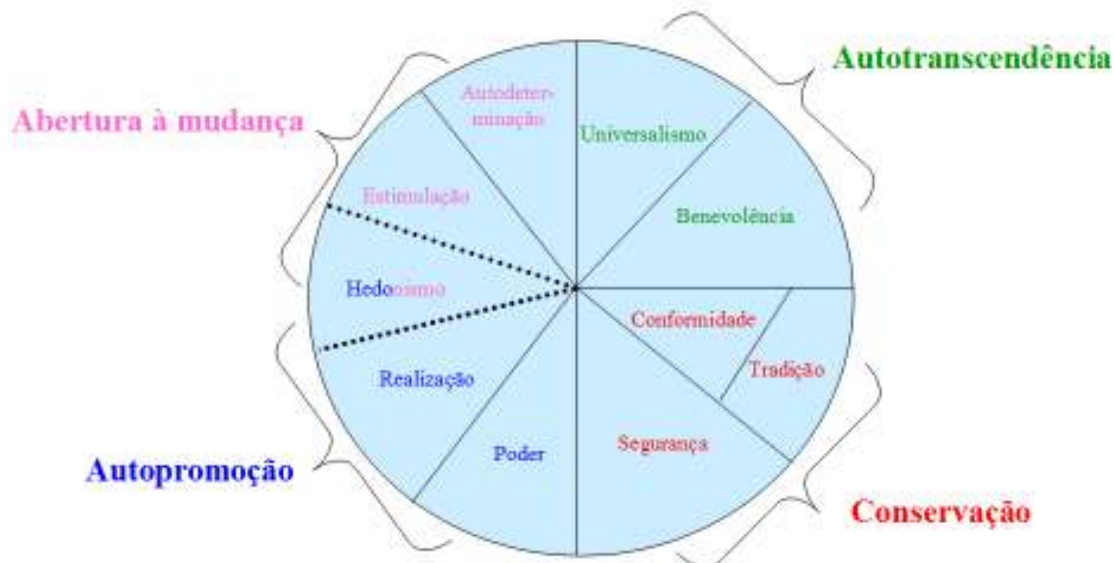


Figura 2 - *Continuum* motivacional dos 10 tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992)
Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2005)

Schwartz (2005) estabeleceu que os valores individuais são aqueles capazes de transmitir o que há de mais importante para o indivíduo. Servem de construtos motivacionais relativamente estáveis, representam objetivos gerais que se aplicam em vários contextos e em diferentes momentos no tempo. Segundo o autor, as pessoas podem agir conforme seus valores mesmo quando não pensam conscientemente sobre eles.

A partir da perspectiva dos valores individuais de *Schwartz*, estudos surgiram com o foco em aspectos organizacionais, identificando semelhanças e particularidades inerentes a estes construtos, o que será exposto na subseção a seguir.

2.2.2 Valores relativos ao trabalho (VRT)

Com as informações obtidas pelos estudos de *Schwartz*, percebeu-se a necessidade de obter informações sobre os valores relacionados ao ambiente de trabalho. O interesse dos pesquisadores nos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como por ser base para a participação social, o status social, a saúde, a vida familiar entre outros (ROE, ESTER, 1999).

Porto e Tamayo (2007) salientam as afirmações de Nord et al. (1988) que conferem a importância dos valores relativos ao trabalho ao fato de serem componentes determinantes da realidade social, que influenciam o tipo de trabalho especificado para as pessoas, a socialização para o trabalho e a forma como as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida.

Os valores individuais que, segundo *Robbins* (2002), são critérios utilizados pelas pessoas para avaliar ações, indivíduos, eventos e também servir de orientação para agir e os valores organizacionais, referem-se à filosofia que guia qualquer empresa no seu comportamento diário, a partir desta interação surgem os valores relativos ao trabalho (DUBRIN, 2006). A existência de congruência dos valores proporciona a realização de um trabalho com sentido.

Para Estivalet et al. (2009), os valores relativos ao mundo do trabalho, como afirmam Porto e Tamayo (2007), são guiados pelos valores individuais onde quanto mais os valores pessoais são importantes, mais os indivíduos irão buscá-los no contexto do trabalho.

Vasconcelos e Vasconcelos (2002) argumentam que as crenças e os valores dos indivíduos são os limites da percepção e capacidade de ação e escolha. Ainda, enfatizam que, havendo oposição dos valores individuais, aos organizacionais, cria-se um desconforto psicológico afetando todo o andamento das atividades laborais.

Porto e Tamayo (2005) exibem algumas definições dos valores relativos ao trabalho segundo Kalleberg (1977). Os valores relativos ao trabalho como preferências em relação às recompensas do trabalho, semelhante à definição dada por Samuel e Lewin-Epstein (1979); os valores relativos ao trabalho sendo determinantes dos modos, meios, comportamentos ou resultados que são preferíveis sobre outros, Nord et al. (1988); Sagie, Elizur e Koslowsky (1996) definiram valores relativos ao trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho.

Os valores relativos ao trabalho constituem-se em relevante perspectiva de análise dos valores ligados à organização, pois o trabalho é um elemento central da identidade social dos indivíduos e constitui-se em foro para o alcance de metas individuais (TAMAYO, 2008).

Porto e Pilati (2010) relatam que as pesquisas, nos últimos anos, têm indicado que os valores do trabalho influenciam tanto variáveis afetivas no trabalho, o comprometimento organizacional Sagie, Elizur, Koslowsky (1996), a satisfação Feather, Rauter (2004), o estresse no trabalho Siu, Spector, Cooper, Lu (2005), quanto às variáveis comportamentais como resultados do trabalho Takase, Maude, Manias (2005) e intenção de rotatividade Taris, Feij (2001).

Diversos modelos teóricos sobre valores do trabalho são encontrados na literatura, cita-se Elizur (1984); Ros, Schwartz, Surkiss (1999); Super (1957), mas somente a partir de 1990 direcionaram-se esforços, a fim de compreender os valores do trabalho, partindo de teorias sobre valores gerais (Sagie, Elizur e Koslowsky, 1999). Porto e Tamayo (2008) enfatizam que os modelos que apresentam melhor fundamentação são os de Elizur (1984) e o de Ros, Schwartz, Surkiss (1999), pois esses desenvolveram seus estudos a partir de uma reflexão teórica sobre o fenômeno, enquanto os demais modelos têm base empírica.

Porto e Tamayo (2003) destacam que o primeiro modelo teórico é uma tradução da escala de Lawrence (1971) e o segundo, foi elaborado por Borges (1998, 1999), que desenvolveu o Inventário do Significado do Trabalho, distinguindo duas classes de atributos: valorativos e descritivos.

Já os primeiros e mais utilizados instrumentos desenvolvidos para avaliar os valores relativos ao trabalho, encontram-se no inventário de Super (1957). Esse inventário é composto por 105 combinações de 15 valores. Embora o inventário de Super (1957) seja citado na literatura de valores laborais, ele causa conflitos perante a satisfação com o trabalho, pois, o autor investiga o nível de satisfação do indivíduo com os aspectos do seu trabalho e não mais com a importância dada a esses aspectos. Este resultado da validação do instrumento não é conclusivo, o que merece um estudo mais cuidadoso e aprofundado (SIQUEIRA, 2008).

Outra medida desenvolvida foi o questionário de importância de minnesota (*Minnesota Importance Questionnaire – MIQ*). O instrumento possui 20 afirmações que descrevem condições de trabalho que tornam sua realização satisfatória.

Elizur (1984) desenvolveu uma escala baseada na literatura sobre valores relativos ao trabalho e motivação. O seu instrumento, o questionário de valores do trabalho (*Work Values Questionnaire – WWQ*), é composto por 24 itens que representam os vários aspectos dos valores relativos ao trabalho e as principais abordagens sobre motivação, como as de Maslow (1962), Herzberg, Snyderman, Mausner (1962), McClelland e Winter (1971) e Alderfer (1969). Esses itens devem ser avaliados por meio de uma escala que varia de “muito importante” a “muito sem importância”.

Outros instrumentos também são identificados na literatura, menos utilizados, como as escalas de Manhardt (1972), de Cornelius, Ullman, Meglino, Czajka e Maneely, (1985) de Meglino, Ravlin e Adkins (1989), de Ravlin e Meglino (1989), de Harpaz (1990) e de Taris e Feij (2001).

Apesar do elevado número de instrumentos desenvolvidos no exterior, apenas dois estão voltados ao contexto brasileiro. Foram validadas duas escalas que melhor correspondem

à realidade do país: a primeira está voltada para o público de baixa escolaridade desenvolvida por Borges (1999); e a segunda aborda um público com escolaridade mais elevada, desenvolvida por Porto e Tamayo (2003), aperfeiçoada em 2008.

Para o desenvolvimento desta escala de valores no trabalho, os autores realizaram uma revisão de literatura sobre o tema, buscando instrumentos de pesquisa já desenvolvidos e validados, realizaram entrevistas com trabalhadores brasileiros e aplicaram questionários abertos a estudantes e profissionais, quando então construíram a primeira versão do instrumento que foi submetida à análise de juízes e de validação semântica (SIQUEIRA,2008).

A escala de valores relativos ao trabalho (EVT) apresenta congruência com o inventário de valores de Schwartz (1992). Porto e Tamayo (2003) desenvolvem o instrumento que relacionam os quatro fatores de análise as dimensões de segunda ordem da teoria de valores de Schwartz. Apresenta-se, no Quadro 3, a relação entre os dois instrumentos:

Fatores da Escala de valores relativos ao trabalho Porto e Tamayo (2005)	Inventário de valores Schwartz (1992)
Realização no trabalho	Abertura à mudança
Realizações sociais	Autotranscendência
Prestígio	Autopromoção
Estabilidade	Conservação

Quadro 3 – Comparativo entre as abordagens de Porto e Tamayo (2003) e Schwartz (1992)
Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2005, p. 160-168)

A realização no trabalho está relacionada à abertura à mudança, dando ênfase à mudança ocorrida por meio da autonomia. As relações sociais relacionam-se à autotranscendência por esta se propor ao bem-estar da sociedade. O prestígio associa-se à autopromoção devido à natureza e a importância dada à influência e ao sucesso pessoal. A estabilidade é destacada pela necessidade de conservação, pela busca da segurança e da manutenção do *status quo*, relacionando-se, portanto, à busca pela estabilidade.

Proposta por Porto e Tamayo (2003), a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), basea-se teoricamente no modelo de valores humanos de Schwartz (1992), focada nos valores pessoais relativos ao trabalho, desdobrando-os em quatro fatores como descrito no Quadro 3.

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho aborda especificamente os valores pessoais relacionados ao trabalho. Mas, conforme enunciam Porto e Tamayo (2003, p. 146), os valores relativos ao trabalho podem ser classificados em: pessoais, sociais e culturais, conforme esclarecimentos no Quadro 4:

Fatores	Definição	Quantidade de questões	Descriminação dos valores
Realização no trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho	15	10. Ter prazer no que faço 13. Trabalho interessante 39. Ser feliz com o trabalho que realizo 16. Gostar do que faço 24. Identificar-me com o trabalho 7. Trabalho intelectualmente estimulante 30. Realização pessoal 5. Realizar um trabalho significativo para mim 12. Satisfação pessoal 14. Crescimento intelectual 44. Trabalho que requer originalidade e criatividade 40. Trabalho variado 4. Realização profissional 41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão 8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho
Relações Sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio de trabalho	12	36. Ajudar os outros 20. Auxiliar os colegas de trabalho 29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade 3. Combater injustiças sociais 19. Ser útil para a sociedade 28. Ter compromisso social 45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo 23. Bom relacionamento com colegas de trabalho 26. Amizades com colegas de trabalho 32. Mudar o mundo 11. Conhecer pessoas 21. Preservar minha saúde
Prestígio	Busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho	11	42. Obter posição de destaque 25. Supervisionar outras pessoas 33. Ter fama 22. Ter prestígio 27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais 17. Status no trabalho 34. Ter notoriedade 31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho 6. Competitividade 15. Seguir a profissão da família 38. Enfrentar desafios
Estabilidade	Busca de segurança Estabilidade financeira por meio do trabalho	7	1. Estabilidade financeira 43. Ter melhores condições de vida 9. Poder me sustentar 2. Ser independente financeiramente 18. Ganhar dinheiro 35. Estabilidade no trabalho 37. Suprir necessidades materiais

Quadro 4 - Fatores, Definições e Valores da EVT de Porto e Tamayo (2003)

Fonte: Siqueira (2008, p. 304).

Para os fins desta dissertação, optou-se pela adoção da escala de valores relativos ao trabalho (EVT), desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003), conforme já descrito. É um instrumento composto por 45 itens, agrupados em quatro fatores: realização no trabalho, relações sociais, prestígio, estabilidade e é validado e adaptado para a realidade brasileira conforme descrito no ANEXO C.

2.3 Qualidade de Vida (QV)

As questões que norteiam a Qualidade de Vida (QV) são eminentemente humanas, abrangendo muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores do indivíduo e da coletividade segundo Schirmeister e Limongi França (2012). Consideradas subjetivas, estas questões só poderão ser avaliadas pela própria pessoa, contrariando tendências iniciais dos estudos sobre o tema, quando mencionavam que a QV poderia ser avaliada por um observador ou um profissional de saúde.

Também considerado um termo polissêmico, apresentando a tendência a valorizar a apreciação pessoal que as pessoas fazem de sua vida e seu bem-estar (Nishimura, 2008), o termo surgiu, segundo a literatura médica nos Estados Unidos, citado pelo presidente da época, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar que "os objetivos não podem ser medidos por meio do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos pela qualidade de vida que proporcionam às pessoas" (FLECK et al., 1999 e 2003).

Segundo Dejours (1992), qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo e de tal noção decorre os diferentes conceitos e sentidos à sociedade.

Segundo Setién (1993), a discussão sobre o referido tema vem ganhando destaque. Embora o questionamento sobre seu verdadeiro conceito tenha sido intenso nas últimas décadas, nota-se que não se chegou a um consenso definitivo acerca do assunto, por se tratar de um conceito evasivo e abstrato, subjetivo, complexo, indiretamente medido e que admite inúmeras tendências levando, portanto, a distintas definições.

Por meio dos estudos da Organização Mundial de Saúde (OMS), chegou-se a uma definição sobre QV, baseada nas seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível

de independência e suas relações sociais, meio-ambiente e padrão espiritual. Segundo The WHOQOL Group (1995 p. 1403), o conceito formulado trata de uma...

“...percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito de limites extensos e influenciados numa maneira complexa pela saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos sociais e suas relações com características relevantes do meio-ambiente.

Farquhar (1995) realizou uma revisão de literatura sobre o conceito de Qualidade de Vida até a década de 1990 e propôs uma taxonomia das definições sobre QV, subdividindo-as em quatro tipos, conforme Quadro 5:

Taxonomia	Características e implicações das definições
I- Definição global	Primeiras definições que aparecem na literatura e predominaram até meados da década de 80 de forma bastante generalistas, não abordam possíveis dimensões do construto, não há operacionalização do conceito, tendem a centrar-se apenas em avaliação de satisfação/insatisfação com a vida.
II- Definição com base em componentes	Definições baseadas em componentes que surgem nos anos 80; inicia-se o fracionamento do conceito global em vários componentes ou dimensões; iniciam-se a priorização de estudos empíricos e a operacionalização do conceito.
III- Definição focalizada	Definições valorizam componentes específicos, em geral, voltados para habilidades funcionais ou de saúde, aparecem em trabalhos que usam a expressão qualidade de vida relacionada à saúde, ênfase em aspectos empíricos e operacionais, desenvolvem-se os instrumentos diversos de avaliação da qualidade de vida para pessoas acometidas por diferentes agravos.
IV- Definição combinada	Definições incorporam aspectos da taxonomia II e III, favorecem aspectos do conceito em termos globais e abrangem diversas dimensões que compõem o construto; ênfase em aspectos empíricos e operacionais; desenvolvem-se instrumentos de avaliação global e fatorial.

Quadro 5 – Taxonomia das Definições de Qualidade de Vida
Fonte: Farquhar (1995) p. 43.

De forma generalista, para Minayo et al. (2000 p.8) Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana,

que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõem a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências de valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Reis Junior (2008) cita que existem, atualmente, três concepções para a temática QV, estruturadas com base nos pensamentos e ações dos indivíduos: a de natureza biomédica, relacionada à saúde; a de natureza comportamental, relacionada a estilos, hábitos e opções de vida; e a de natureza social e governamental, relacionada à participação dos indivíduos e ações de cidadania.

Com a evolução dos estudos nas diferentes dimensões descritas e com a tentativa de mensurar o nível de motivação relativa ao trabalho, surge, como um novo indicador, uma ramificação da qualidade de vida: a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Para a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), a QV é, acima de tudo, ter vontade de cuidar-se, criar oportunidades, mudar hábitos e estilos de vida, ter atitude é fundamental para formação de um perfil positivo de adaptação ao trabalho e à vida como um todo.

Conforme Limongi França (2010), o constructo saúde é imprescindível para uma boa qualidade de vida no trabalho, pois acaba sendo um reflexo das atitudes e cuidados que o indivíduo fornece ao seu bem-estar. No momento que a qualidade de vida da pessoa é comprometida pela má qualidade de seus hábitos e atitudes, isto refletirá no dia a dia, seja em casa ou no trabalho.

2.3.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT): origem e evoluções

A Qualidade de Vida no Trabalho faz parte do universo de investimentos em prol de bons resultados para organizações e pessoas e é, por conta disso, que muitos pesquisadores, seja no mundo acadêmico, ou no mundo empresarial, buscam mensurar a percepção da QVT por parte dos colaboradores.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Assim como a QV, a QVT incorpora uma imprecisão conceitual, o que permite uma série de práticas nela contidas que ora se aproximam da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem.

Conforme Limongi França e Kanikadan (2006 p. 2), o tema qualidade de vida no trabalho – QVT vem sendo crescentemente pesquisado e discutido nas últimas décadas, especialmente em decorrência da maior pressão empresarial gerada pelo acirramento da competitividade e de novos desafios socioeconômicos originados do impacto da tecnologia,

dos novos padrões de consumo, estilo de vida e internacionalização das relações e do mercado de trabalho.

Os estudos pioneiros sobre QVT estão intimamente ligados à questão de satisfação/insatisfação dos indivíduos com o seu trabalho, salientando a importância da conciliação dos interesses entre indivíduo e organização, sendo que o primeiro envolvido se satisfaz, conseqüentemente, o segundo terá sua produtividade melhorada. Os reflexos concentram-se na importância crescente nas atuais discussões por relacionar-se ao aumento de produtividade e busca contínua por melhorias no processo de realização do trabalho. Porém, destaca Sampaio (2004) que a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem, necessariamente, trajetórias paralelas com os objetivos da empresa, sendo que em apenas determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para com a produtividade.

O ser humano fica, aproximadamente, entre nove e dez horas diárias dedicando-se ao trabalho, considerando uma carga horária padrão de oito horas, somada ao tempo de deslocamento e intervalos (RUGISKI, 2007). Sendo assim, fica muito difícil analisar a qualidade de vida do ser humano sem levar em conta a sua vida dentro do ambiente de trabalho, o que torna relevante, então, os estudos que envolvam a qualidade e vida no trabalho (QVT).

Existem vários problemas individuais que podem estar relacionados com a insatisfação no trabalho de forma organizacional e apresentar conseqüências como o aumento do absenteísmo (faltas ao trabalho), diminuição da produtividade, alta rotatividade, reclamações frequentes, e doenças psicossomáticas, sobremaneira causadas pelo estresse ocupacional. Estas repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores implicam na queda da rentabilidade empresarial. (LIMONGI FRANÇA, 2007).

Segundo Rodrigues (1999), o sociólogo americano Elton Mayo (1927), na “*Western Electric*”, e o cientista Eric Trist, na década de 1950, no *Tavistock Institute of Human Relations*, de Londres, estudaram variáveis que futuramente serviriam para desenvolver o conceito de QVT. Na maioria das literaturas, averigua-se que o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho teve sua origem em 1950, em Londres, com Eric Trist (1978), apresentando uma abordagem sociotécnica, a qual englobou o indivíduo, o trabalho e a organização, estudando formas de melhorar a vida dos operários no trabalho, tornando-a mais agradável e satisfatória.

Para Vieira (1996 p. 37), “a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los

Angeles) ampliando o seu trabalho sobre projeto e delineamento de cargos”. Nesta mesma década, surge um movimento pela QVT, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa.

Os trabalhos sobre QVT vinham sendo desenvolvidos até 1974, quando ocorreu a grande crise energética e a alta inflação, nos Estados Unidos, direcionando todos os esforços das empresas para a sua própria sobrevivência, abandonando o interesse pelo tema. No início da década de 80, pesquisadores perceberam a insatisfação e a queda do compromisso por parte dos empregados com seus trabalhos, fazendo voltar à tona o interesse sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

A preocupação com o aumento da competitividade em nível mundial levou os americanos a se preocuparem com os novos estilos gerenciais desenvolvidos pelos japoneses, e com a relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT. Neste mesmo momento, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou e fomentou o desenvolvimento do Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT), priorizando as condições, ambientes, organização do trabalho e as tecnologias o que difundiu o conceito por todo o mundo.

A ideia sobre QVT é dinâmica e sua evolução pode ser observada, conforme registra o Quadro 6:

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Quadro 6 - Evolução dos conceitos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT)
Fonte: Fernandes (1996) p.42.

Vasconcelos (2001 p. 24) ressalta, em suas colocações, que a “QVT é uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. E esse desafio torna-se mais instigante neste momento em que nos vemos às voltas com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante”.

Para Fernandes (1996), no Brasil, o assunto qualidade de vida no trabalho é um tema relativamente novo, que objetiva realizar reformulações no contexto do trabalho, visando garantir maior eficácia e produtividade e, ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores. Pode-se ponderar que, como esse assunto está relacionado diretamente à produção e aos resultados, não há como negar sua relevância no estudo das organizações e, ainda, considera-se que as empresas, aos poucos, estão adotando práticas de melhoria da QVT, contrariando o exposto no Quadro 6 por Nadler e Lawler (1983), que analisam a QVT como algo passageiro no futuro.

Confirmando o exposto, países da Europa, por meio de alguns pesquisadores, estão realizando estudos, utilizando uma nova terminologia aplicada a QVT, as “empresas autenticizóticas” (REIS JUNIOR, 2008). Segundo Rego et al. (2003) p. 4,

“Autenticizótico é considerado é um neologismo resultante da conjugação de dois termos gregos: *authentikos* e *zotikos*. O primeiro significa que a organização é autêntica, merecedora de confiança. O segundo significa que ela é “vital para a vida” das pessoas, facultando-lhes sentidos de equilíbrio, de realização pessoal, de competência, de autonomia e de iniciativa – fornecendo significado para as suas vidas”.

Como um assunto amplo e que, ultimamente, tem sido foco de pesquisas acadêmicas e científicas, pode-se, até mesmo, mencionar que seu futuro será muito promissor visto o auxílio trazido às organizações que visam ao bem-estar e à produtividade. Devido à difícil mensuração dos índices de QVT e por tratar de muitas questões subjetivas, percebe-se a necessidade de ações intensificadas como o acompanhamento mais direto dos colaboradores e dos resultados e, por que não, a criação, dentro da empresa, de um departamento específico que trate o assunto de forma especializada.

2.3.2 Modelos e conceitos de QVT

Frente à evolução do tema, inúmeros conceitos foram apresentados sobre QVT, o que não esgota os entendimentos possíveis, no entanto remete a não existência de consenso.

Inseridos nesta perspectiva, nesta subseção, serão citados alguns conceitos clássicos relacionados ao tema, bem como os modelos mais abordados até os dias atuais.

Para Abreu e Moraes (2012), quanto à tentativa de conceituar o termo Qualidade de Vida no Trabalho, verifica-se a existência de várias definições de diferentes autores. No entanto, é notório que todos os conceitos possuem como ponto comum a visão da QVT como um movimento de contestação aos métodos tayloristas² focados exclusivamente ao tempo e ao movimento frente às atividades realizadas, pois hoje empresas focadas na qualidade de vida no trabalho estão voltadas a humanização, visando ao bem-estar dos trabalhadores e ao aumento da participação dos mesmos nas decisões e problemas que envolvem o seu trabalho.

Conforme Pedroso (2010), alguns modelos teóricos quantitativos e qualitativos visam mensurar o nível com o qual um trabalho pode proporcionar motivação ao colaborador. Dentre as abordagens clássicas da avaliação da qualidade de vida no trabalho, podem ser elencados: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Lippitt (1978), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), Belanger, Petiti e Bergeron (1983) e Huse e Cummings (1985).

Autores clássicos como Maslow e Herzberg preocuparam-se com fatores motivacionais ligados às necessidades humanas, com reflexos no desempenho e na autorrealização do indivíduo. Ainda, são considerados, segundo Rodrigues (1999), autores que contribuíram para a evolução do conceito. Esses serão citados ao longo desta subseção.

Conforme cita Rodrigues (1999), merece igualmente crédito o trabalho de Abraham H. Maslow (1962), psicólogo americano que concebeu a hierarquia das necessidades, composta de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, social, estima e auto-realização destacadas na Figura 3.

Outra menção colaborativa aos estudos de QVT veio com Frederick Herzberg que associou, em suas pesquisas, a insatisfação com o trabalho ao ambiente organizacional e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Assim, os fatores higiênicos e os de manutenção são os capazes de produzir insatisfação e referem-se à política e à administração da empresa, às relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho. Os fatores motivadores, os maximizadores das habilidades e potencial são geradores de satisfação e envolvem a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento.

² Frederick Taylor, considerado “o pai da organização científica do trabalho”, objetivou a eficiência industrial e consequentemente reformou o desenvolvimento industrial do século XX. Segundo Maximiano (2006) Taylor foi um homem que se identificou com o estudo do tempo, e para demonstrar que seus estudos tinham fundamentos, definiu Princípios Científicos para a administração das empresas.

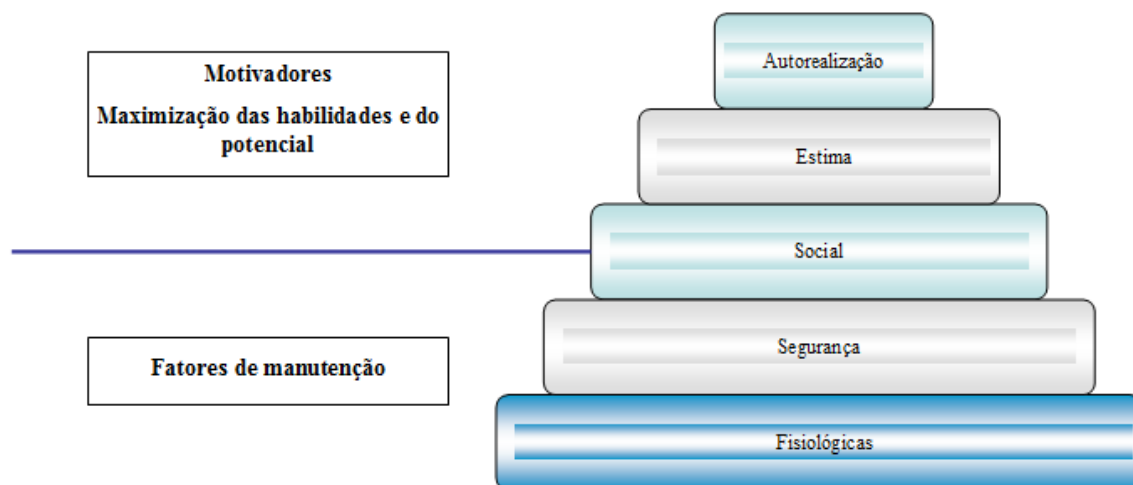


Figura 3 - Esquema clássico das necessidades de Maslow e Herzberg
 Fonte: Adaptado de Fernandes (1996)

A ilustração referente ao esquema de Maslow e Herzberg destaca na base da pirâmide as necessidades mais imediatas, chamadas de necessidades primárias. Já, no seu ápice, as necessidades mais sofisticadas, são as chamadas necessidades secundárias. Os autores focaram suas atenções às necessidades humanas (fisiológicas, segurança e parte social) como fatores de manutenção da motivação com reflexos na maximização das habilidades e potencial, ou seja, no desempenho (estima) e auto-realização do indivíduo.

Maslow (1962), embora trouxesse inúmeras colaborações em seus estudos, é muito questionada devida a sua ideia de que cada nível da pirâmide só será alcançado se todos os pilares já tiverem satisfeitos. Na realidade, isso acaba não sendo verdadeiro, pois pode-se considerar a existência de uma ótima QVT mesmo não obtendo a auto-realização plena. Embora bastante criticado Maslow (1962), segundo Rodrigues (1999 p. 42), possibilitou a análise de “duas dimensões básicas: a segurança e o crescimento. A primeira, também tida como forças defensivas e as tendências de crescimento, é por mim concebida como existencial, imbuída na mais profunda do ser humano”.

Para o pesquisador americano Richard Walton (1973), professor da *Harvard Business School*, a sigla QVT foi muito utilizada para descrever certos aspectos e valores ambientais e humanos que foram negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, do crescimento econômico e da produtividade.

Walton (1973), citado por Fernandes (1996, p. 48), afirmou que, quando adequadamente proposto, um programa de QVT tem como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, o grau de responsabilidade e de

autonomia em nível do cargo, recebimento de recursos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

O modelo de investigação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de Walton (1973), é um dos mais citados e usados em trabalhos acadêmico/científicos, pesquisas em universidades e como base para Programas de implantação em empresas. Esse modelo contempla desde as necessidades básicas do ser humano até condições da organização, passando pelas necessidades secundárias do homem, com realce para a auto-realização (VIEIRA, 1996).

Algumas dimensões do modelo proposto por Walton (1973) englobam aspectos da hierarquia das necessidades de Maslow (1962). A amplitude deste modelo, levando em consideração os fatores internos e externos da organização, permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT.

Nos oito critérios do modelo de Walton (1973), seguidos dos seus respectivos indicadores, aparece o registro de que os mesmos critérios afetam as pessoas em seu trabalho. Isso chama atenção para o fato de que o grupo de trabalhadores pesquisados, assim como o ambiente diferenciado, pode gerar um conjunto distinto de critérios, ou seja, mudando o contexto, a hierarquia e a importância dos critérios e dimensões que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, o resultado pode ser alterado.

É importante ressaltar que, para Walton (1973), independentemente da posição hierárquica ocupada, existem diversos trabalhadores insatisfeitos e alienados perante as inúmeras deficiências percebidas no ambiente de trabalho. Segue detalhes dos critérios de Walton (1973) e sua dimensão no Quadro 7:

Crítérios	Dimensões
1- Compensação justa e adequada	- Renda adequada - Equidade interna - Equidade externa
2 - Condições de trabalho	- Jornada de trabalho - Ambiente físico seguro e saudável
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	- Autonomia - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Variedade da habilidade - Retroinformação
4 - Chances de crescimento e segurança	- Possibilidade de carreira - Crescimento profissional - Segurança de emprego
5 - Integração social na empresa	- Igualdade de oportunidades - Relacionamento - Senso comunitário

Continuação...

Crítérios	Dimensões
6 - Constitucionalismo	- Respeito às leis e direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Normas e rotinas
7 - Trabalho e espaço total de vida	- Papel balanceado do trabalho
8 - Relevância social da vida no trabalho	- Imagem da empresa - Responsabilidade social pelos serviços - Responsabilidade social pelos produtos - Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 7 – Modelo de Walton (1973)

Fonte: Fernandes (1996, p.48)

O modelo apresentado no Quadro 7 satisfaz um complexo de necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas. Considera aspectos cognitivos e afetivos, fatores individuais, apoio dos pares e superiores, variáveis constantes do grupo social e fatores integrantes da estrutura organizacional, logo, é um dos modelos mais destacados sobre QVT devido à amplitude dos seus oito critérios que relacionam de maneira mais significativa o trabalhador no seu trabalho.

A abordagem de Hackman e Oldham (1975, p. 56) pode ser avaliada por meio de quatro dimensões (Figura 4), a saber: dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho. O emprego do modelo das características da tarefa permite comparar um determinado espaço ocupacional, com o mesmo espaço ocupacional em outro subsistema da organização. De acordo com os autores, "O comportamento no trabalho, os sentimentos individuais, serão positivos quando existir um bom ajuste entre a natureza da tarefa e a individual".

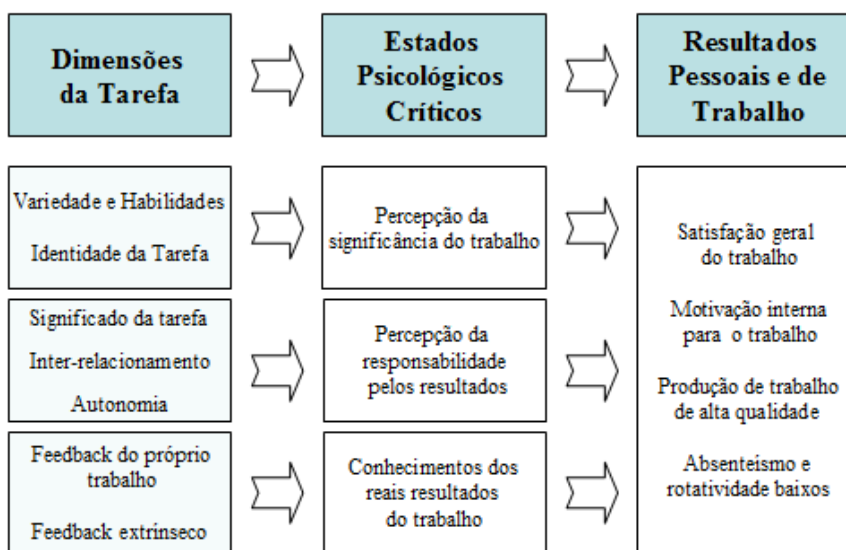


Figura 4 - Modelo de Hackman e Oldham

Fonte: Hackman e Oldham *apud* Fernandes (1996, p.56)

Percebe-se que as dimensões da tarefa compõem: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significação da tarefa, inter-relacionamento, autonomia e *feedback* (do próprio trabalho e extrínseco). O estado psicológico crítico e resultados envolvem a significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e pelo conhecimento dos resultados do trabalho. Os resultados pessoais e de trabalho constituem o último grupo de variáveis, sendo composto: satisfação geral, motivação interna para o trabalho de alta qualidade, bem como o absenteísmo e rotatividade baixa.

Este modelo foi chamado de “modelo das dimensões básicas da tarefa”. Para Rodrigues (1999), a QVT é o resultado da combinação direta de dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação, gerando qualidade no desempenho do trabalho.

Nishimura (2008, p.45) e Lippitt (1978) já informavam que o favorecimento de uma melhor qualidade de vida no trabalho se dá por meio de situações em que é oferecida oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais. Tais necessidades seriam “sobreviver com alguma segurança, interagir, ter um senso pessoal de qualidade, ser reconhecido por suas realizações e ter uma oportunidade de melhorar sua habilidade e seu conhecimento”.

Para Fernandes (1996), um modelo de melhoria de qualidade de vida no trabalho baseado em tais fatores-chaves oferece possibilidade de atendimento tanto das necessidades do indivíduo como da organização, e vem ao encontro das expectativas dos empregados.

O modelo de Westley (1979) analisa quatro indicadores para a avaliação da QVT conforme demonstrado no Quadro 8:

ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> - Equidade salarial - Remuneração adequada - Benefícios - Local de trabalho - Carga horária - Ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança no emprego - Atuação sindical - Retroinformação - Liberdade de expressão - Valorização do cargo - Relacionamento com a chefia 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização potencial - Nível de desafio - Desenvolvimento pessoal - Desenvolvimento profissional - Criatividade - Autoavaliação - Variedade de tarefa - Identidade com a tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> - Participação nas decisões - Autonomia - Relacionamento interpessoal - Grau de responsabilidade - Valor pessoal

Quadro 8 - Modelo de Westley

Fonte: Westley (1979)

Os indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico são dimensões que possibilitam uma análise mais profunda do ser humano, no que tange a QVT, apesar de que existem outras variáveis que não estão contempladas no modelo. Rodrigues (1999 p. 89) declara que são “os conflitos políticos que trariam a consequência da insegurança; o

econômico, a injustiça, o psicológico, a alienação, e o sociológico, a anomia". Ao resumir esta abordagem, o mesmo autor afirma que "a insatisfação reflete a remuneração inadequada, a alienação, um sentimento de que o trabalho é pessoalmente prejudicial; e a anomia, esta considerada pelo autor como a falta de envolvimento moral".

O modelo de Werther e Davis (1983) faz menção aos elementos organizacionais, ambientais e comportamentais descritos no Quadro 9, os quais afetam o projeto de cargos em termos de QVT. Segundo os autores, a parte mais sensível para êxito de um cargo está no nível comportamental. Esta visão diferencia a abordagem das demais.

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> - Abordagem mecanicista - Fluxo de trabalho - Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidade e disponibilidade de empregados - Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Variedade - Identidade de tarefa - Retroinformação

Quadro 9 - Modelo de Werther e Davis
Fonte: Werther e Davis (1983)

Os elementos organizacionais formam o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho, para evitar uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais constituem a habilidade e a disponibilidade de empregados e as expectativas sociais – o primeiro resume-se na análise das habilidades e competências do funcionário para que o mesmo não assuma um cargo acima ou abaixo de suas aspirações profissionais. As expectativas sociais consistem em verificar as necessidades sociais apresentadas pelo funcionário e devem ser atendidas pelo cargo. Os elementos comportamentais estão relacionados com aspectos de profundidade e amplitude da tarefa.

Segundo Rodrigues (1999, p.89), "a autonomia seria a 'responsabilidade pelo trabalho'; a variedade, 'o uso de diferentes perícias e capacidades'; a identidade de tarefa 'seria fazer o todo da peça de trabalho' e a retroinformação, 'a informação sobre o desempenho".

O modelo de Belanger (1973) fixa os seguintes aspectos para análise da QVT: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado e funções e estruturas abertas. A Figura 5 melhor detalha a questão:

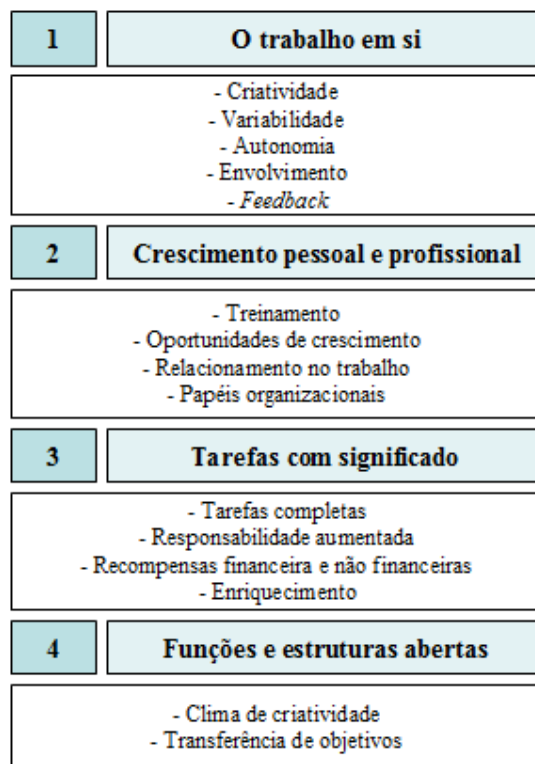


Figura 5 - Modelo de Belanger
 Fonte: Belanger (1973)

A figura 5, segundo o modelo de Belanger, expressa o indivíduo em relação ao seu trabalho de uma forma mais holística, apresentando quatro variáveis macros, desdobradas em outras de menor potencial, que podem ser levantadas nas organizações para aferir o nível de QVT.

Para Nadler e Lawler (1983), o modelo de QVT foi fundamentado em quatro aspectos: a participação dos funcionários nas decisões; a reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, a inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e a melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho. Neste contexto, os autores situam alguns fatores antecedentes ao sucesso dos projetos de QVT, conforme a Figura 6:

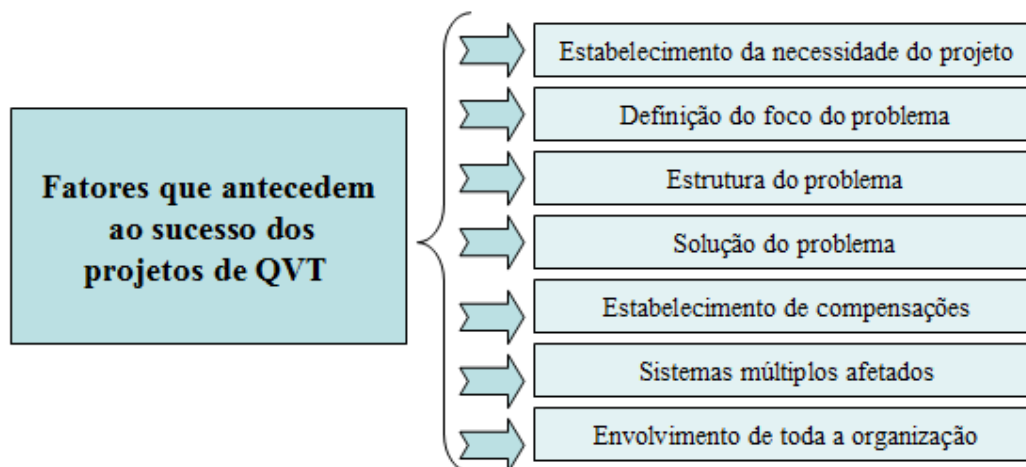


Figura 6 – Fatores segundo Nadler e Lawler para projetos de QVT
 Fonte: Nadler e Lawler (1983), adaptação própria

Após esse breve relato das abordagens e suas dimensões citadas pelos autores clássicos referente ao tema QVT, necessita-se ressaltar que muitas são as contribuições de outros autores, porém não foram citados e/ou registrados nesta pesquisa pelo fato de não serem abordagens novas e, sim, a utilização ou embasamento em modelos já existentes.

Para Veloso, Bosquetti e Limongi França (2005), foram incorporados novos conceitos e perspectivas aos estudos de QVT, ampliando a forma como o indivíduo, a organização e o trabalho são vistos sob esta corrente teórica. Questões como estresse ocupacional, a inclusão de minorias e a gestão inclusiva, a questão do assédio moral, a responsabilidade social, o sofrimento psíquico, as doenças psicossomáticas, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT), o uso excessivo de tranquilizantes e calmantes associados ao trabalho, (SELYE, 1978; ILMARINEN, 1991; DEJOURS, 1992; KARAZEK, 1999; CARAYON, 2000; ALDANA 2001; POT, 2002, GILIOLI et al., 2003), dentre tantos outros estudos da relação que se estabelece entre saúde e o espaço laboral, começam a fazer parte dos estudos de QVT.

Limongi França (1996, p. 80), já citada anteriormente, é uma teórica que vem propondo novos conceitos em QVT. A autora considera a

qualidade de vida no trabalho como o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Já, na visão de Arellano (2008 p. 36), “a visão biopsicossocial da pessoa é descrita por Lipowski (1986) como um entendimento mais amplo do conceito de saúde. Nela, toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições da vida”. Entende-se que ao modelo biopsicossocial proposto por Limongi França (2007), além das potencialidades citadas por Lipowski (1986), foi adicionada a organizacional para atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacional e que se refere às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades específicas das organizações.

Segundo a autora, a visão biopsicossocial leva em consideração aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Ela é uma proposta de reflexão para ampliar a visão de ser humano no trabalho, apresentando relações entre esforço das empresas em conceder a QVT e satisfação dos empregados em conquistar a QVT.

Para a ABQV existem dois pontos que necessitam ser discutidos no âmbito de QVT, a conquista da QVT por meio das atitudes e ações que as pessoas buscam seu bem-estar tanto pessoal quanto no trabalho, e a QVT concedida, que são as ações que a organização proporciona em prol do bem-estar de seus colaboradores. Desta forma, encontra-se aí um caminho para o equilíbrio pessoal e profissional tão debatido e questionado nos últimos tempos em termos de Gestão de Pessoas.

Para Kanikadan e Limongi França (2007), no Brasil, os modelos de QVT mais utilizados são os de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975). Aqueles estudos que necessitaram de questionários para realizar suas pesquisas, criaram instrumentos próprios, frente a isto foi criado um instrumento de Coleta de Dados para Diagnóstico e Percepção da QVT, a partir dos modelos BEO (Competência do bem-estar organizacional) e o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96).

Dessa forma, Limongi França (1996) propôs o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) estruturado com as seguintes dimensões:

Área de Investigação	Descrição	Ações e Programas	Células Organizacionais
Biológica	Promoção da saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral.	Mapas de riscos, segurança interna do patrimônio, refeições, serviço médico interno e contratado. Melhorias ergonômicas, treinamentos específicos.	Segurança do trabalho e medicina ocupacional, ambulatório, nutrição, relações industriais e/ou recursos humanos.

Continuação...

Área de Investigação	Descrição	Ações e Programas	Células Organizacionais
Psicológica	Promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.	Processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração e programas participativos.	Recrutamento e seleção, treinamento de pessoal, cargos e salários, relações industriais e/ou recursos humanos.
Social	Oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura.	Direitos legais, atividades associativas e esportivas, eventos de turismo, lazer e cultura, atendimento à família.	Serviço social, grêmios esportivos, fundações específicas, recursos humanos.
Organizacional	Valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os empregados.	Endomarketing, comitês executivos e de decisão, comunicação interna, imagem externa, responsabilidade social e cidadania.	Diretorias executivas, Marketing, recursos humanos, fundações educacionais.

Quadro 9 - Critérios de Análise BPSO-96 – Ações e Programas de QVT

Fonte: Kanikadan e Limongi França (2007).

Em virtude dos estudos de Reis Junior (2008) proporem um instrumento de avaliação da QVT, nomeado QWLQ-78 (*Quality of Working Life Questionnaire*) e este ser utilizado na metodologia deste projeto, cita-se sua abordagem nesta seção. A metodologia de construção deste questionário é análoga à adotada no desenvolvimento do questionário da Organização Mundial da Saúde, intitulado WHOQOL-100. Segundo Arellano (2008 p. 50), “no Brasil, o WHOQOL foi desenvolvido no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, no decorrer de 1996”.

De acordo com Reis Junior (2008 p. 58), a QVT “é o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores”.

O QWLQ-78 é composto de quatro grandes domínios: Físico/Saúde; Psicológico; Pessoal e Profissional. Os domínios Físico/Saúde e Psicológicos foram baseados nos domínios Físico e Psicológico preconizados pelo WHOQOL-100, mantendo sua nomenclatura. Os domínios do WHOQOL-100 são referentes ao nível de independência, relações sociais; meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais, foram avaliados na construção do questionário de forma conjunta, originando o domínio pessoal. Por se tratar de um instrumento específico para avaliar a qualidade de vida no trabalho, foi criado um novo domínio, o profissional, não existente no WHOQOL-100.

As questões utilizadas no QWLQ – 78 e constantes no QWLQ - *bref* estão expostas no Quadro 10 detalhado a seguir.

Domínio	QWLQ-78	QWLQ <i>bref</i>	Questão
Físico	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Psicológico	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Quadro 10 – Questões que compõem o QWLQ - *bref*

Segundo avaliação da validação, o QWLQ-78 pode ser utilizado, de forma confiável, em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas socioeconômicas, sempre com o objetivo de avaliar a QVT dos colaboradores. Como este estudo tornou-se possível analisar os Valores relativos ao Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro do ambiente organizacional, sob o ponto de vista do colaborador,

escolheu o QWLQ-76 para aplicação por melhor enquadramento da proposta desenvolvida, o qual melhor será detalhado no capítulo a seguir.

Assim, pode-se observar que o conceito de valores tem congruência com a qualidade de vida, visto que os valores são norteadores do comportamento humano e a qualidade de vida parte das ações das pessoas para que ela seja considerada conforme seu nível, logo, com este estudo busca-se definir se a qualidade de vida no trabalho realmente é influenciada pelos valores que as pessoas determinam mediante as atividades realizadas.

3 MÉTODO DA PESQUISA

Neste capítulo, são apresentados os critérios metodológicos envolvidos na execução deste estudo. Conforme Marconi e Lakatos (2008), a escolha do método está diretamente relacionada com o problema a ser compreendido o que dependerá dos fatores relacionados com a pesquisa, como a natureza dos fenômenos, o objetivo da pesquisa e os recursos envolvidos.

Frente à importância da metodologia na construção do conhecimento, inicialmente aborda-se a estratégia da pesquisa, definindo-se o tipo e a natureza do estudo e o método adotado. Após, exibe-se o desenho da pesquisa, o qual abrange o desenho propriamente dito, seguido da população estudada com a determinação dos sujeitos da pesquisa.

Posteriormente, definem-se os instrumentos de coleta de dados, o tratamento e análise estatística dos dados, descrição das técnicas utilizadas para a análise quantitativa dos dados, acompanhados de duas subseções relativas à análise dos instrumentos e análise da relação dos dados. Por fim, relatam-se os aspectos éticos da pesquisa.

3.1 Estratégia e método adotado

Visando atingir os objetivos propostos com este estudo, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo a qual possui o objetivo central de informar o pesquisador sobre opiniões, atitudes, crenças ou comportamentos de uma população, buscando descobrir a existência de associações entre variáveis (Gil, 2010).

Gil reforça, ainda, que o estudo descritivo esboça a realidade como ela é, sem se preocupar em modificá-la, apenas traz um novo conhecimento a respeito do tema, ao meio acadêmico, estabelecendo relações entre as variáveis analisadas. Complementam Collis e Hussey (2005, p. 24) que a “pesquisa descritiva vai além da pesquisa exploratória ao examinar o problema, uma vez que avalia e descreve as características das questões pertinentes”.

Como estratégia de pesquisa, optou-se pelo estudo de caso, detalhando em maior profundidade o grupo pesquisado. O estudo de caso, segundo Yin (2005), é visto como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de

um contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos.

Reforçando o foco em pesquisas envolvendo estudo de caso, Yin (2005, p. 20) cita que “o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real”.

Para Marconi e Lakatos (2008, p. 274), o estudo de caso é conceituado como um “levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos. Entretanto é limitado, pois se restringe ao caso que estuda”.

Não existe unanimidade no favoritismo da estratégia de estudo de caso, pois não permite uma generalização científica. Yin (2005) defende ainda que o ponto forte do estudo de caso está na sua capacidade de explorar processos sociais que se desenvolvem no interior das organizações, cujo caráter define o ambiente organizacional.

Sobre o método adotado trata-se de uma pesquisa quantitativa, segundo cita Collis e Hussey (2005), tem por base mensurar os fenômenos, coletando, quantificando e analisando dados numéricos e aplicando testes estatísticos, possibilitando gerar medidas precisas e confiáveis que permitam estimar um perfil de um grupo de pessoas, baseando-se em características que elas têm em comum.

A pesquisa quantitativa evidencia a evolução das relações entre diferentes elementos, o que, segundo Marconi e Lakatos (2008), estabelecem vantagens como a precisão e controle dos dados obtidos, explicitação dos passos da pesquisa e prevenção da inferência e da subjetividade do pesquisador.

Desta forma, a utilização de tais meios possibilitou responder o problema de pesquisa do estudo frente à relação dos valores e da qualidade de vida no trabalho. Para isto, a pesquisa quantitativa foi realizada por meio da aplicação de questionários aos colaboradores que desempenham funções administrativas na Rede de supermercados em Santa Maria/RS.

3.2 Desenho de pesquisa

A trajetória percorrida neste estudo baseia-se no processo de pesquisa sugerido por Hair (2006), compreendido em três fases, são elas, formulação, execução e análise. Melhor explicitada na Figura 6.

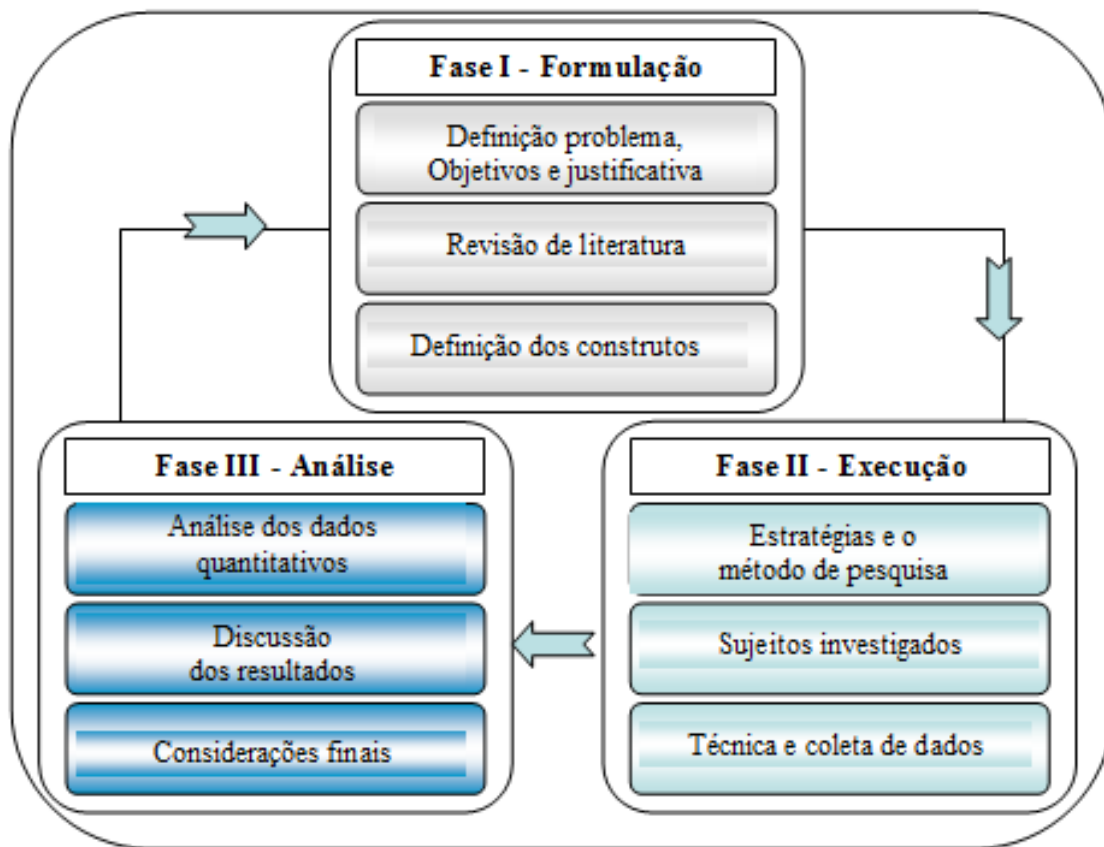


Figura 6 – Processo de pesquisa
 Fonte: Elaborado pela autora

A figura 6 ilustrado as fases da pesquisa, partindo da fase I a formulação, na qual foram levantados dados que permitiram fundamentar o estudo, apoiado em responder o problema, identificando a existência de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho. Incluindo a revisão de literatura sobre o trabalho foi alicerçado em diversos autores que tecem sobre o tema. A definição dos constructos foi estabelecido sobre valores, mas especificamente, valores relativos ao trabalho, a maior extensão de estudos concentram-se nos autores Porto e Tamayo (2005) e qualidade de vida no trabalho, neste estudo, ficou concentrado na literatura de Limongi França (1996, 2007 e 2010) e nos trabalhos de Reis Junior (2008).

Tratando-se da fase II de execução, a pesquisa aplicada utilizou-se de um estudo de caso em uma Rede de supermercados em Santa Maria/RS e pode ser analisada pela aplicação de três instrumentos; um para investigar o perfil dos respondentes, seguido da aplicação do modelo proposto por Porto e Tamayo (2003), EVT (Escala de valores relativos ao trabalho) e finalizando com o modelo proposto por Reis Junior (2008), QWLQ-78 (*Quality of Working*

Life Questionnaire) e adaptado por Cheremeta et al. (2011) sobre Qualidade de vida específico para o ambiente de trabalho.

O método quantitativo adotado na fase II de execução frente aos dados obtidos dos sujeitos investigados, estabelecendo assim a técnica de coleta dos dados. Por fim, a etapa analítica, envolveu a análise e a discussão dos dados, visando responder à questão de pesquisa, bem como as considerações finais do estudo por meio da exposição das limitações e contribuições para futuros levantamentos, o que é apresentado no capítulo seguinte frente à análise e discussão dos resultados.

3.3 População

A população-alvo desta pesquisa foi composta por colaboradores de uma Rede supermercadista do interior do Rio Grande do Sul. A rede em questão foi fundada em 1986 por um casal de agricultores que iniciou seus investimentos com um minimercado. No ano de 1990, assumiram junto à administração, os três filhos do casal. Em parceria com um empresário de uma cidade vizinha, em 1996, formaram o primeiro grupo supermercadista da região, contando nesta época com dois supermercados e uma distribuidora de bebidas.

Hoje, a rede possui 24 lojas, como são denominados os supermercados da rede e são distribuídas em várias cidades do Rio Grande do Sul. Fazem parte da rede as cidades de Alegrete, Caçapava do Sul, Encruzilhada, Itaqui, Jaguari, Julio de Castilhos, Lajeado, duas em Santa Cruz, seis em Santa Maria, duas em Santiago, Santo Ângelo, duas em São Borja, São Gabriel, São Luiz Gonzaga, Uruguiana e Venâncio Aires, além também de um centro administrativo, compondo um total de 1.845 funcionários na Rede, sendo que 542 colaboradores estão lotados em Santa Maria/RS.

Tendo em vista a solicitação da empresa em aplicar a pesquisa exclusivamente em colaboradores que exercem cargos administrativos, desta forma, contou-se com a participação de 142 colaboradores ativos que estão lotados no centro administrativo de Santa Maria/RS, exercendo funções de auxílio, coordenação e gerência da rede. Foram incluídos, no grupo pesquisado, todos os gerentes das 24 lojas e os APP's (assistente de prevenção de perdas), que são agentes de prevenção de perdas lotados nas lojas da rede.

Participaram da pesquisa, sete analistas, um arquivista, vinte e um assistentes, trinta APP's, quatro compradores, vinte e sete auxiliares, seis coordenadores, um educador físico,

dois fiscais de limpeza, um engenheiro, um médico, trinta e dois gerentes, quatro monitores, três supervisores e dois técnicos.

A realização deste estudo contou com o apoio do departamento de gestão de pessoas da Rede durante a realização da aplicação da pesquisa, o que, certamente, possibilitou a obtenção do elevado número de respondentes.

A aplicação da pesquisa foi durante três dias do mês de abril/2013. Os funcionários foram convocados para uma reunião, nesta, detalhou-se a pesquisa, orientando a forma de preenchimento e seu objetivo. O tempo de resposta variou entre 10 e 20 minutos por grupo, conforme o número de participantes por sala.

O encaminhamento realizado e as possíveis dúvidas esclarecidas no ato da aplicação possibilitaram que não houvesse nenhuma exclusão frente aos 142 questionários respondidos. Faltaram seis questionários que não foram respondidos, pois nos dias de aplicação não estavam presentes.

3.4 Instrumentos de coleta de dados

Para a coleta de dados, utilizaram-se três instrumentos, todos em formato de questionários, conforme consta no Anexo C, sendo um para levantamento do perfil dos participantes da pesquisa, o segundo, para análise dos valores relativos ao trabalho e o terceiro visando analisar a qualidade de vida no trabalho. Na Figura 7, pode-se visualizar o fluxo dos questionários aplicados neste estudo para melhor exemplificação.

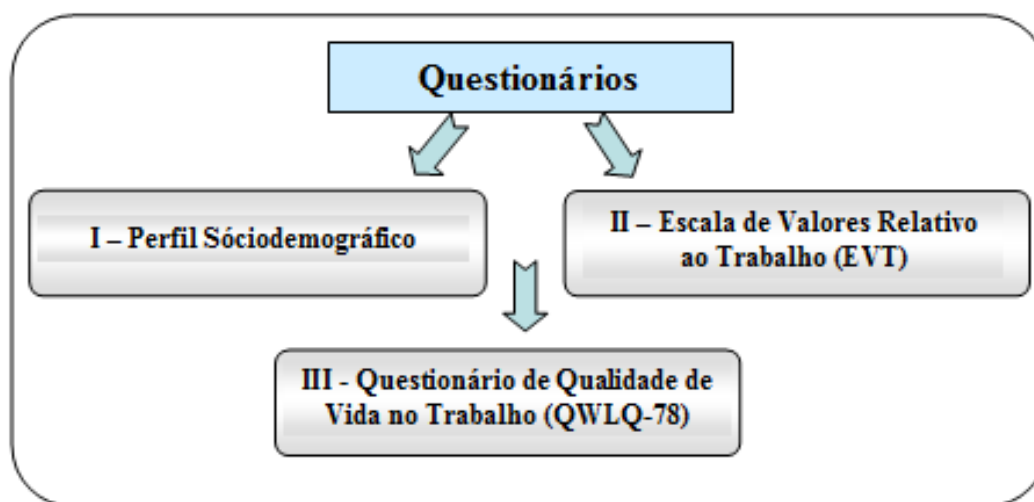


Figura 7 – Fluxo de aplicação dos questionários utilizados na pesquisa
Fonte: Elaborado pela autora

O primeiro instrumento, Perfil sociodemográfico, foi composto por sete questões, as quais abrangeram sexo, faixa etária, estado civil, com ou sem filhos, escolaridade, tempo de empresa e função desempenhada. Como não existiu nenhum interesse em identificar os participantes, todas as questões eram fechadas onde apenas marcava-se um “x” na resposta que enquadrava o perfil do respondente.

Na sequência, partiu-se para o preenchimento do segundo instrumento. Nele, abordavam-se os valores relativos ao trabalho, validado para realidade brasileira, modelo de Porto e Tamayo (2003), a EVT (Escala de Valores Relativos ao Trabalho). Segundo os próprios autores, a preferência por questionários está baseada na premissa de que as pessoas são a melhor fonte de informação sobre os seus próprios valores, possibilitando comparações entre indivíduos e grupos.

A escala utilizada é compreendida por 45 questões que compõem quatro fatores: quinze questões abordam o fator da realização no trabalho; doze questões referem-se às relações sociais; onze estão focadas no prestígio e sete referem-se ao fator estabilidade, correspondido no Quadro 11.

Fatores	Questões EVT	Total = 45
Realização no trabalho	4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 16, 24, 30, 39, 40, 41, 44	15 questões
Relações Sociais	3, 11, 19, 20, 21, 23, 26, 28, 29, 32, 36, 45	12 questões
Prestígio	6, 15, 17, 22, 25, 27, 31, 33, 34, 38, 42	11 questões
Estabilidade	1, 2, 9, 18, 35, 37, 43	7 questões

Quadro 11 – Disposição das questões conforme fatores relacionados ao instrumento EVT.

Cada item que compõe os fatores na EVT apresenta um melhor entendimento com o detalhamento que segue:

- Realização Profissional ou no Trabalho: refere-se à busca de prazer e da realização pessoal e profissional, bem como a relação de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia (abertura à mudança);
- Relações Sociais: refere-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho (autotranscendência);
- Prestígio: refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho (autopromoção);

- Estabilidade: refere-se à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais (conservação).

O estudo manteve o questionário original, as alterações de linguagens realizadas objetivaram somente adequações nos conceitos, visando o pleno entendimento e interpretação por parte dos respondentes. Incluiu-se, neste, uma questão aberta, solicitando que resumisse o significado da palavra trabalho em uma palavra.

A EVT utilizasse da escala *Likert* de cinco posições, conforme representada as alternativas no Quadro 12.

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quadro 12 – Variação de respostas encontradas no questionário EVT (2003)

Na última etapa da aplicação, os participantes foram remetidos a avaliar a qualidade de vida no trabalho, seguindo o modelo abreviado do questionário de Reis Junior (2008), o QWLQ-78 (*Quality of Working Life Questionnaire*). O instrumento original foi validado no ano de 2008, focado ao ambiente organizacional brasileiro. Já o questionário abreviado, QWLQ - *bref*, foi idealizado pelos pesquisadores Cheremeta et al. (2011), composto por 20 questões subdivididas em quatro domínios, seguindo os mesmos padrões estabelecidos no WHOQOL-*bref*, provindo do WHOQOL-100.

O elevado número de itens de instrumento de avaliação pode constituir um fator negativo incipiente deste, ao passo que o consumo extenso de tempo para respondê-lo tende a perfazer com que o instrumento não seja preenchido até o final ou, após um determinado item, as respostas sejam relapsas. Em ambos os casos, ocorre a desfiguração dos resultados da avaliação da variável que está sendo examinada. Nessa perspectiva, o objetivo do presente trabalho é construir uma versão abreviada do QWLQ-78 – para avaliação da QVT –, seguindo a metodologia utilizada pela Organização Mundial da Saúde. Explica (CHEREMETA et al., 2011, p. 2).

Os domínios do QWLQ - *bref* estão dispostos conforme retrata o Quadro 13.

Domínios	Questões do QWLQ – 78 incorporadas no QWLQ - <i>bref</i>	Total = 20
Físico / Saúde	31, 36, 69, 77	4 questões
Psicológico	22, 32, 37	3 questões
Pessoal	33, 38, 45, 66	4 questões
Profissional	20, 24, 35, 46, 59, 63, 67, 72, 78	9 questões

Quadro 13 – Questões que compõem o QWLQ - *bref*

Para Reis Junior (2008 p. 61), a “diferença entre o número de questões em cada domínio, sendo mais acentuada no domínio profissional, justifica-se pelo grande número de

indicadores enquadrados no conceito desse domínio podendo assim influenciar a QVT”. A representação de cada domínio na pesquisa corresponde:

- Físico/Saúde: abordam aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores;
- Psicológico: levanta os aspectos relevantes à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores;
- Pessoal: relacionados aos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores;
- Profissional: destacam os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.

Para a medição do nível de concordância com as afirmativas, foi utilizada a escala *Likert*, com cinco posições, instruindo no cabeçalho da pesquisa o respondente a marcar o nível de satisfação. As escalas foram criadas e são variantes de acordo com a pergunta, tendo a variabilidade das respostas entre cinco possibilidades, conforme descrito no Quadro 14.

	1	2	3	4	5
Escala de respostas	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	muito pouco	pouco	média	muito	completamente

Quadro 14 – Variação de respostas encontradas no questionário QWLQ-78 (2008)

Por fim, a última parte do questionário QWLQ - *bref*, elaborada pelo autor, foi incluída uma questão aberta, solicitando que o respondente resumisse em uma palavra o entendia por qualidade de vida no trabalho.

Como o questionário QWLQ - *bref* repete em cada questão o cabeçalho, optou-se, então, por organizar todas as questões que envolvessem um mesmo cabeçalho e juntá-las. Nenhuma pergunta foi alterada, possibilitando que não se tornasse cansativo a leitura aos respondentes.

Com o foco organizacional, o uso de questionários validados é uma forma mais econômica e rápida de realizar diagnósticos. Em sua maioria, os questionários validados no Brasil são traduções de instrumentos de outras nacionalidades, o que dificulta uma visão mais realista do contexto, desta forma, optou-se por questionários validados no Brasil, a fim de obterem-se dados mais fidedignos a realidade em questão.

3.5 Tratamento e análise estatística dos dados

Neste estudo, os dados obtidos por meio de questionários foram quantitativamente analisados com o auxílio dos softwares “SPSS” (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 21, e “SAS” (*Statistical Analysis System*), versão 9, e o *Statistics*, versão 7.

Inicialmente, para descrever os dados sociodemográfico e os resultados dos instrumentos EVT para valores e QWLQ - *brief* para qualidade de vida no trabalho, realizou-se uma análise descritiva simples, por meio de frequências dos dados, percentuais, médias e desvios padrões, com o intuito de investigar as informações coletadas e demonstradas, por meio de ilustrações e tabelas no capítulo de apresentação e discussão dos resultados.

O *Alpha* de *Cronbach* foi utilizado, visando ser um indicador de consistência interna com o propósito de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos utilizados nos questionários. Congruente as exposições de Hora, Monteiro e Arica (2010), o coeficiente α é calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma de todos os itens do questionário que utilizem a mesma escala de medição. Isso se realiza através da seguinte equação:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

onde:

k= Número de itens do questionário;

S_i^2 = Variância de cada item;

S_t^2 = Variância total do questionário.

Apesar da literatura sobre o coeficiente de Cronbach sugerir que cada pesquisador adote a própria linha de corte para considerar uma questão consistente ou não, nesta pesquisa são utilizados os limites sugeridos por Hora (2006). Assim, o modelo proposto pelo autor considera consistente quando o coeficiente α apresenta índice igual ou superior a 0,70 (moderado), detalhado no Quadro 15.

Confiabilidade	Muito Baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
Valor de α	$\alpha \leq 0,30$	$0,30 < \alpha \leq 0,60$	$0,60 < \alpha \leq 0,75$	$0,75 < \alpha \leq 0,90$	$\alpha > 0,90$

Quadro 15 – Variação do coeficiente de Cronbach segundo Hora (2006)

Fonte: adaptado de Hora (2006)

Na sequência, avaliaram-se as relações existentes entre as variáveis dos construtos de valores e qualidade de vida no trabalho, temas foco deste estudo por meio do Coeficiente de Correlação de *Pearson*.

Segundo Lopes et al. (2008), a correlação de Pearson mede a associação entre duas variáveis, verificando se, de modo coerente e sistemático, uma variável muda em relação à outra. A análise e interpretação da correlação de Pearson são baseadas na verificação de sua significância (p -valor) e nos resultados do coeficiente de correlação (r).

O coeficiente de correlação pode assumir valores negativos ou positivos que variam de -1 a $+1$, sendo que o valor zero ($r = 0$) indica ausência de correlação entre as variáveis; valores acima de zero ($r > 0$) indicam correlação positiva e valores abaixo de zero ($r < 0$) indicam correlação negativa. Os resultados foram considerados estatisticamente significativos quando $p < 0,05$.

Para melhor expressão, segue detalhado no Quadro 16.

Coeficiente de correlação	FRACA		MODERADA		FORTE	
	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva
	- 0,25 a 0,00	0,00 a 0,25	- 0,75 a -0,25	0,25 a 0,75	-1,00 a -0,75	0,75 a 1,00

Quadro 16 – Variação do coeficiente de correlação

As variáveis categóricas que compõem os questionários aplicados foram apresentadas no trabalho de forma percentual ou valor absoluto e as variáveis contínuas com a média e desvio padrão. Os resultados dos instrumentos EVT e QWLQ - *brief* foram demonstrados através de médias gerais e dos construtos, seguindo uma padronização com a finalidade de classificar em alto, médio e baixo.

Essa padronização teve o intuito de esclarecer o nível atingido por variável dos modelos teóricos utilizados no estudo. A padronização das médias gerais e dos construtos foi obtida por meio da seguinte equação matemática:

$$Sp = 100 \cdot \frac{(SOMA - MÍNIMO)}{(MÁXIMO - MÍNIMO)}$$

onde:

Sp = escore padronizado;

SOMA = somatório dos valores válidos atribuídos no instrumento;

MÍNIMO = menor soma possível dos valores válidos;

MÁXIMO = maior soma possível dos valores válidos.

No questionário de EVT, composto por 45 questões e baseado na escala *Likert*, o participante da pesquisa atribuiu um grau de 1 a 5, sendo 1 o valor mínimo para o questionário, totalizando uma soma de 45 pontos (caso o participante marcou somente o grau 1 da escala) e o valor máximo de 225 pontos (concedeu o peso máximo, 5 para todas as questões).

O instrumento para avaliar a qualidade de vida no trabalho (QWLQ - *brief*) composto de 20 questões seguindo uma escala *Likert*, o valor mínimo obtido nas respostas foi de 20 pontos (para quem assinalou somente o grau 1) e o valor máximo de 100 (caso tenha sido assinalada todas alternativas no grau 5).

Desta forma, o *Sp* foi estabelecido com maior confiabilidade e não somente realizada uma média dos dados informados, os dados passaram a ser convencionados conforme classificação no Quadro 17.

Escore Padronizado	%	Classificação	Identificação
	0% a 33,33%	BAIXO	Vermelho
	33,34% a 66,67%	MÉDIO	Amarelo
	66,68% a 100%	ALTO	Azul

Quadro 17 – Classificação do escore padronizado para EVT e QWLQ - *brief*

Para a codificação das duas questões abertas presentes na pesquisa fizeram-se uso do Software *Many Eyes* desenvolvido pela IBM (2010). Optou-se pelo formato *Word Cloud Generator* que gera nuvens de palavras do texto informado. As nuvens dão mais destaque as palavras que aparecem com maior frequência no texto fonte, ou seja, nas respostas obtidas.

Mediante os procedimentos de coleta e análise dos dados traçados para alcançar os objetivos da pesquisa, apresenta-se no Quadro 18, a síntese do método utilizado.

Objetivos	Instrumento de coleta Autor	Construtos avaliados	Técnica de análise de dados
Objetivo geral			
Analisar de que forma os valores relativos ao trabalho influenciam na qualidade de vida dos colaboradores.	QWLQ - <i>brief</i> Cheremeta et al. (2011) EVT Porto e Tamayo (2003)	Físico / Saúde Prestígio Pessoal Profissional Realização no trabalho Relações Sociais Prestígio Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Análise descritiva simples • Coeficiente <i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> • Padronização dos escores • Coeficiente de correlação de <i>Pearson</i>
Objetivos específicos			

Identificar os VRT mais representativos para os indivíduos da organização analisada.	EVT Porto e Tamayo (2003)	Realização no trabalho Relações Sociais Prestígio Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Análise descritiva simples • Padronização dos escores
Mensurar os níveis de QVT dos colaboradores sobre suas condições de trabalho.	QWLQ - bref Cheremeta et al. (2011)	Físico / Saúde Prestígio Pessoal Profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Análise descritiva simples • Padronização dos escores
Diagnosticar em que circunstância os valores relativos ao trabalho influenciam na qualidade de vida do colaborador.	QWLQ - bref Cheremeta et al. (2011) EVT Porto e Tamayo (2003)	Físico / Saúde Prestígio Pessoal Profissional Realização no trabalho Relações Sociais Prestígio Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Análise descritiva simples • Coeficiente de correlação de Pearson
Verificar a relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador;	QWLQ - bref Cheremeta et al. (2011) EVT Porto e Tamayo (2003)	Físico / Saúde Prestígio Pessoal Profissional Realização no trabalho Relações Sociais Prestígio Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Análise descritiva simples • Coeficiente de correlação de Pearson

Quadro 18 - Síntese do Método de Pesquisa

3.6 Aspectos éticos de pesquisa

O projeto de pesquisa dessa dissertação foi registrado junto ao Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob o número 30351. Posteriormente, registrado na Plataforma Brasil (CEP/CONEP) e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-Reitoria/ UFSM), do qual se obteve parecer favorável ao estudo sob protocolo número 09913112.7.0000.5346.

Seguiram-se todos os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e das demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde. Foi disponibilizado aos participantes o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), após explicação completa e pormenorizada por parte da pesquisadora, sobre a natureza da pesquisa.

Foi esclarecido aos participantes que os resultados da pesquisa serão divulgados para comunidade científica em eventos e publicações, por meio de resumos e artigos. Para empresa que colaborou com a abertura do campo de pesquisa, será fornecida uma cópia após dissertação ser defendida e disponibilizando qualquer esclarecimento posterior.

Mantém-se o compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados utilizados, preservando integralmente o anonimato dos participantes. Os protocolos de pesquisa ficarão arquivados por cinco anos pelo pesquisador coordenador, conforme Lei dos Direitos Autorais nº 9.610 (1998), na Instituição de Ensino – UFSM, após este período, serão incinerados.

Discorrido o percurso metodológico adotado e modo como foram analisados os dados obtidos no presente estudo, segue, no próximo capítulo, a apresentação e a análise dos mesmos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados do estudo consonante com os objetivos propostos, bem como a discussão dos mesmos com base na literatura e modelos validados aplicados.

Objetivando melhor compreensão optou-se por dividi-lo em subitens. No item 4.1, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa caracterizando a população analisada. Os dados provindos do instrumento EVT e averiguados por meio da média e desvio-padrão compõem o item 4.2. A terceira parte dos resultados encontram-se os índices de QVT expostos por intermédio da análise quantitativa também averiguadas pela média e desvio padrão constituindo o item 4.3. Por fim, o quarto e último subitem deste capítulo, item 4.4, evidencia a relação entre EVT e QVT realizadas utilizando a análise de correlação para contemplação dos objetivos propostos neste estudo.

4.1 Caracterização do perfil sociodemográfico

Para verificar e caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa utilizou-se o método estatístico descritivo, por meio da distribuição das frequências e cálculo das médias.

Nesta pesquisa participaram 142 colaboradores que desempenham funções administrativas de uma rede supermercadista do interior do RS. Na Figura 8, apresenta-se de forma consolidada a caracterização dos respondentes.

Perfil sociodemográfico					
142 respondentes					
SEXO			ESCOLARIDADE		
	Frequência	%		Frequência	%
Feminino	70	49,30%	Ensino Fundamental	3	2,11%
Masculino	72	50,70%	Ensino Médio	59	41,55%
IDADE			Ensino Superior	70	49,30%
Até 25 anos	38	26,76%	Outro	10	7,04%
26 a 35 anos	74	52,11%	TEMPO DE EMPRESA		
36 a 45 anos	20	14,08%	Menos de um ano	38	14,18%
46 a 55 anos	8	5,63%	Menos de cinco anos	69	25,75%
mais de 56 anos	2	1,41%	Menos de dez anos	19	7,09%
ESTADO CIVIL			Mais de dez anos	16	5,97%
	Frequência	%	FUNÇÃO		
Solteiro(a)	66	46,48%	Arquivista	1	0,70%
Casado(a)	66	46,48%	Educadora Física	1	0,70%
Outros	10	7,04%	Engenheira	1	0,70%
FILHOS			Médico	1	0,70%
Não	80	56,34%	Fiscal	2	1,41%
Sim	62	43,66%	Técnico	2	1,41%
NÚMERO DE FILHOS			Supervisor	3	2,11%
1	37	59,68%	Compras	4	2,82%
2	17	27,42%	Monitor	4	2,82%
3	6	9,68%	Coordenação	6	4,23%
Mais de 3 filhos	2	3,23%	Analista	7	4,93%
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> refere-se aos 62 colaboradores que possuem filho(s) </div>			Assistente	21	14,79%
			Auxiliar	27	19,01%
			APP	30	21,13%
			Gerência	32	22,54%

Figura 8 – Dados sociodemográfico da pesquisa

Para melhor elucidação das informações ilustradas na figura 8, foram realizados gráficos detalhando cada item avaliado. Em relação ao gênero, 49,30% é do sexo feminino e 50,70% do sexo masculino, o que representa uma homogeneidade no número de colaboradores homens e mulheres, desenvolvendo atividades administrativas na rede supermercadista analisada, não observando-se assim, predomínio de um gênero.

Do grupo considerado, em relação à faixa etária, percebeu-se uma concentração de colaboradores (112) até 35 anos (78,87%) e com 36 anos ou mais um percentual de 21,13%.

Sobre o estado civil dos pesquisados, mais uma vez aponta-se para uma homogeneidade nos números, pois tanto solteiros como casados foram representados pelo mesmo percentual, 46,48%, e o restante (7,04%) enquadram-se como separados e/ou divorciados.

No que se refere à variável filiação, verifica-se uma diferença entre os participantes do estudo. Estes dados evidenciaram que 56,34% dos colaboradores ainda não possuem filhos e dos que já possuem (43,66%), representados por 62 colaboradores, 37 destes têm apenas um filho, 17 deles tem dois filhos, e com três ou mais filhos 8 respondentes.

Quanto ao grau de escolaridade, o ensino superior expressou maior representatividade, com 49,30% do grupo pesquisado, após está o ensino médio com 41,55%, e o item outros, com 7,04% do total representado a qualificação de pós-graduados. Assim, o ensino superior e a pós-graduação expressam o percentual de 56,34% dos colaboradores com ensino superior, o que vai ao encontro das exigências do mercado atual frente a constante atualização do conhecimento.

Ao analisar a variável tempo de empresa, percebeu-se que a maioria (75,35%) possui menos de cinco anos de trabalho, representada por 107 respondentes e somente 35 colaboradores com cinco anos ou mais. Do grupo de colaboradores averiguados que estão na empresa a menos de cinco anos 26,76% destes não completaram um ano na organização.

No que se refere à variável cargo ocupado, focada a pesquisa em cargos administrativos, de coordenação e de gerência, fizeram parte deste estudo sete analistas, um arquivista, vinte e um assistentes, trinta APP's, quatro compradores, vinte e sete auxiliares, seis coordenadores, um educador físico, dois fiscais de limpeza, um engenheiro, um médico, trinta e dois gerentes, quatro monitores, três supervisores e dois técnicos.

Com base na caracterização do perfil sociodemográfico do grupo pesquisado, conforme apresentado na ilustração apresentada nas páginas 66 e 67, possibilitou observar algumas circunstancia frente ao estudo realizado que merecem destaque.

Percebeu-se que se trata de um grupo heterogêneo, composto por homens e mulheres quase em mesmo número. Reflete uma equipe bastante jovem, composta de uma faixa etária concentrada em até 35 anos, que expressa à realidade profissional dos dias atuais.

Outro item a ser destacado é que dos 62 colaboradores que possuem filhos, 26 são mulheres e 36 homens, porém a maioria ainda não tem filhos, confirmando dados do IBGE em que a população ativa está buscando a estabilidade profissional, para após constituir família.

Outra variável de importante destaque foi a escolaridade, na qual a maioria dos respondentes possui curso superior, o que retrata mais uma vez a situação atual do mercado, em que as pessoas destinam maior tempo à qualificação profissional em busca de melhores condições de trabalho.

Relacionado à variável tempo de empresa, onde 75,35% dos respondentes estão a menos de 5 anos na rede supermercadista e juntamente com as demais observações realizadas, confirmando as informações obtidas pelo setor de Gestão de Pessoas que a rede supermercadista estudada vêm passando por um processo de reestruturação e oportunizando novos postos de trabalho.

Na sequência, após realizar esta etapa do trabalho, a qual visou caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores da rede de supermercados do interior do RS, passa-se, então, para a avaliação da confiabilidade dos instrumentos aplicados.

4.2 Avaliação da confiabilidade das escalas

A confiabilidade das escalas utilizadas neste estudo foram medidas por meio do *Alpha de Cronbach*. Na concepção de Hair (2006), um valor de pelo menos 0,70 aponta uma fidedignidade aceitável, mesmo reconhecendo que esse valor não seja um padrão absoluto, pois dependendo do estudo torna-se aceitável valores inferiores ou superiores.

Assim sendo, como já descrito na metodologia, esta pesquisa utilizou-se dos limites sugeridos por Hora (2006), considerando consistente um coeficiente α com índice superior a 0,75, possuindo uma classificação alta conforme Tabela 2. O valor do coeficiente α obtido no estudo realizado, assim como dos instrumentos validados são detalhados na Tabela 1.

Tabela 1 - Grau de confiabilidade dos instrumentos

Instrumento	Quantidade questões	Coefficiente α Autor	Coefficiente α da pesquisa
Valores (EVT)	42	0,800	0,929
QVT (QWLQ-78)	20	0,903	0,896

De acordo com Hora (2006) o nível de consistência e confiabilidade dos dados obtidos na pesquisa foram altos, indicando assim, ser satisfatório para os instrumentos utilizados e especificados na Tabela 2.

Tabela 2 – Classificação da confiabilidade dos instrumentos segundo Hora (2006)

Instrumento	Intensidade do coeficiente α Autor	Intensidade do Coeficiente α da pesquisa
Valores (EVT)	ALTA	MUITO ALTA
QVT (QWLQ-78)	ALTA	ALTA

Observa-se que o instrumento EVT apresenta alta intensidade considerando o coeficiente α do estudo do autor. E nesta pesquisa este coeficiente foi superior, classificado com grau de intensidade muito alta, onde se observou uma diferença de 0,13 entre o pesquisado e do autor.

Referente ao instrumento de QVT a intensidade do coeficiente α tanto dos estudos do autor como da pesquisa realizada categorizou-se alta. A diferença mínima percebida foi de 0,01 da relação do estudo do autor para a pesquisa realizada, tornando-se possível obter um elevado nível de compatibilidade nas respostas dos colaboradores tanto para as indicações sobre os valores quanto para qualidade de vida no trabalho investigada.

4.3 Escala de valores relativos ao trabalho - EVT

Com o intuito de responder ao primeiro objetivo específico que foi identificar os valores, relativos ao trabalho, mais representativos para os colaboradores da organização analisada, aplicou-se o instrumento denominado Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003).

Conhecer os valores relativos ao trabalho nas organizações possibilita aos gestores alinhar objetivos manifestados pelos indivíduos com os objetivos e metas organizacionais que promovam ações envolvendo o bem-estar de seus funcionários, o que resultará na melhoria do desempenho e dos resultados (PORTO e TAMAYO, 2008).

Para melhor apresentação e discussão dos resultados obtidos, optou-se por exibir o resultado por fator e após, a visão consolidada dos valores relativos ao trabalho segundo a pesquisa. Sua classificação já foi detalhada no capítulo da metodologia.

O Quadro 19 exhibe o conceito que fundamenta o Fator 1 do questionário, a **realização no trabalho** e a composição das 15 questões contempladas neste construto.

Fator 1 Valores relativos ao trabalho	Definição
Realização no trabalho	Busca de prazer pessoal e profissional, bem como, a independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.
Questões	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realização profissional 2. Realizar um trabalho significativo para mim 3. Trabalho intelectualmente estimulante 4. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho 5. Ter prazer no que faço 6. Satisfação pessoal 7. Trabalho interessante 8. Crescimento intelectual 9. Gostar do que faço 10. Identificar-me com o trabalho 11. Realização pessoal 12. Ser feliz com o trabalho que realizo 13. Trabalho variado 14. Aprimorar conhecimentos da minha profissão 15. Trabalho que requer originalidade e criatividade 	

Quadro 19 – Definição e questões sobre realização no trabalho em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)

Conforme demonstrado na Tabela 3, dentro do construto **realização no trabalho** são apresentadas a média das respostas e o desvio-padrão, no qual se analisou as três questões mais e as três menos pontuadas na pesquisa.

Tabela 3 – Identificação e Classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto **Realização no trabalho**

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Construto
1. Realização profissional +	4,46	0,624	2
2. Realizar um trabalho significativo para mim	4,22	0,742	9
3. Trabalho intelectualmente estimulante	3,83	0,831	12
4. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho -	3,80	0,844	14
5. Ter prazer no que faço +	4,50	0,658	1
6. Satisfação pessoal	4,43	0,632	5
7. Trabalho interessante	4,04	0,701	11
8. Crescimento intelectual	4,27	0,797	8
9. Gostar do que faço	4,44	0,687	4
10. Identificar-me com o trabalho	4,14	0,792	10
11. Realização pessoal	4,39	0,680	7
12. Ser feliz com o trabalho que realizo	4,42	0,684	6
13. Trabalho variado	3,31	0,936	13
14. Aprimorar conhecimentos da minha profissão +	4,46	0,688	2
15. Trabalho que requer originalidade e criatividade -	3,81	0,759	15
REALIZAÇÃO NO TRABALHO	4,17	0,450	---

Legenda: + (questões mais pontuadas na pesquisa) - (questões menos pontuadas na pesquisa)

Observa-se as médias e seus respectivos desvios padrões nas questões **13** (3,31 ; 0,936), **4** (3,80 ; 0,844), **15** (3,81 ; 0,759), as quais correspondem ao trabalho variado, autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho e trabalho que requer originalidade e criatividade, respectivamente, obtiveram médias inferiores a 4,00, ou seja, não são considerados valores de muita, nem de extrema importância para os colaboradores analisados. Destaca-se que 11 questões receberam pontuações superiores a 4,00, muito ou extremamente importante, e 9 destas foram atribuídas notas acima da média geral (4,17 ; 0,45).

Esta identificação permite concordar com Limongi França e Rodrigues (2012) que destacam que os valores de cada indivíduo deve ser um fator a ser levado em consideração pelas empresas, visto que retratam também as expectativas e geram pressão nas pessoas. As informações levantadas permitem que negociações e plano de ações sejam elaborados para que haja satisfação nos dois lados, focando resultados produtivos.

O que realmente foi considerado importante ou até extremamente importante foram as questões **5** (4,50 ; 0,658), **14** (4,46 ; 0,688), **1** (4,46 ; 0,624), que se referem, respectivamente a ter prazer no que faço, aprimorar conhecimentos da minha profissão e a realização profissional. A busca pelo prazer vai ao encontro das três questões mais pontuadas, que salientam a importância da realização no trabalho desenvolvido.

As informações coletadas nesta análise corroboram com as ideias de Siqueira, (2008) já que fica evidenciada forte tendência dos colaboradores que exercem funções administrativas na busca pela realização pessoal e profissional por meio do trabalho. Esta visão é acentuada por ser uma equipe com características jovens e disposta a novos desafios, como já demonstrado no perfil sociodemográfico.

Seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como **ALTO** o valor atribuído às questões, classificando-as entre 66,68% a 100%, **MÉDIO** de 33,34% a 66,67% e **BAIXO** de 0% a 33,33%. Observa-se na Figura 9 a classificação do fator 1 (Realização no trabalho) seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

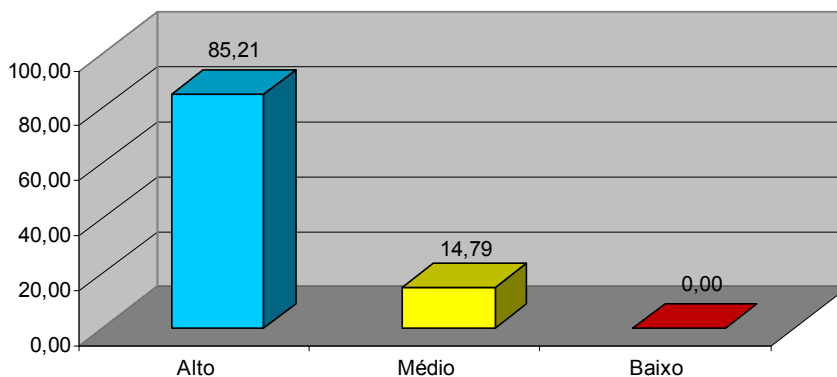


Figura 9 – Média do construto realização no trabalho

Neste construto, dos 142 respondentes da pesquisa, 121 foram classificados em **ALTO** (85,21%), representando alto valor para realização no trabalho e os 21 restantes encaixaram em **MÉDIO** (14,79%) valor para este construto, nenhum participante enquadrado **BAIXO** para este fator.

A média geral do escore padronizado foi de (79,20 ; 11,258), o que na classificação representa **ALTO** nível de realização no trabalho, caracterizando ser uma equipe que busca prazer no que realiza, que visa à independência de pensamento e autonomia intelectual e da criatividade.

Como se pode observar nos resultados deste construto referente ao grupo estudado, a realização no trabalho apresenta alta importância, o que segundo Porto e Pilati (2010)

destacam ser muito favorável, tanto para o indivíduo que busca desenvolver as atividades de maneira competente, como para a organização poder atingir seus resultados.

O que vale destacar é que a realidade empresarial busca resultados não direcionando os mesmos esforços aos executores das funções (colaboradores), sendo o que Porto e Tamayo (2003) citam que ao descuidar das prioridades que as pessoas consideram na organização, pode colocar em risco seu prestígio. Esta variável será analisada na sequência deste estudo e poderá confirmar, ou não, o exposto pelo autor.

O Quadro 20 exhibe o conceito que fundamenta o Fator 2 do questionário, as **relações sociais no trabalho** e a composição das 12 questões contempladas neste construto.

Fator 2 Valores relativos ao trabalho	Definição
Relações sociais	Referem-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuições positivas para a sociedade por meio do trabalho.
Questões	
1. Ajudar os outros 2. Auxiliar os colegas de trabalho 3. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade 4. Combater injustiças sociais 5. Ser útil para a sociedade 6. Ter compromisso social 7. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo 8. Bom relacionamento com colegas de trabalho 9. Amizades com colegas de trabalho 10. Mudar o mundo 11. Conhecer pessoas 12. Preservar minha saúde	

Quadro 20 – Definição e questões sobre as relações sociais em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)

A Tabela 4, refere-se as **relações sociais**, são representadas por média das respostas e o desvio-padrão. Para facilitar a discussão foram analisadas as três questões mais e as três menos pontuadas na pesquisa, conforme se apresenta a seguir.

Tabela 4 – Identificação e classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto **Relação social**

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Construto
1. Combater injustiças sociais	3,71	0,86	9
2. Conhecer pessoas	3,75	0,80	7
3. Ser útil para a sociedade	3,87	0,79	6
4. Auxiliar os colegas de trabalho	4,16	0,77	4
5. Preservar minha saúde +	4,56	0,61	1
6. Bom relacionamento com colegas de trabalho +	4,36	0,72	3
7. Amizade com colegas de trabalho -	3,66	0,89	10
8. Ter compromisso social -	3,63	0,83	11

9. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	3,73	0,80	8
10. Mudar o mundo -	2,83	0,91	12
11. Ajudar os outros	3,93	0,81	5
12. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo +	4,44	0,69	2
RELAÇÃO SOCIAL	3,89	0,51	---

Legenda: + (questões mais pontuadas na pesquisa) - (questões menos pontuadas na pesquisa)

Observa-se as médias e os desvios padrões nas questões **10** (2,83; 0,91), **8** (3,63 ; 0,83), **7** (3,66 ; 0,89), mudar o mundo, ter compromisso social e amizade com colegas de trabalho, obtiveram, respectivamente, médias inferiores a 4,00, ou seja, não são considerados valores de muita e nem de extrema importância para os colaboradores analisados., salientando que a questão **10** foi a que apresentou a média mais baixa dos construtos analisados até o momento, com média (2,83 ; 0,91) enquadrada segundo padronização como pouco importante, abaixo da média geral do construto que foi (3,89 ; 0,51).

Seguindo a definição do construto, este representa a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuições positivas para a sociedade por meio das atividades realizadas. Na análise pode-se perceber que as ações estão mais direcionadas, por serem mais pontuadas, ao trabalho em equipe e à visão individual, enquanto que os itens envolvendo compromisso social e ações para mudar o mundo, relacionados à sociedade como um todo, receberam pontuações baixas, considerados de pouca importância.

Vistos os conceitos de Hofstede (1997), os valores encontram-se no cerne das manifestações da cultura e são adquiridos de forma precoce e a cultura organizacional assume o papel de legitimadora do sistema de valores, expressos por meio de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma sociedade e de uma organização, que, assim, produzem normas de comportamento que se refletem nas ações de trabalho.

Desta forma, a própria cultura da organização analisada pode estar sofrendo influências da equipe, e como se trata de uma empresa que trabalha com o foco nas relações sociais, que envolvem questões interna (entre colaboradores) e externa (com a sociedade), entende-se que este fator deve ser mais bem trabalhado entre os colaboradores, pois poderá implicar nos resultados e ações proporcionadas pela empresa.

As três questões que receberam menor pontuação estão voltadas para uma visão individualista do ser humano, segundo cita Porto e Tamayo (2005): mudar o mundo; ter compromisso social e a amizade com colegas de trabalho são as questões de menos importância para os colaboradores. As pessoas de uma sociedade individualista ou

ideocêntrica priorizam aos valores que tem como meta o bem-estar e a promoção de si mesmo ao focar sua atenção às metas de grupo (PORTO e TAMAYO, 2005).

As questões que receberam maior pontuação foram as **5** (4,56 ; 0,61), **12** (4,44 ; 0,69), **6** (4,36 ; 0,72) correspondentes a preservar minha saúde, colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo e bom relacionamento com colegas de trabalho, respectivamente. Estas questões deixam claro que as metas individuais são focadas (Preservar minha saúde) em primeiro lugar, mas o foco no coletivismo também está presente, destacando a importância do bom relacionamento com os demais colegas.

Observa-se na Figura 10, a classificação do fator 2 Relação social, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

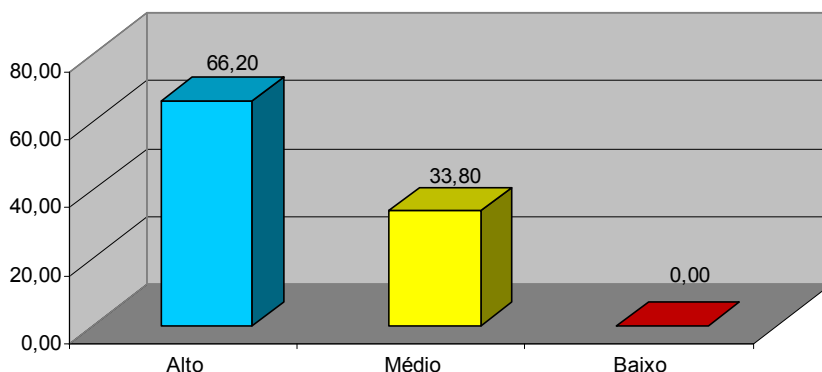


Figura 10 – Média do construto relações sociais no trabalho

Neste construto, dos 142 respondentes da pesquisa, 94 tiveram suas respostas classificadas no escore ALTO (66,20%), representando alto valor para relação social, já os 48 restantes encaixaram em MÉDIO (33,80%) valor para este construto e nenhum participante foi enquadrado em escore BAIXO.

A média geral do escore padronizado foi de 72,15 e desvio padrão de 12,84, seguindo a classificação geral do construto foi representada por ALTO nível de realização social, caracterizando uma equipe que busca reconhecimento dos pares, aprovação dos outros e respeito.

Esta informação vai ao encontro do que os autores Porto e Tamayo (2005) destacam neste fator, citando que a relação social representa no inventário de valores de Schwartz como a autotranscendência, o que engloba características de Benevolência e o Universalismo, destacam que as pessoas que caracterizam alto índice neste fator buscam preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com quem convivem diariamente, compreendendo, tolerando e protegendo os demais indivíduos.

Enfatiza-se que este fator é importante nas organizações atuais, dado demandarem muito do trabalho em equipe, logo, o pensar no outro, possibilita que estas equipes estejam mais preparadas para soluções de problemas, assim como colabora na fluência das atividades diárias.

O Quadro 21 exibe o conceito que fundamenta o Fator 3 do questionário, trata do **prestígio** e a composição das 11 questões contempladas neste construto.

Fator 3 Valores relativos ao trabalho	Definição
Prestígio	Busca do exercício da influencia sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho.
Questões	
1. Competitividade 2. Seguir a profissão da família 3. Status no trabalho (ideia de reconhecimento) 4. Ter prestígio 5. Supervisionar outras pessoas 6. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais 7. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho 8. Ter fama 9. Ter notoriedade 10. Enfrentar desafios 11. Obter posição de destaque	

Quadro 21 – Definição e questões sobre as prestígio em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)

A Tabela 5, exibe ao fator **prestígio** no trabalho e são apresentadas a média das respostas e o desvio-padrão, destacando as três questões mais e as três menos pontuadas na pesquisa conforme citadas.

Tabela 5 – Identificação e classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativos ao trabalho no construto **Prestígio**.

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Construto
1. Competitividade	3,06	0,97	7
2. Seguir a profissão da família -	1,99	0,83	10
3. Status no trabalho (ideia de reconhecimento) +	3,78	0,90	2
4. Ter prestígio	3,29	1,00	4
5. Supervisionar outras pessoas	3,11	1,02	5
6. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais -	2,44	1,04	9
7. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho +	3,34	1,08	3
8. Ter fama -	1,78	0,72	11
9. Ter notoriedade	2,68	0,91	8
10. Enfrentar desafios +	4,02	0,78	1
11. Obter posição de destaque	3,08	0,92	6
PRESTÍGIO	2,96	0,93	---

Legenda: + (questões mais pontuadas na pesquisa) - (questões menos pontuadas na pesquisa)

Observa-se as médias e seus respectivos desvios padrões nas questões **8** (1,78 ; 0,72), **2** (1,99 ; 0,83), **6** (2,44 ; 1,04), e são elas, ter fama, seguir a profissão da família, competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais, respectivamente, identificadas com suas médias inferiores a 2,50, ou seja, as questões ficaram concentradas nos critérios nada e pouco importante.

"Ter fama" não foi considerado importante pelos participantes da pesquisa, porém "Ser reconhecido" é uma das questões melhor pontuada, o que reflete o desejo pelo reconhecimento da empresa, sem a divulgação dos méritos reconhecidos. Outra situação interessante é que seguir a profissão da família não é de interesse da maioria, tornando esta a segunda questão menos pontuada e vai ao encontro da primeira questão mais pontuada que é de enfrentar novos desafios.

Como já identificado no perfil dos participantes, de características, bastante jovem, a média geral do construto **prestígio** foi de (2,96 ; 0,93) e desta, quatro questões (8, 2, 6, 9) receberam pontuações inferiores, o que permite expor a conveniência de atenção por parte da empresa aos critérios julgados como nada ou pouco importante, o que pode vir a interferir em ações futuras.

As questões que receberam maior pontuação foram a **10** (4,02 ; 0,78), **3** (3,78 ; 0,90), **7** (3,34 ; 1,08), Enfrentar desafios; Status no trabalho (ideia de reconhecimento); Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho, respectivamente. A definição do construto é a busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho está mais relacionada com as questões que tiveram menor pontuação do que as mais pontuadas.

Observa-se na Figura 11, a classificação do fator 3 Prestígio, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

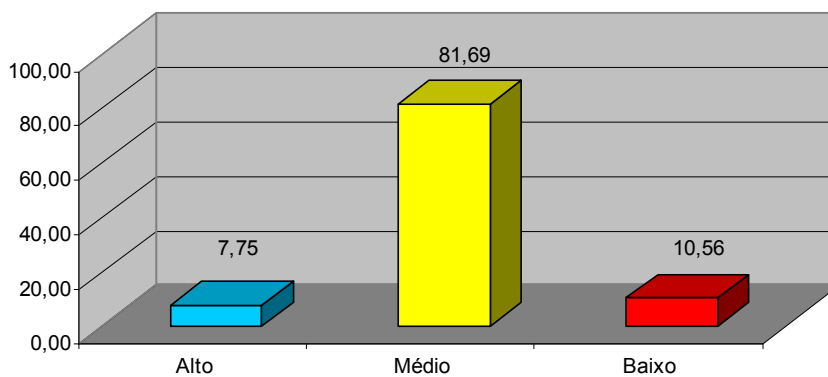


Figura 11 – Média do construto prestígio

Dos 142 respondentes da pesquisa, 11 tiveram suas respostas classificadas no escore ALTO (7,75%), 15 conferiu BAIXO (10,56%) valor para este construto e a maioria, representando 116 dos participantes enquadrado em escore MÉDIO para o fator Prestígio.

A média geral do escore padronizado foi de 49,02 e desvio padrão de 13,10 e seguindo a classificação geral do construto representa MÉDIO nível de prestígio, caracterizando uma equipe que se sente medianamente prestigiada.

Sobre prestígio Porto e Tamayo (2005) cita que é um dos fatores que mais expressa às questões motivacionais, logo, cada indivíduo relata o que está sentindo num dado momento, e por tratar de fatores intrínsecos, é o mais difícil de ser diagnosticado no dia a dia.

O Quadro 22 exibe o conceito que fundamenta o Fator 4 do questionário, a **estabilidade** e a composição das 7 questões contempladas neste construto.

Fator 4 Valores relativos ao trabalho	Definição
Estabilidade	Refere-se à busca de segurança, estabilidade financeira por meio do trabalho
Questões	
1. Estabilidade financeira 2. Ser independente financeiramente 3. Poder me sustentar 4. Ganhar dinheiro 5. Estabilidade no trabalho 6. Suprir necessidades materiais 7. Ter melhores condições de vida	

Quadro 22 – Definição e questões sobre estabilidade em EVT segundo Porto e Tamayo (2003)

Conforme demonstrado na Tabela 6, dentro do construto **estabilidade** são apresentados a média das respostas e o desvio-padrão, o qual se analisou as três questões mais e as três menos pontuadas na pesquisa.

Tabela 6 – Identificação e Classificação dos itens mais e menos utilizados nos valores relativo ao trabalho no construto **estabilidade**

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Construto
1. Estabilidade financeira +	4,32	0,68	3
2. Ser independente financeiramente	4,30	0,68	4
3. Poder me sustentar +	4,46	0,66	1
4. Ganhar dinheiro -	3,94	0,79	6
5. Estabilidade no trabalho -	4,18	0,87	5
6. Suprir necessidades materiais -	3,42	0,84	7
7. Ter melhores condições de vida +	4,40	0,71	2
ESTABILIDADE	4,15	0,48	---

Legenda: + (questões mais pontuadas na pesquisa) - (questões menos pontuadas na pesquisa)

Observando-se as médias e os desvios padrões das questões 3 (4,46 ; 0,66), 7 (4,40 ; 0,71) e 1 (4,32 ; 0,68), Poder me sustentar; Ter melhores condições de vida; Estabilidade financeira, respectivamente, tiveram médias superiores a 4,00, ou seja, são valores de muita e de extrema importância para os colaboradores analisados. Destaca-se que das sete questões deste construto todas foram consideradas importantes (importante, muito importante, extremamente importante) sendo a média geral do construto de 4,15 (0,48).

Para Porto e Tamayo (2005) o fator 4 refere-se à possibilidade de suprir materialmente as necessidades pessoais e a permanência no emprego por meio do trabalho representada no inventário de Schwartz relacionada com a conservação.

A classificação, seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como ALTO valor para o fator 4 um total de 117 dos pesquisados (82,39%), em MÉDIO valor de estabilidade, 25 respondentes, sendo (17,61%). Para nenhum dos participantes da pesquisa foi determinado BAIXO valor a este fator.

Observa-se na Figura 12, a classificação do fator 4, **estabilidade**, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

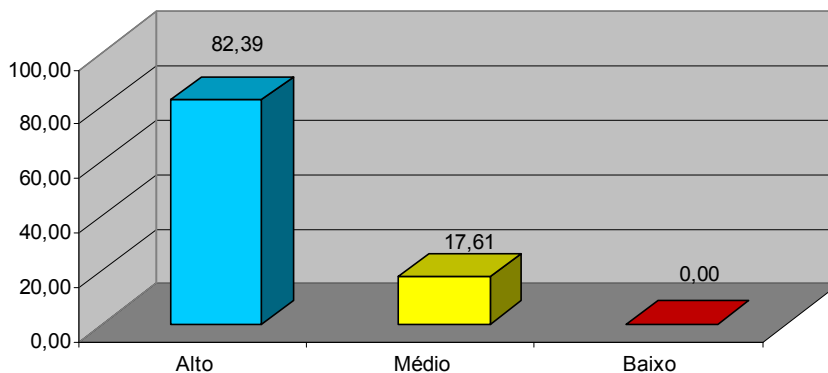


Figura 12 – Média do construto estabilidade

A média geral do escore padronizado foi de 79,20 (11,258) para o fator estabilidade, o que na classificação representa ALTO nível de realização no trabalho, caracterizando ser uma equipe que busca segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho.

4.3.1 Síntese dos valores relativos ao trabalho

A pesquisa sobre valores no trabalho com os colaboradores que desempenham funções administrativas em uma rede supermercadista de Santa Maria/ RS apontou dados relevantes e permitiu o atingimento do objetivo proposto que foi de identificar os valores relativos ao

trabalho mais representativos para os colaboradores da organização analisada por meio da escala de valores relativos ao trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003).

O grupo de 142 colaboradores classificou a questão **“Preservar minha saúde”** (corresponde ao fator 2 – Relações sociais) como a mais importante, atingindo uma média geral de 4,56 e dp 0,61 sendo a mais pontuada de todas as 45 perguntas da EVT. Isto demonstra que os participantes visam primeiramente o bem-estar. Em segundo foi considerada a questão **“Ter prazer no que faço”** (corresponde ao fator 1 – Realização no trabalho) pontuada com 4,50; dp 0,66, ou seja, sentir-se realizado com as atividades que são executadas é importante e em terceiro lugar, também correspondendo o fator 1 da EVT encontra-se a **“Realização profissional”**, questão focada na realização do colaborador frente a profissão escolhida. A Tabela 7 apresenta as dez questões mais pontuadas pelos colaboradores.

Tabela 7 – As dez questões mais pontuadas na pesquisa sobre valores

Nº	Questões (+)	Média	Desvio Padrão	Fator
21	Preservar minha saúde	4,56	0,61	Relações Sociais
10	Ter prazer no que faço	4,50	0,66	Realização no trabalho
4	Realização profissional	4,46	0,62	Realização no trabalho
9	Poder me sustentar	4,46	0,66	Estabilidade
41	Aprimorar conhecimentos da minha profissão	4,46	0,69	Realização no trabalho
16	Gostar do que faço	4,44	0,69	Realização no trabalho
45	Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo	4,44	0,69	Relações Sociais
12	Satisfação pessoal	4,43	0,63	Realização no trabalho
39	Ser feliz com o trabalho que realizo	4,42	0,68	Realização no trabalho
43	Ter melhores condições de vida	4,40	0,71	Estabilidade

Conforme Tabela 8, do grupo pesquisado levantou-se as questões menos pontuadas e as de menor importância foram: **“Ter fama”**; **“Seguir a profissão da família”** e **“Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais”** (todas correspondentes ao fator 4 - Prestígio). As questões com valores menos relevantes, denotam menor importância dada pelos participantes.

Porto e Tamayo (2005) citam que os indivíduos não podem lidar sozinhos com esses requisitos da existência humana de forma bem sucedida. Em vez disso, em todos os grupos, as pessoas tem de articular objetivos e lidarem em grupo para ganharem a cooperação. Com base

nisto observa-se que das questões mais focadas pelos colaboradores analisados, estão voltadas ao indivíduo, retratando o contrário do sugerido pelo autor, e apenas a questão 45 tem relação com o trabalho em equipe.

A Tabela 8 apresenta as dez questões menos pontuadas pelos colaboradores.

Tabela 8 – As dez questões menos pontuadas na pesquisa sobre valores

Nº	Questões (-)	Média	Desvio Padrão	Fator
40	Trabalho variado	3,31	0,94	Realização no trabalho
22	Ter prestígio	3,29	1,00	Prestígio
25	Supervisionar outras pessoas	3,11	1,02	Prestígio
42	Obter posição de destaque	3,08	0,92	Prestígio
6	Competitividade	3,06	0,97	Prestígio
32	Mudar o mundo	2,83	0,91	Relações Sociais
34	Ter notoriedade	2,68	0,91	Prestígio
27	Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	2,44	1,04	Prestígio
15	Seguir a profissão da família	1,99	0,83	Prestígio
33	Ter fama	1,78	0,72	Prestígio

Constata-se também que os valores contidos no construto prestígio (status no trabalho, ter prestígio, competitividade, ter notoriedade e supervisionar outras pessoas) receberam indicações que os classificou como média importância para os colaboradores pesquisados. Apresenta-se para melhor visualização das médias por construto, a Figura 13.

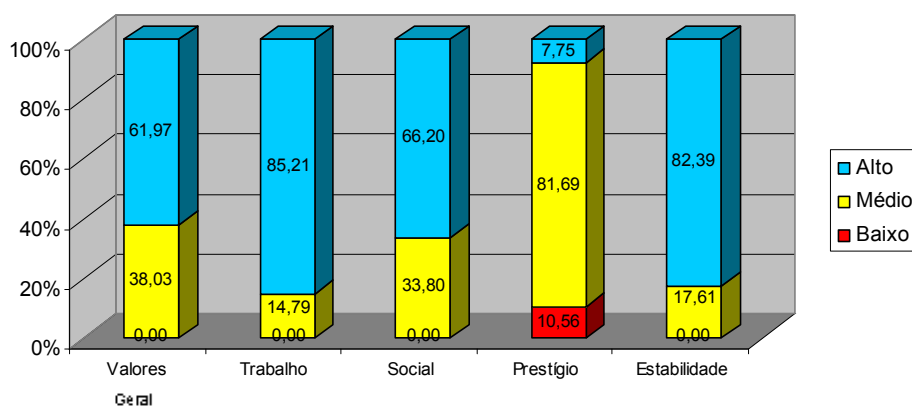


Figura 13 – Média obtidas dos construtos de valores

Observa-se que os valores relacionados ao trabalho (EVT) para o grupo analisado expressam em suas respostas a classificação em MÉDIO, o que significa dizer que segundo o escore padronizado as categorizou entre 33,34% a 66,67% destacando que 38,03% dos

entrevistados consideram como médio os valores relativos ao trabalho. Os demais, 61,97 % classificam como alto valor relacionado à escala de EVT.

Nos fatores 1, 2 e 4, trabalho, social e estabilidade, foram classificados também com pontuações de médio e alto valor para as questões que compõem o construto. O destaque foi o fator 3 da EVT, o qual refere-se ao prestígio, onde 10,56% sinalizaram um nível BAIXO em termo de influência sobre os demais integrantes do grupo de trabalho, assim como, o sucesso das atividades que realizam.

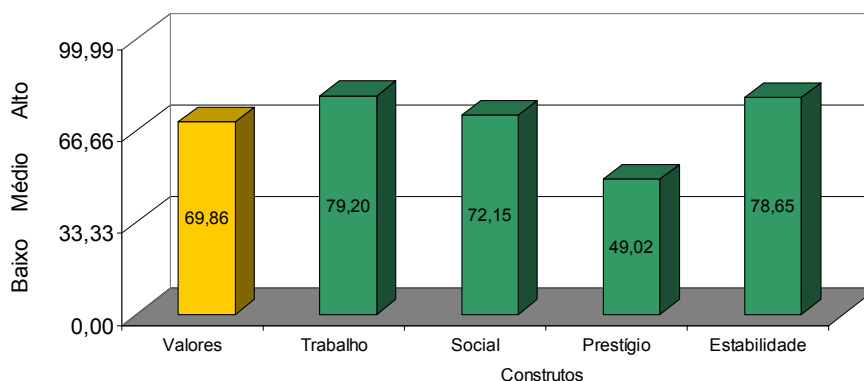


Figura 14 – Médias geral dos construtos de valores

Como demonstrado na Figura 14 observa-se que a média geral de **valores** foi de 69,86% e que o fator prestígio foi o que mais impactou para este resultado, com 49,02%, já os demais fatores todos ultrapassaram 70% da média. Desta forma pode-se concluir que os colaboradores analisados estão mais preocupados com fatores que envolvem a realização do trabalho, estabilidade e importância social do que relação com o prestígio em buscar sucesso no trabalho por meio da realização de suas atribuições e influenciar as pessoas.

Segundo Porto e Tamayo (2005, p. 110) Schwartz (1992) já enfatizava em seus estudos que “as medidas dos valores em contextos específicos não têm o objetivo de revelar os valores básicos do indivíduo, mas de clarificar diferenças de revelar valores entre pessoas e culturas”. Este contexto ficou bem caracterizado na pesquisa realizada, onde não há pretensão de caracterizar uma equipe, apenas de verificar que no panorama atual, e uma equipe jovem, com visões individualizadas, que focam primeiramente a realização no trabalho e o prestígio é o fator com menor importância.

Com o intuito de identificar qual a palavra que mais representa TRABALHO aos colaboradores analisados, ao final do questionário EVT de Porto e Tamayo (2005) solicitou-se a descrição em única palavra, o significado de trabalho.

As respostas foram demonstradas através do *Software Many Eyes* da IBM (2013), conforme explicado no capítulo anterior. Das respostas, o software gerou uma figura de palavras destacando as palavras citadas, onde o tamanho destas representa a intensidade que foi citada perante o grupo.

O Quadro 23 representa a quantidade de vezes que a palavra que representa TRABALHO foi citada pelos respondentes.

TRABALHO	Frequência
Realização	49
Satisfação	13
Responsabilidade	12
Comprometimento	10
Dedicação	9
Compromisso	5
Independência	5
Oportunidade	4
Dinheiro	3
Dignidade	3
Importante	3
Estabilidade	3
Demais palavras	Inferior ou igual a 2

Quadro 23 – Significado da palavra TRABALHO para os participantes da pesquisa

A partir da ilustração do quadro acima foi gerada a Figura 15.



Figura 15 – Nuvem de palavras que representam TRABALHO ao grupo pesquisado

Pode-se confirmar a importância dada pelo grupo quanto à realização no trabalho, pois de maneira descritiva foi possível confirmar o analisado pela aplicação do instrumento EVT de Porto e Tamayo (2005), referente ao valor mais importante pelo grupo de colaboradores da empresa analisada, a realização no trabalho.

Para Pilatti e Bejarano (2005) é importante que as empresas tenham percepção quanto ao trabalho, que deve ser visto como uma totalidade de variáveis, pois a eficiência de um colaborador não depende apenas das suas competências e de suas habilidades técnicas, mas

também do desenvolvimento como pessoa, desenvolvendo o seu espírito de equipe e seu companheirismo.

A subseção que segue trata dos dados obtidos em qualidade de vida no trabalho.

4.4 Qualidade de vida no trabalho

Com o intuito de responder ao segundo objetivo específico o qual visou mensurar os níveis de QVT dos colaboradores frente suas condições de trabalho, aplicou-se o instrumento denominado *Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ - bref)* de Cheremeta et al. (2011).

Limongi França (1996) define a QVT como o conjunto de ações realizadas por uma empresa, entre elas a implantação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, e destaca que a gestão da QVT nas organizações deve sempre visar promover e melhorar as condições de trabalho, não focando apenas a estrutura e sim, principalmente o ser humano.

Para melhor apresentação e discussão dos resultados obtidos, optou-se por exibir o resultado por domínio e após a visão consolidada da qualidade de vida no trabalho conforme dados levantados. Vale ressaltar que as questões do instrumento *QWLQ - bref* não apresentam alternativas fixas, sendo estas variantes conforme já exposto na metodologia deste estudo.

O Quadro 24 exhibe o conceito que fundamenta o primeiro domínio analisado, o domínio **Físico / Saúde**, composto por 4 questões.

Domínio 1	Definição
Físico / Saúde	Aborda aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores.
Questões / Alternativas	
1. Você percebe que algum problema com o sono prejudica seu trabalho? (nada / muito pouco / mais ou menos / bastante / extremamente)	
2. Suas necessidades fisiológicas básicas (sono, fome...) são satisfeitas adequadamente? (nada / muito pouco / mais ou menos / bastante / extremamente)	
3. Sente-se confortável (questão de bem-estar) no ambiente de trabalho? (nada / muito pouco / mais ou menos / bastante / extremamente)	
4. Em que medida você avalia o seu sono? Muito Ruim / Ruim / Médio / Bom / Muito Bom	

Quadro 24 – Definição e questões sobre QVT – domínio físico/saúde segundo Cheremeta et al. (2011)

Conforme demonstrado na Tabela 9, dentro do domínio **Físico** é apresentado à média das respostas e o desvio-padrão, o qual se analisou todas as questões envolvidas.

Tabela 9 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Físico de QVT

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Domínio
1. Você percebe que algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	2,30	1,03	3
2. Suas necessidades fisiológicas básicas (sono, fome...) são satisfeitas adequadamente?	2,30	0,74	3
3. Sente-se confortável (questão de bem-estar) no ambiente de trabalho?	3,89	0,76	1
4. Em que medida você avalia o seu sono?	3,70	0,77	2
DOMÍNIO FÍSICO / SAÚDE	3,05	0,33	---

Observa-se as médias e seus respectivos desvios padrões, onde a questão melhor pontuada foi a **3** (3,887; 0,761) seguida da **4** (3,704; 0,767), da **2** (2,303; 0,741) e da **1** (2,296; 1,033), sendo esta a menos pontuada, relativa as questões sobre o sono, necessidades fisiológicas e bem-estar.

Neste domínio, a média geral foi de 3,05 e desvio padrão de 0,33. Devido à variância das alternativas em um mesmo constructo, optou-se por discutir o resultado de cada questão.

Iniciando com a questão **1** do domínio físico “Você percebe que algum problema com o sono prejudica seu trabalho?”, na média de 2,30, os respondentes consideraram que esta variável “muito pouco” interfere nas atividades desempenhadas na organização. E que passam a ser confirmadas quando respondem a questão **4**, “Em que medida você avalia o seu sono?”, esta média passa para 3,70, representando “médio” e “bom” as considerações sobre o sono.

“Suas necessidades fisiológicas básicas (sono, fome) são satisfeitas adequadamente?”, sendo esta questão **2** do domínio, a média de 2,30 retrata a concentração das respostas nas alternativas “Muito Pouco” e “mais ou menos”. Neste item vale destacar que 20 dos respondentes atribuíram grau 1, ou seja, consideram que “nada”, nenhuma das necessidades básicas são satisfeitas adequadamente.

Partindo da análise dos dados brutos, observou-se que sessenta e três (63) dos colaboradores investigados classificaram como “muito pouco”, considerando que as necessidades dentro do ambiente de trabalho são “muito pouco” satisfeitas. Já 54, consideraram como “mais ou menos” a satisfação das necessidades fisiológicas básicas. E o restante (5) escolheu a alternativa 4 “bastante” atribuindo estar bastante satisfeito com as necessidades fisiológicas. Nenhum respondente marcou a alternativa 5 “extremamente” satisfeito.

Desta forma, vale salientar a importância dada para questões envolvendo do domínio físico/ saúde focadas a necessidades básicas dos indivíduos. Nesta avaliação percebe-se que a

empresa em questão precisa fazer uma avaliação frente às necessidades de seus colaboradores, pois conforme Pilatti e Bejarano (2005) a QV dentro e fora do trabalho são indissociáveis, e a satisfação das necessidades básicas é fundamental para uma boa QVT; caso contrário pode causar descontentamento e desconcentração do colaborador.

A questão 3, “Sente-se confortável (questão de bem-estar) no ambiente de trabalho?” obteve a melhor média do domínio, representando (3,89; 0,76) sendo que a concentração das respostas ficaram nas alternativas 4 e 5, representando “bastante” e ‘extremamente” confortável no ambiente de trabalho.

A classificação, seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como MÉDIO a qualidade de vida dos colaboradores frente ao domínio **físico/ saúde**. A atribuição do conceito ALTO (4,23%) para qualidade de vida no trabalho foram enquadrados por 5 colaboradores (7,1%), o conceito BAIXO (1,41%) por 2 (2,8%) colaboradores e os demais (90,1%) categorizaram conforme escore em MÉDIO (94,37%).

Observa-se na Figura 16, a classificação do domínio **físico/ saúde**, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

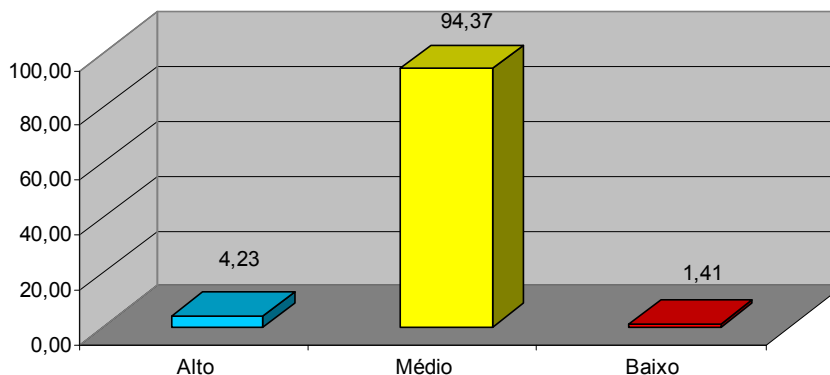


Figura 16 – Média do construto de QVT – físico/ saúde

A média geral do escore padronizado foi de (51,19; 8,36), o que na classificação representa MÉDIO (33,34 A 66,67%) nível de qualidade de vida no trabalho, caracterizando ser uma equipe que frente ao domínio físico / saúde não está plenamente realizada.

Tanto autores clássicos dos estudos sobre QVT, quanto os autores mais atuais destacam a importância do domínio físico para ter qualidade de vida no trabalho. Limongi França e Rodrigues (2012) salientam que o ser humano é biopsicossocial, ou seja, esta visão leva em consideração aspectos biológicos, psicológicos e sociais em situações organizacionais

e estabelece relações entre esforço das empresas em conceder a QVT e satisfação dos empregados em conquistar a QVT.

Necessário salientar que conforme expressa Nahas (2010) a hereditariedade como fator de influência na QVT no aspecto da saúde, por ser uma característica que nasce com o indivíduo, o que pode ser efetuado é tentar controlar minimizando os riscos. A pressão alta, o colesterol e, principalmente a obesidade, podem prejudicar o indivíduo no trabalho, principalmente se requerer algum tipo de esforço físico. Isso diminuirá a qualidade do trabalho e da QVT.

Destaca-se também que o estresse, na opinião de Nahas (2010) e Limongi França e Rodrigues (2012), representa um aspecto importante no domínio físico/saúde, pois os diversos sintomas como cefaléias, dores estomacais e dores lombares, certamente diminuem o poder de concentração dos colaboradores na tarefa, diminuindo assim o seu índice de QVT.

O Quadro 25 exhibe o conceito que fundamenta o segundo domínio analisado, o **Psicológico** o qual é composto por 3 questões.

Domínio 2	Definição
Psicológico	Levantamento dos aspectos relevantes à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores.
Questões / Alternativas	
1. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar? Muito baixo (a) / Baixo (a) / Médio (a) / Alta / Muito alto (a)	
2. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho? Muito baixo (a) / Baixo (a) / Médio (a) / Alta / Muito alto (a)	
3. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão? Muito baixo (a) / Baixo (a) / Médio (a) / Alta / Muito alto (a)	

Quadro 25 – Definição e questões sobre QVT – domínio psicológico segundo Cheremeta et al. (2011)

Conforme demonstrado na Tabela 10, dentro do domínio **Psicológico** é apresentada a média das respostas e o desvio-padrão, analisando as questões envolvidas.

Tabela 10 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Psicológico de QVT

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Domínio
1. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	3,76	0,80	2
2. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	3,66	0,87	3
3. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	3,99	0,73	1
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	3,81	0,63	---

Observam-se as médias e seus respectivos desvios padrões, onde a questão melhor pontuada foi a **3** (3,99; 0,73) seguida da **1** (3,76; 0,80) e após a **2** (2,303; 0,741) como a menos pontuada, correspondendo a questão referente a satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores. Neste domínio, a média geral foi de 3,81 e desvio padrão de 0,63.

A questão **3**, “Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?” foi a mais bem pontuada do domínio, com média de 3,99, ou seja, possuem alto nível de orgulho do trabalho que realizam.

A questão **1** do domínio psicológico “Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?”, a média obtida foi de 3,76, atribuindo “média” e “alta” motivação para realização das atividades dentro da organização.

Neste domínio a questão **2** “Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?” apresentou a menor média, 3,66, porém sua classificação está coerente com as demais, classificada entre média e alta liberdade de expressão no ambiente organizacional.

Todas as questões auferiram pontuações próximas da média geral do domínio, logo, pode-se avaliar que na média o domínio psicológico encontra-se equilibrado (conforme escala, em “Médio” grau).

Resgatando o referencial deste estudo voltado ao domínio psicológico, pode-se observar que o questionário validado QWLQ – 78 de Reis Junior (2008) também apresentou resultados semelhantes com os encontrados neste estudo. Segundo o autor, a motivação, avaliada no domínio, pode ser vista como uma consequência de uma boa QVT. A liberdade de expressão e o orgulho pelo trabalho são fortes influenciadores da QVT dos colaboradores.

O índice satisfatório atingido pelo domínio referente a esse indicador reforça a teoria de Westley (1979) e Walton (1973) a qual citam que a liberdade de expressão foi uma conquista constitucional dos trabalhadores após os movimentos socialistas, em que os colaboradores passaram a ter mais poder para argumentar, reclamar e sugerir mudanças nas organizações. Dar liberdade de todos se expressarem dentro das organizações proporciona mais satisfação e mais QVT aos colaboradores.

A classificação, seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como ALTO a qualidade de vida dos colaboradores frente ao domínio **psicológico**, atribuindo ALTO para qualidade de vida no trabalho foram enquadrados 71 colaboradores (50,0%), o conceito MÉDIO (48,59%) representados por 69 colaboradores e apenas 2 respondentes (2,80%) foram classificados com escore BAIXO (1,41%).

Observa-se na Figura 17, a classificação do domínio **psicológico**, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

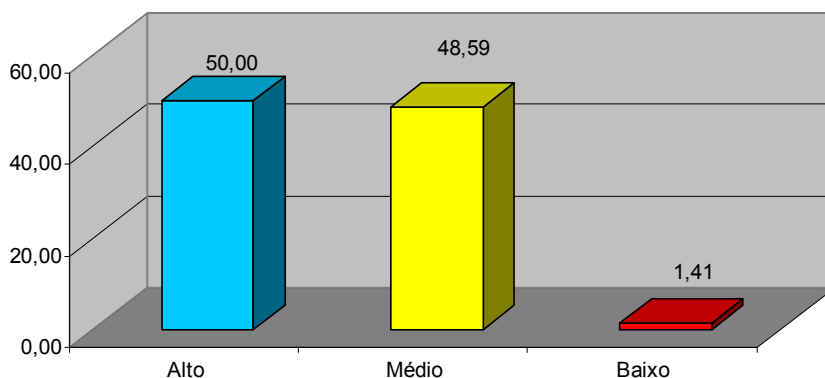


Figura 17 – Média do construto QVT - psicológico

A média geral do escore padronizado foi de (70,31; 15,87), o que na classificação representa ALTO (66,68 A 100%) nível de qualidade de vida no trabalho. A abordagem de Hackman e Oldham (1975) focada no estado psicológico envolve a significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e pelo conhecimento dos resultados do trabalho, descreve que este domínio tem fundamental importância e influência nos demais âmbitos da qualidade de vida.

O que acaba sendo confirmado por Limongi França e Rodrigues (2012) com a ideia do ser biopsicossocial organizacional, expressando que o ser humano é um composto e o lado psicológico é fundamental para que todos os demais âmbitos funcionem em plena consonância na busca do equilíbrio.

O Quadro 26 exhibe o conceito que fundamenta o terceiro domínio analisado, o domínio **Pessoal** composto por 4 questões.

Domínio 3	Definição
Pessoal	Relacionados aos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores.
Questões / Alternativas	
1. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados? Muito baixo (a) / Baixo (a) / Médio (a) / Alta / Muito alto (a)	
2. Você se sente realizado com o trabalho que faz? Nada / Muito pouco / Mais ou menos / Bastante / Extremamente	
3. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores? Nada / Muito pouco / Médio / Muito / Extremamente	
4. Em que medida sua família avalia o seu trabalho? Muito Ruim / Ruim / Médio / Bom / Muito Bom	

Quadro 26 – Definição e questões sobre QVT – domínio pessoal segundo Cheremeta et al. (2011)

Conforme demonstrado na Tabela 11, dentro do domínio **Pessoal** é apresentada a média das respostas e o desvio-padrão, o qual se analisou todas as questões envolvidas visto a variância das alternativas.

Tabela 11 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Pessoal de QVT

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Domínio
1. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	3,88	0,78	4
2. Você se sente realizado com o trabalho que faz?	3,91	0,70	3
3. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	3,99	0,76	2
4. Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	4,20	0,68	1
DOMÍNIO PESSOAL	3,99	0,56	---

Observa-se na tabela 11, as médias e seus respectivos desvios padrões, onde a questão melhor pontuada foi a **4** (4,20; 0,68), seguida da **3** (3,99; 0,76), da **2** (3,91; 0,70) e da **1** (3,88; 0,78) sendo esta a menos pontuada, as quais correspondem a questões envolvendo aos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores. Neste domínio, a média geral foi de 3,99 e desvio padrão de 0,56.

Iniciando com a análise da questão **4** do domínio pessoal com melhor pontuação “Em que medida sua família avalia o seu trabalho?”, a média da questão foi de 4,20 representando a importância atribuída a este aspecto.

Segundo Limongi França (2010), existem vários problemas pessoais que podem estar relacionados com a insatisfação no trabalho e apresentar consequências como o aumento do absenteísmo (faltas ao trabalho), diminuição da produtividade, alta rotatividade, reclamações frequentes, e doenças psicossomáticas, sobremaneira causadas pelo estresse ocupacional, e a família é um pilar muito importante para o bem-estar do funcionário e suas relações dentro da organização.

A segunda questão melhor pontuada neste domínio foi a **3**, ‘Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?’ representando a média de 3,99, onde foi concentrada entre “médio” e muito” respeitado. Expressando nesta o bem-estar envolvendo o relacionamento com os colegas de trabalho.

A questão **2** “Você se sente realizado com o trabalho que faz?” foi classificada com média de 3,91, considerando “médio” e “muito” respeitado segundo a percepção pessoal. Assim como a questão **1** “Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores

e/ou subordinados?”, a média foi representada por 3,88, o que permite analisar que os respondentes classificam entre “média” e “alta” a qualidade das relações com seus superiores e/ou subordinados.

Este item é de fundamental importância nos dias atuais, saber trabalhar em equipe e corresponder às boas relações humanas no trabalho permitem o bem-estar e desempenho dos resultados esperados. É um esforço mútuo em que a empresa tem participação em proporcionar um ambiente digno de trabalho, assim como o colaborador em se adaptar e corresponder aos anseios das atividades desempenhadas.

Para Rodrigues (1999), a QVT é o resultado da combinação direta de dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação, gerando qualidade no desempenho do trabalho envolvendo os aspectos pessoais.

A classificação, seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como ALTO a qualidade de vida dos colaboradores frente ao domínio **pessoal**. A atribuição do conceito ALTO (78,17%) para qualidade de vida no trabalho foi descrito por 110 colaboradores, em MÉDIO (20,42%) representados por 30 respondentes e os demais com o conceito BAIXO (1,41%) sendo apenas 2 colaboradores.

Observa-se na Figura 18, a classificação do domínio **pessoal**, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

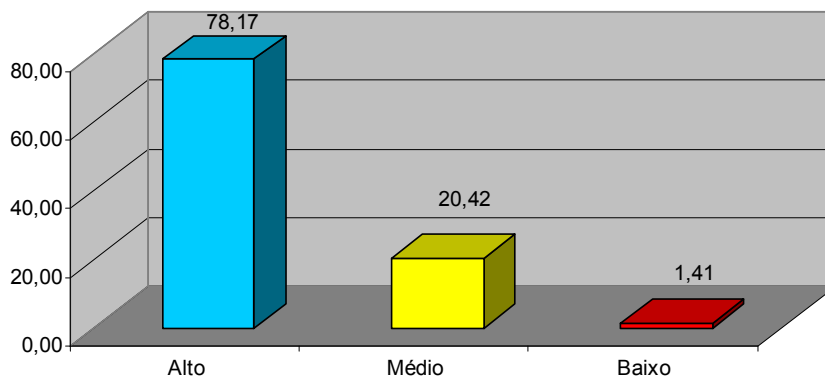


Figura 18 – Média do construto QVT - pessoal

A média geral do escore padronizado foi de (74,82; 13,97), o que na classificação representa ALTO (66,68 A 100%) nível de qualidade de vida no trabalho, caracterizando ser uma equipe que frente ao domínio pessoal estão em harmonia, e favorecem o bem-estar.

A integração social no ambiente de trabalho também é um indicador do domínio pessoal. Walton (1973) cita a ausência de preconceitos dentro do ambiente de trabalho como

sendo fundamental para uma boa QVT. Segundo o autor, isso diminui a sensação de exclusão, criando um clima diplomático e agradável para se trabalhar.

Nishimura (2008 p. 54) destaca que o favorecimento de uma melhor qualidade de vida no trabalho se dá por meio de situações em que é oferecida oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais. Tais necessidades seriam “sobreviver com alguma segurança, interagir, ter um senso pessoal de qualidade, ser reconhecido por suas realizações e ter uma oportunidade de melhorar sua habilidade e seu conhecimento”.

Levando-se em conta o índice satisfatório obtido pelo domínio pessoal, pode-se concluir que todos os indicadores referentes aos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais estão sendo mantidos em um nível adequado pelos colaboradores da empresa analisada.

O Quadro 27 exhibe o conceito que fundamenta o último domínio do instrumento de QVT, o domínio **Profissional** sendo este composto por 9 questões.

Domínio 4	Definição				
Profissional	Destacar os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.				
Questões					
1. Você se sente seguro no seu ambiente de trabalho? Muito baixo (a) Baixo (a) Médio (a) Alta Muito alto (a)					
2. Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho? Muito baixo (a) Baixo (a) Médio (a) Bom (a) Muito Bom (a)					
3. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários? Muito baixo (a) Baixo (a) Médio (a) Bom (a) Muito Bom (a)					
4. Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho? Nada Muito Pouco Médio Muito Extremamente					
5. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização? Nada Muito Pouco Médio Muito Extremamente					
6. Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza? Nada Muito Pouco Médio Muito Extremamente					
7. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho? Nada Muito Pouco Médio Muito Extremamente					
8. Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho? Muito Ruim Ruim Médio Bom Muito Bom					
9. Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha? Muito Pouco Pouco Médio Muito Completamente					

Quadro 27 – Definição e questões sobre QVT – domínio profissional segundo Cheremeta et al. (2011)

Conforme demonstrado na Tabela 12, dentro do domínio **profissional** é apresentado à média das respostas e o desvio-padrão.

Tabela 12 – Identificação e Classificação das respostas sobre as questões do domínio Profissional de QVT

Questões	Média	Desvio Padrão	Ordenação da Variável no Domínio
1. Você sente-se seguro no seu ambiente de trabalho?	3,55	0,81	8
2. Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	3,71	0,98	4
3. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	3,72	1,00	3
4. Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	3,77	0,71	2
5. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	3,33	1,03	9
6. Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?	3,65	0,75	6
7. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	3,61	0,71	7
8. Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	3,70	0,83	5
9. Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	3,94	0,76	1
DOMÍNIO PROFISSIONAL	3,66	0,60	---

As questões envolvidas neste domínio foram atribuídas notas que as classificaram dentro de um mesmo grupo e próximas da média geral, optou-se por analisar o resultado das três questões que receberam as maiores e as menores pontuações.

As questões **9** (3,94; 0,76), **4** (3,77 0,71) e **3** (3,72; 1,00), as quais correspondem a “Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?”, “Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?”, “Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?” representam as questões com melhores médias, o que demonstra que o colaborador tem orgulho da empresa, sente que o tratamento é igualitário e está satisfeito com o nível de responsabilidade atribuído, pois as questões em média foram classificadas em “médio” e “bom”/ “muito”.

E as questões **5** (3,33; 1,03), **1** (3,55; 0,81) e **7** (3,61; 0,71), representadas por “Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?”, “Você sente-se seguro no seu ambiente de trabalho?” e “O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?”, respectivamente, foram as questões que apresentaram as menores médias, manifestando que os treinamentos, segurança e a qualidade de vida não estão focados na avaliação dos colaboradores.

O domínio profissional é o que apresenta o maior número de indicadores avaliados e esses indicadores segundo Reis Junior (2008), representam a QVT organizacional, ou seja, aos esforços feitos pela empresa com o objetivo de melhorar a QVT dos colaboradores, buscando deixar os cargos mais satisfatórios e menos monótonos.

A classificação, seguindo o escore padronizado informado na metodologia do estudo, classificou-se como ALTO a qualidade de vida dos colaboradores frente ao domínio **profissional**. A atribuição do conceito ALTO (49,30%) para qualidade de vida no trabalho enquadrou 70 colaboradores, sendo este um número muito próximo dos classificados em MÉDIO (47,89%) representados por 68 respondentes, e os demais com o conceito BAIXO (2,82%), sendo apenas 4 colaboradores.

Observa-se na Figura 19 a classificação do domínio **profissional**, seguindo a convenção estabelecida neste estudo.

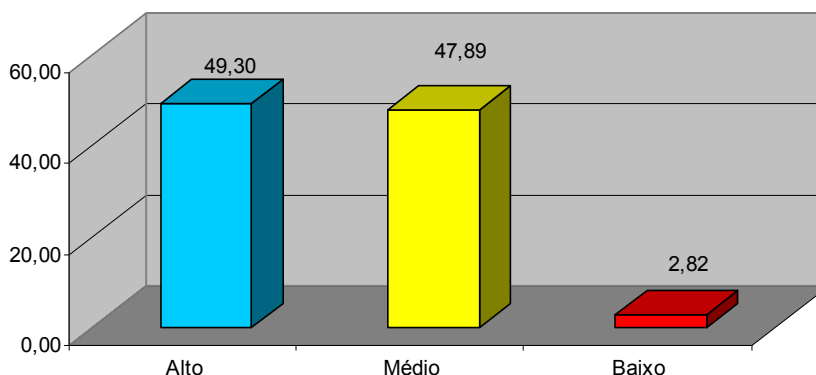


Figura 19 – Média do construto QVT - profissional

A média geral do escore padronizado foi de (66,59; 14,94), o que na classificação representa MÉDIO (33,34 A 66,67%) o nível de qualidade de vida no trabalho, caracterizando ser uma equipe que frente ao domínio profissional envolvendo os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores manifestam maior atenção por parte da organização.

Para Reis Junior (2008), o fato de o domínio profissional representar, em grande parte, as condições oferecidas pela empresa, o colaborador, inconscientemente, tende a ser mais crítico em comparação aos outros três domínios, que abrangem, majoritariamente, aspectos pessoais.

4.4.1 Síntese da qualidade de vida no trabalho

A pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho com os colaboradores que desempenham funções administrativas em uma rede supermercadista de Santa Maria/ RS apontou dados relevantes e permitiu o atingimento do objetivo proposto que foi de mensurar

os níveis de QVT dos colaboradores sobre suas condições de trabalho, analisado por meio do instrumento QWLQ - *bref* versão de Cheremeta et al. (2011).

O grupo de 142 colaboradores classificaram a questão que se refere à “**qualidade da relação com seus superiores**” (correspondente ao domínio pessoal) como a mais importante, atingindo uma média geral de 4,20 e dp 0,68 sendo a mais pontuada de todas as 20 perguntas da QVT. Isto deixa clara a importância de um bom relacionamento frente às relações humanas.

Em segundo foi considerada a questão que refere-se à “**motivação para trabalhar**” (correspondendo ao domínio psicológico) pontuada com 3,99; dp 0,73, ou seja, sentir-se bem e com motivos que levem a agir são elementos influenciadores da QVT nesta análise.

O terceiro lugar, também correspondendo ao domínio pessoal, refere-se ao “**sentir-se realizado(a) com o trabalho que faz**”, questão focada na realização do colaborador frente a profissão escolhida em que obteve média de 3,99 e dp 0,76. A Tabela 13 apresenta as cinco questões mais pontuadas frente ao tema QVT.

Tabela 13 – As cinco questões melhores pontuadas do QWLQ - *bref*

Nº	Questões	Média	Desvio Padrão	Domínio
4	...a qualidade da relação com seus superiores?	4,20	0,68	Pessoal
1	...sua motivação para trabalhar?	3,99	0,73	Psicológico
6	...sente-se realizado (a) com o trabalho que faz?	3,99	0,76	Pessoal
5	...a segurança no ambiente de trabalho?	3,94	0,76	Profissional
14	...sente-se respeitado pelos seus colegas e superiores?	3,91	0,70	Pessoal

Conforme Tabela 14, segundo as respostas do grupo pesquisado, foi possível levantar as questões menos pontuadas representando ser as afetam em maior grau o desempenho no trabalho, foram elas: “Você possui orgulho da empresa na qual trabalha?”, “Suas necessidades fisiológicas básicas (sono, fome...) são satisfeitas adequadamente?” e “Você percebe que algum problema com o sono prejudica seu trabalho?”, representantes do domínio físico, físico e profissional respectivamente.

Tabela 14 – As cinco questões menos pontuadas do QWLQ - *bref*

Nº	Questões	Média	Desvio Padrão	Domínio
16	...está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?	3,61	0,71	Profissional
19	...o espírito de camaradagem na empresa?	3,55	0,81	Profissional
20	...possui orgulho da empresa na qual trabalha?	3,33	1,03	Profissional
8	Suas necessidades fisiológicas básicas (sono, fome...) são satisfeitas adequadamente?	2,30	0,74	Físico
7	Você percebe que algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	2,30	1,03	Físico

Apresenta-se para melhor visualização das médias por construto a Figura 20.

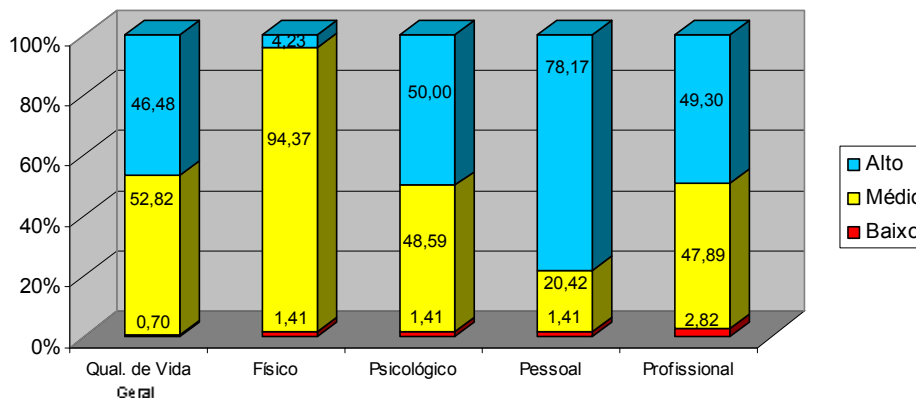


Figura 20 – Médias obtidas dos construtos de QVT

Observa-se na Figura 20 que a qualidade de vida relacionada ao trabalho (QVT) de modo geral foi classificada como MÉDIA (52,82%), o que significa dizer que segundo o escore padronizado estabelecido ficou entre 33,34% a 66,67%. Ressalta que um número expressivo aproximou-se de um nível ALTO de QVT, sendo este de 46,48% dos participantes. Apenas um colaborador dos 142 analisados teve suas respostas classificadas como BAIXO nível de QVT, representando 0,70% dos participantes da pesquisa. No domínio físico, a maioria das respostas foram classificadas como MÉDIO e os domínios Psicológico, Pessoal e Profissional tiveram os mais altos índices de QVT

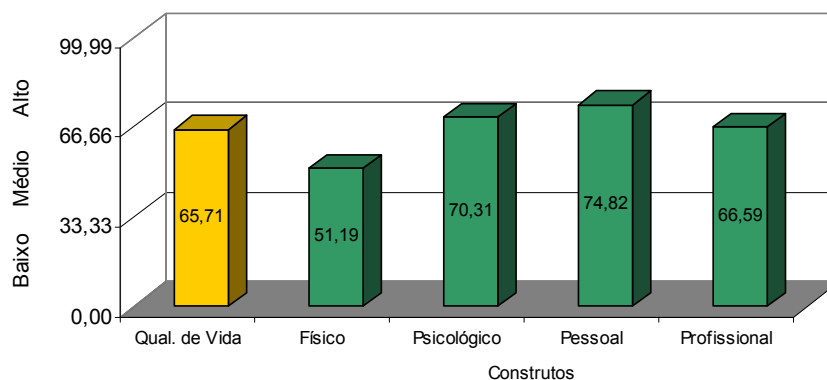


Figura 21 – Médias geral dos construtos de QVT

Como demonstrado na Figura 21 observa-se que a média geral da qualidade de vida no trabalho foi de 65,71% e que o fator físico foi o que mais impactou para este resultado, representado por 51,19% e enquanto para todos os demais fatores ultrapassaram os 65% da média. Desta forma pode-se concluir com as informações obtidas que a maior influência na

qualidade de vida no trabalho parte dos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que representam o domínio pessoal, seguido do psicológico e do profissional.

O resultado deste trabalho está coerente com as afirmações de Limongi França (2010) sobre os estudos de QVT, destacando que uma abordagem geral da QVT requer um enfoque biopsicossocial, ou seja, aumentar o bem-estar dos colaboradores, preservar a saúde e aperfeiçoar as energias pessoais, resultando em retenção de talentos e aumento da produtividade nas empresas.

E, com o intuito de identificar qual a palavra que mais representa QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO aos colaboradores analisados, ao final do instrumento QWLQ - *brief* de Cheremeta et al. (2011) solicitou-se que fosse Resumido em uma palavra o que é QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

As respostas foram demonstradas através do *Software Many Eyes* da IBM (2013), conforme explicado no capítulo anterior. Das respostas, o software gerou uma figura de palavras destacando as palavras citadas, onde o tamanho destas representa a intensidade que foram citadas perante o grupo.

O Quadro 28 representa a quantidade de vezes que a palavra que representa TRABALHO foi citada pelos respondentes.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	Frequência
Satisfação	41
Bem-estar	17
Prazer	6
Respeito	6
Realização	5
Saúde	5
Motivação	4
Reconhecimento	4
Comprometimento	3
Essencial	3
Organização	3
União	3
Equilíbrio	2
Estabilidade	2
Estrutura	2
Produtividade	2
Segurança	2
Tranquilidade	2
Demais palavras	1

Quadro 28 – Significado da palavra QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO para os participantes da pesquisa

Com a representação do quadro acima foi gerada a Figura 22.



Figura 22 – Nuvem de palavras que representam QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ao grupo pesquisado

Com o exposto pode-se confirmar a importância dada pelo grupo quanto à satisfação no trabalho, pois de maneira descritiva foi possível confirmar o analisado pela aplicação do instrumento de QVT, reforçando a importância expressa pelo grupo sobre o domínio pessoal.

Muito embora algumas respostas ao questionamento não estavam plenamente em concordância com o conceito de QVT, estas não foram descartadas. Palavras como: aparência, coleguismo, horário e vontade são relevantes em dois sentidos, primeiramente porque direcionam as citações de Dejours (1992) ao descrever que qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende de fatores intrínsecos e extrínsecos de cada ser, logo sua vivência pode influenciar nos resultados.

O segundo ponto sentido é que, muito embora vários estudos tem sido realizado sobre QVT, ainda percebe-se que as pessoas tem pouca informação sobre sua conceituação e consequentemente, pouco conhecimento e aplicação sobre o assunto.

A subseção que segue trata da relação entre os valores relativos ao trabalho e à qualidade de vida no trabalho.

4.5 Relações entre as variáveis

Com o propósito de responder ao terceiro e ao quarto objetivo específico deste estudo, o qual visa diagnosticar em que circunstância os fatores que correspondem a VRT influenciam os domínios da QVT e verificar o grau de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador, realizou-se a verificação da existência

de correlação entre as variáveis, estas foram submetidas a um tratamento estatístico com o teste de correlação de Pearson.

Na Tabela 15, demonstram-se as relações resultantes entre as médias das variáveis levantadas neste estudo.

Tabela 15 – Matriz geral de correlação e as significâncias dos valores e da qualidade de vida no trabalho

		SIGNIFICÂNCIA									
		Valores	Trabalho	Social	Prestígio	Estabil.	QVT	Psicol.	Pessoal	Profiss.	Físico
CORRELAÇÕES	Valores	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,001
	Trabalho	0,8825	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,01
	Social	0,8447	0,6687	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,01	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,044
	Prestígio	0,8143	0,5825	0,5799	1,0000	p=0,00	p=0,01	p=0,02	p=0,09	p=0,005	p=0,00
	Estabil.	0,5889	0,4501	0,3132	0,3741	1,0000	p=0,216	p=0,316	p=0,238	p=0,232	p=0,601
	QVT	0,3819	0,4126	0,3364	0,2785	0,1044	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Psicol.	0,3678	0,4466	0,2843	0,2621	0,0848	0,8642	1,0000	p=0,00	p=0,00	p=0,00
	Pessoal	0,3540	0,3922	0,3366	0,2187	0,0996	0,8919	0,7852	1,0000	p=0,00	p=0,00
	Profiss.	0,3268	0,3329	0,3082	0,2333	0,1009	0,9561	0,7615	0,7751	1,0000	p=0,00
	Físico	0,2678	0,2838	0,1692	0,2902	0,0442	0,4960	0,3048	0,3928	0,3512	1,0000

Fonte: Dados de pesquisa baseados em Hora (2010).

Desta forma, através do coeficiente de Pearson, foi possível identificar a relação entre as variáveis bidimensionais. Permitindo obter os resultados expostos na tabela 15 e descobrir algumas correlações entre os dados levantados com a aplicação do instrumento de EVT e o de QVT, o que enalteceu o trabalho e permitiu o alcance do seu objetivo geral.

A análise do ponto de vista do colaborador focada neste estudo possibilitou levantar a relação das variáveis que compõem os constructos de valores e qualidade de vida. Os fatores, conforme classificado pelos autores Porto e Tamayo (2003) elencados como Trabalho; Social; Prestígio e Estabilidade juntamente com os domínios estabelecidos por Reis Junior (2008) como o Psicológico; Pessoal; Profissional e Físico.

O terceiro objetivo específico visou diagnosticar as circunstâncias que os valores influenciam os domínios de QVT, e conforme exposto na Tabela 15, observa-se que existe correlação positiva em todas as dimensões analisadas e todas as correlações estão entre a faixa das associações baixas e moderadas.

As correlações mais significativas, conforme Hora (2011), dos valores relativos ao trabalho com seus constructos foi atribuída ao fator Trabalho (0,8825; $p = 0,000$ - forte), seguida do Social (0,8447; $p = 0,000$ - forte), Prestígio (0,8143; $p = 0,000$ - forte) e por fim a Estabilidade (0,5889; $p = 0,000$ - moderada). Em relação a QVT os domínios que apresentaram maiores correlações foram o Profissional (0,9561; $p = 0,000$ - forte), Pessoal (0,8919; $p = 0,000$ - forte), Psicológico (0,8642; $p = 0,000$ - forte) e o Físico (0,4960; $p = 0,000$ - moderada).

Conforme exposto, quanto maior a intensidade das correlações, maior é a contribuição do fator/domínio analisado para os VRT/QVT. Assim observou-se que o fator que mais influencia os VRT neste estudo é o Trabalho, o qual envolve a busca de prazer pessoal e profissional, bem como, a independência de pensamento e ações no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.

A QVT apresentou maior intensidade no domínio Profissional em que destaca os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores, tais como, os esforços feitos pela empresa com o objetivo de melhorar a QVT dos colaboradores. A averiguação deste item foi muito relevante, principalmente se avaliarmos a classificação do último colocado em termos de intensidade, domínio físico, que praticamente obteve a metade da correlação obtida pelo domínio profissional.

Desta forma, atingindo o quarto objetivo específico e com isto alcançando também o objetivo geral proposto, o estudo realizado encontrou uma correlação moderada positiva e significativa ($r = 0,3819$, $p = 0,00$), isso quer dizer que quanto maior a qualidade de vida, mais será atribuído valor ao trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos por meio das análises dos dados, este capítulo tem com finalidade apresentar uma síntese dos achados mais relevantes deste estudo. Para tanto, retoma-se objetivo geral do estudo o qual foi elaborado visando analisar a forma que os valores relativos ao trabalho influenciam na qualidade de vida dos colaboradores respondendo ao problema: Será que os valores relativos ao trabalho se relacionam a qualidade de vida dos colaboradores?

Com vistas a responder o objetivo geral apresentado focaram-se especificamente em quatro itens: 1) Identificar os VRT mais representativos para os colaboradores da organização analisada; 2) Mensurar os níveis de QVT dos colaboradores sobre suas condições de trabalho; 3) Diagnosticar em que circunstância os fatores de VRT influenciam os domínios da QVT; 4) Verificar o grau de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador.

O presente trabalho buscou identificar os objetivos expostos junto a colaboradores de uma rede supermercadista do interior do Rio Grande do Sul, priorizando todos os envolvidos em funções administrativas lotados no centro administrativo de Santa Maria/RS. Visando atingir esta população, obteve 142 questionários respondidos dos 148 colaboradores que fazem parte deste quadro. Partindo desta análise, o resultado da aplicação frente à quantidade atingida foi muito satisfatória, não havendo resistência a participação e os cinco questionários não respondidos se deram apenas pelos colaboradores não estarem presente no ato da aplicação.

Inicialmente a pesquisa revelou os dados sociodemográfico dos colaboradores analisados, o qual detectou uma homogeneidade em relação ao gênero, sendo 49,30% mulheres e 50,70% homens, com uma faixa etária concentrada em até 35 anos, representando 78,87% dos investigados. Em maior evidência 49,30% possuem ensino superior e trata-se de um grupo de formação recente, pois 75,35% possuem menos de cinco anos de trabalho na empresa.

Para verificar a confiabilidade da análise estatística foi realizado o teste de Alfa de Cronbach que indicou homogeneidade e compatibilidade entre o instrumento e as respostas atribuídas pelos colaboradores, havendo consistência no instrumento de pesquisa utilizado tanto para as indicações sobre os valores e qualidade de vida no trabalho. Em relação ao α da pesquisa sucedida, comparando com o α encontrado pelo autor, o resultado dos VRT foi

superior (0,800 (Alta) -> 0,929 (Muito alta)), já em termos de QVT chegou muito próximo do autor (0,903 (Alta) -> 0,896(Alta)).

Para atender o primeiro objetivo específico que visou identificar os VRT mais representativos para os colaboradores utilizou-se de uma pesquisa conforme instrumento validado EVT de Porto e Tamayo (2003) em que por meio de quatro fatores, Realização no trabalho; Relações Sociais; Prestígio e Estabilidade foram levantados e analisados os dados utilizando a estatística descritiva simples e padronização dos escores.

Foram levantadas 10 questões das 45 constantes no instrumento aplicado que receberam maior pontuação, a citar três destas, *Preservar minha saúde* (média 4,56; dp 0,61); *Ter prazer no que faço* (média 4,50; dp 0,66) e *Realização profissional* (média 4,46; dp 0,62), fazendo parte do fator Relações sociais, Realização no trabalho e também Realização no trabalho. Destaca-se a grande representatividade do fator Realização no trabalho, visto estar presente em seis das dez questões melhores pontuadas.

O destaque da pesquisa se deu no fator 3 da EVT, o qual refere-se ao prestígio, onde 10,56% sinalizaram um nível BAIXO de influência sobre os demais integrantes do grupo de trabalho, assim como, o sucesso das atividades que realizam. Frente a esta verificação demonstra que os colaboradores analisados estão mais preocupados com fatores que envolvem a realização do trabalho, estabilidade e importância social do que relação com o prestígio que visa encontrar o sucesso no trabalho por meio da realização de suas atribuições e influenciar as pessoas.

Ao finalizar a investigação sobre valores relativos ao trabalho, o participante foi instigado a responder, descrevendo em apenas uma palavra, o significado de TRABALHO e sendo coerente com as respostas da EVT, 49 colaboradores citou *Realização*, como a palavra mais representativa, seguida de *Satisfação* (13) e *Responsabilidade* (12) indo ao encontro.

Exposto ao segundo objetivo específico que buscou mensurar os níveis de QVT dos colaboradores sobre suas condições de trabalho, com base no instrumento QWLQ - *bref* de Cheremeta et al. (2011), foram trabalhos os quatro domínios que envolvem, Físico / Saúde, Prestígio, Pessoal e Profissional, os quais também contaram com análise descritiva simples e padronização dos escores.

Da mesma forma que os valores, foram levantadas, neste caso 5 questões, das 20 constantes no instrumento, as quais receberam maior pontuação, a citar três destas, *...a qualidade da relação com seus superiores* (média 4,20; dp 0,68); *...sua motivação para trabalhar* (média 3,99; dp 0,73) e *...sente-se realizado (a) com o trabalho que faz* (média 3,99; dp 0,76), representando o domínio Pessoal, Psicológico e Pessoal. Das cinco questões

mais pontuadas, três delas são representadas pelo domínio Pessoal, o que representa importância aos fatores relacionados aos aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas os quais influenciam o trabalho.

A qualidade de vida relacionada ao trabalho (QVT) de modo geral foi classificada como MÉDIA (52,82%), praticamente não foi encontrado baixo índice de QVT, e seguindo o exposto, o resultado deste trabalho apresentou-se coerente com os estudos e afirmações de Limongi França (2010) que salienta a importância dos indivíduos para uma abordagem biopsicossocial organizacional, ou seja, aumentar o bem estar dos colaboradores, preservarem a saúde e aperfeiçoar as energias pessoais, resultando em retenção de talentos e aumento da produtividade nas empresas.

Completando o questionário sobre QVT os colaboradores foram convidados a responder, também, descrevendo em apenas uma palavra, o significado de QUALIDADE DE VIDA NOTRABALHO, determinado por 41 colaboradores como Satisfação, seguido de Bem-estar (17), seguido de Prazer e Respeito (6).

O terceiro e quarto objetivo específico deste estudo diagnosticou em que circunstância os fatores de VRT influenciam os domínios da QVT e possibilitou verificar o grau de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador. Em ambos foram analisados os dados obtidos nos dois instrumentos, QWLQ - *brief* de Cheremeta et al. (2011) e EVT Porto e Tamayo (2003) por meio da análise descritiva simples e o coeficiente de correlação de Pearson.

O terceiro objetivo específico visou diagnosticar as circunstâncias que os valores influenciam os domínios de QVT, apresentou uma correlação positiva em todas as dimensões analisadas e todas as correlações estão entre a faixa das associações baixas e moderadas. As correlações mais significativa dos valores relativos ao trabalho com seus constructos foi atribuída ao fator Trabalho (0,8825; $p = 0,000$ - forte), seguida do Social (0,8447; $p = 0,000$ - forte), Prestígio (0,8143; $p = 0,000$ - forte) e por fim a Estabilidade (0,5889; $p = 0,000$ - moderada) permitindo considerar que o fator que mais influencia os VRT neste estudo é o Trabalho, o qual envolve a busca de prazer pessoal e profissional, bem como, a independência de pensamento e ações no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.

Em relação a QVT os domínios que apresentaram maiores correlações foram o Profissional (0,9561; $p = 0,000$ - forte), Pessoal (0,8919; $p = 0,000$ - forte), Psicológico (0,8642; $p = 0,000$ - forte) e o Físico (0,4960; $p = 0,000$ - moderada). Analisando que quanto maior a intensidade das correlações, maior é a contribuição do fator/domínio analisado para os VRT/QVT pode-se concluir que a maior intensidade ficou com o domínio Profissional em

que destaca os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores, tais como, os esforços feitos pela empresa com o objetivo de melhorar a QVT dos colaboradores.

E o quarto objetivo específico que possibilitou verificar o grau de relação entre valores e qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista do colaborador, permitiu encontrar uma correlação moderada positiva e significativa ($r = 0,3819$, $p = 0,00$), isso quer dizer que quanto maior a qualidade de vida, mais será atribuído valor ao trabalho frente a equipe analisada.

Assim, acredita-se que o estudo concretizado atendeu seu objetivo geral que foi de analisar de que forma os valores relativos ao trabalho influenciam na qualidade de vida dos colaboradores, assim como o atingimento dos objetivos específicos conforme detalhados anteriormente. Os resultados aqui apresentados podem ser interpretados como sugestões para a organização pesquisada com relação ao posicionamento na realização de programas de treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores visando maior eficiência e eficácia nas atividades propostas.

Existem inúmeros estudos, pesquisa, artigos científicos destinados a analisar os valores relativos ao trabalho e a qualidade de vida no trabalho, porém no geral analisam os temas separadamente. O aprofundamento do estudo sobre a relação entre estes dois itens, permite sugerir que contribuirá com as empresas no melhor direcionamento de esforços em prol dos melhores resultados.

Ao finalizar esse estudo, espera-se que a sua realização tenha contribuído para o desenvolvimento de estudos futuros que sirvam de reflexões tanto para gestão deste grupo de profissionais e que possa ser estendido a todos os funcionários da rede analisada, assim como demais organizações que conscientes de manter o equilíbrio dos valores com a qualidade de vida no trabalho encontra-se a oportunidade e obter assim resultados positivos onde as duas partes (empresa e indivíduo) saiam ganhando.

Referências Bibliográficas

ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. **A Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência**: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. Revista Gestão.Org. v. 10, n. 1 p. 84 -104 , jan./ abr. 2012.

ALLPORT, G.W. **Pattern and growth in personality**. New York: Holt, Rinehart e Winston. 1961.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARELLANO, E. B. Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho: análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. São Paulo. **Tese de Doutorado**. Universidade de São Paulo. 2008.

ASSÊNCIO, E. W. **Influência dos Valores Individuais no Desempenho Empresarial**: um estudo usando o inventário de valores de schwartz. Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão. v. 6, n. 2. 2011.

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. São Paulo: Produção. 2006.

BORGES, L.O. Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados. **Tese de doutorado**. Universidade de Brasília, Brasília.1998.

BORGES, L.O. **A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho**: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. Estudos de Psicologia, v. 4, p. 107-139. 1999.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. **Construção da versão abreviada do QWLQ-78**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. v. 03, n. 01, jan./jun. 2011.

CUNHA, D. M.; LAUDARES, J. B. **Trabalho: diálogos multidisciplinares**. 1 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DRUCKER, P. F. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Thomson, 2007.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 1 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

ELIZUR, D. *Facets of work values*: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, v. 69, p. 379-389. 1984.

ESTIVALETE, V.F.B.; LÖBLER, M.L.; VISENTINI, M.S.; ANDRADE, T. **Valores relativos ao Trabalho e sua Relação com o Comprometimento Organizacional**: a Percepção dos Colaboradores de uma Empresa Internacionalizada. 5ème colloque de l'IFBAE – Grenoble, 18 et 19 mai 2009.

FARQUHAR, M. *Definitions of quality of life: a taxonomy*. *Journal of Advanced Nursing*. v.22, p. 502-508. 1995.

FEATHER, N. T.; RAUTER, K. A. **Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. v. 77, p. 81–94, Março 2004.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Como Medir para Melhorar. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M.P.A.; FACHEL, O.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, vol. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.

FLECK, M.P.A.; CHACHAMOVICH, E.; TRENTINI, C.M. **Projeto WHOQOL-OLD**: método e resultados de grupos focais no Brasil. *Rev Saude Pública*; vol. 37, n.6, p. 793-9. 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOES, A. M. M. Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comportamento organizacional. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Católica de Brasília. 2006.

HACKMAN, J.; OLDHAN, G. *Development of the job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, Washington, D.C., v. 60, n. 2, p. 159-170, mar. 1975.

HAIR, J. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HORA, H. R. M. Análise da confiabilidade do questionário da metodologia softmat usando o coeficiente alpha de Cronbach. **Monografia de Pós-graduação**, UTFPR – Campos dos Goytacazes – RJ, 2006.

HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. **Confiabilidade em Questionários para Qualidade**: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach, *Produto & Produção*, vol. 11, n. 2, p. 85 - 103, jun. 2010.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3 ed. St Paul: Minn, 1985.

HOFSTEDE, G. **Cultura e organizações: compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Edições Silabo Ltda, 1997.

HOUAISS; Instituto Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês**. São Paulo, v. 9, n. 25, p. 59-80, set./dez., 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 5 ed. 2008.

LÉVY, P. P. **A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço**. São Paulo: Loyola, 3 ed. 2000.

LIMONGI FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo. 246 p. **Tese de Doutorado**. FEA/USP, São Paulo. 1996.

LIMONGI FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI FRANÇA, A.C.; KANIKADAN, A. Y. S. **A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre: Revista Eletrônica de Administração (REAd), 54 ed, v. 12, n. 6, nov/dez. 2006.

LIPPITT, G.L. **Quality of work life: organization renewal in action**. Training and development Journal, v. 32, n. 1, p. 4-10, Jul. 1978.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M.; ANSUJ, A. P.; MOREIRA JUNIOR, F. J.; PULGATTI, F. H.; STRAZZABOSCO, F. **Estatística geral**. Caderno didático 3 ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**; São Paulo: Saraiva. 14 ed. 2011.

MASLOW, A. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas (RAE), São Paulo, EAESP/FGV, v. 41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.

NADLER, D.A.; LAWLER, E.E. *Quality of work life: perspectives and directions*. Organization Dynamics, v. 11, p. 20-30, Winter 1983.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 5 ed. Londrina: Midiograf, 2010.

NISHIMURA, A. Z. F. C. Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho. **Dissertação de mestrado**. Piracicaba, 2008.

NORD, W.R.; BRIEF, A.P.; ATIEH, J.M.; DOHERTY, E.M. *Work values and the conduct of organizational behavior*. Research in Organizational Behavior. V. 10, p. 1-42. England: Jai Press Inc. 1998.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1995.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Motivação e trabalho**: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. Revista brasileira de qualidade de vida, programa de pós-graduação em engenharia de produção – laboratório de qualidade de vida - Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Ponta Grossa – PR, v.1, n.2, p. 08-15, jul./dez., 2009.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas, IPES Editorial, 2005.

PORTO, J. B.; PILATI, R. **Etnoteorias Parentais: Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho**– EVT-R. Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 23, p. 73-82. 2010.

PORTO, J.; TAMAYO, A. **Escala de valores relativos ao trabalho** – EVT. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v.19 n. 2 Brasília May./Aug. p.145-152. 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Valores e comportamento nas organizações**. São Paulo: Vozes, 2005.

PORTO, J.; TAMAYO, A. **Estrutura dos Valores Pessoais**: A Relação entre Valores Gerais e Laborais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2006.

PORTO, J.; TAMAYO, A. **Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 23, n. especial, p. 17-24, 2007.

PORTO, J.; TAMAYO, A. **Valores do trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação de Mestrado. Ponta Grossa, 2008.

REGO, A.; MOREIRA, J. M.; FELÍCIO M. J.; SOUTO, S. **As melhores organizações para trabalhar**: um domínio específico de aplicação da responsabilidade social das empresas. Papeles de ética, economia y dirección, n. 8, 2003.

RIBAS, F. T. T.; RODRIGUES, C. M. C. **Valores organizacionais declarados e implantados: uma percepção entre o real e o desejável**. IJIE – Iberoamerican Journal of Industrial Engineering. Revista Iberoamericana de Engenharia Industrial. Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 43-60, dez. 2009.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, S. P.; JUDGE T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. Prentice Hall. 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

ROE, R.A.; ESTER, P. **Values and work: Empirical findings and theoretical perspective**. Applied Psychology: An International Review, v. 48, p. 1-21. 1999.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press. 1973.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. **Basic individual values, work values, and the meaning of work**. Applied Psychology: An International Review, v. 48, p. 49-71. 1999.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

SAGIE, A.; ELIZUR, D.; KOSLOWSKY, M. **Work values**: a theoretical overview and a model of their effects. Journal of organizational behavior, v. 17, p. 503-514. 1996.

SCANFONE, L.; NETO, A. C.; TANURE, B. **Working time and non-working time**: The hard balance for the high executive between careers, affective relations and leisure. Revista de Administração FACES Journal. v. 7, n. 1, janeiro/março 2008.

SCHIRMEISTER, R.; LIMONGI FRANÇA, A. C. **A qualidade de vida no trabalho**: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. Rev. Psicol., Organ. Trab. v.12. n.3 Florianópolis dez. 2012.

SCHWARTZ, S. H. **Universals in the content and structure of values**: Theory and empirical tests in 20 countries. In: M. Zanna. *Advances in experimental social psychology*. V. 25. p. 1-65. New York: Academic Press. 1992.

SCHWARTZ, S. H. **Basic human values**: Their content and structure across countries. In: *Valores e comportamento nas organizações*. Tamayo A. Porto. J. B., p. 21-55. Petrópolis, Brasil: Vozes. 2005.

SETIÉN M. L. **Indicadores sociales de calidad de vida: um sistema de medición aplicado al País Vasco**. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid: España, 1993.

SIQUEIRA, M. M. et al. **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de diagnostico de gestão. Porto Alegre: Artemed, 2008.

SUPER, D. E. **The Psychology of Careers**: An introduction to vocational development. New York: Harper Row. 1957.

SOUSA, Fernando Ponte de. A Educação Física em busca de seu curso. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v.1, n. 0, p. 5, 1989.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. **Inventário de Valores Organizacionais**. *Estudos de Psicologia*. v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL)**: position paper from the World Health Organization. *Soc Sci Méd*; v. 41, p. 403-410. 1995.

TORRES, A. R. R.; PEREIRA, C.; GUIMARÃES, J.; ALBERNAZ, M.; VIEIRA, S.; BARROS, T. **Valores e psicologia social**: modelos de análise. *Estudos*. Goiânia, v. 28, n. 4, p. 539-559, jul./ago. 2001.

TRIST, E. **Adapting to a Change World**. *Labour Gazette*, v. 78, p. 14-20, 1978.

VASCONCELOS, F. A. **Qualidade de vida no trabalho**: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em administração*, São Paulo, v. 8, n. 1, jan/- mar. 2001.

VASCONCELOS, I.; VASCONCELOS, F. **Gestão de Recursos Humanos e Identidade Social**: Um estudo crítico, *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, EAESP/FGV, v. 42, n. 1, p. 64-78, jan/mar. 2002.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional**: conceitos básicos. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

VELOSO, H. M.; BOSQUETTI, M. A.; LIMONGI FRANÇA, A. C. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro**. In: *Seminários em Administração FEA-USP*, 7, São Paulo. 2005.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VILLENA, D. J. S. **As contribuições da Economia de Comunhão para o estudo da influência de valores no ambiente organizacional**. Vitória. 2006. Disponível em: www.ut.com.br. Dissertação de Mestrado. Acessado em 20/012/2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WALTON, R.E. *Quality of working life: what is it?* Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W.A. *Problems and solutions in the quality of working life*. Human Relations, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ANEXOS

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

Título do estudo: VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA

Pesquisadores responsáveis:

Luis Felipe Dias Lopes – Orientador

Diana Della Méa da Silva - Mestranda

Telefone para contato: (55) 9971-8584 ou (55) 9993-3555

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria - UFSM/ Centro de Tecnologia – CT / Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

Local da coleta de dados: Rede Vivo Supermercados

Caro Participante:

- Você está sendo convidado a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decidir a participar.
- Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: Analisar os Valores relativos ao Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro do ambiente organizacional, sob o ponto de vista do colaborador.

Procedimentos. Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento destas informações contidas neste questionário, respondendo às perguntas formuladas.

Benefícios: Aos participantes da pesquisa a contribuição está ligada ao um melhor entendimento da realidade empresarial podendo possibilitar melhoras em virtude dos resultados serão entregues após análise a empresa que permitiu o estudo.

Riscos: O preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você, pode apenas causar algum desconforto emocional devido ao cunho pessoal das perguntas.

Sigilo: As informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, _____ de ABRIL de 2013.

Assinatura do sujeito de pesquisa
/representante legal

RG (Identidade)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito de pesquisa ou representante legal para a participação neste estudo.

Santa Maria, _____ de ABRIL de 2013.

Assinatura do responsável pelo estudo

Mestranda Diana Della Méa da Silva
Email: adm.dianasm@gmail.com

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato:

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP - UFSM

Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria – 7o andar – Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria-RS - tel.: (55) 32209362 –

Email: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

ANEXO B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do estudo: VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA REDE SUPERMERCADISTA

Pesquisadores responsáveis:

Luis Felipe Dias Lopes – Orientador

Diana Della Méa da Silva - Mestranda

Telefone para contato: (55) 9971-8584 ou (55) 9993-3555

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria - UFSM/ Centro de Tecnologia – CT / Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

Local da coleta de dados: Rede Vivo Supermercados

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos assistentes e técnicos de produção da empresa Rede Vivo Supermercados da cidade de Santa Maria/RS, cujos dados serão coletados por meio de um questionário. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e será mantido no Núcleo de Pesquisa em Administração do Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (Prédio 74C, sala 4125) por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do Professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em ____/____/_____, com o número do CAAE _____.

Santa Maria, _____ de ABRIL de 2013.

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Mestranda Diana Della Méa da Silva

ANEXO C - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
(MAIS 5 PÁGINAS)

APÊNDICE

