



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA: MONOGRAFIA ACADÊMICA
ÁREA: ADMINISTRAÇÃO GERAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA
NOVACAP**

MARCIA CHRISTINA FERREIRA GARCIA
RA: 2005136/1

PROFESSOR ORIENTADOR: MARCELO GAGLIARDI

Brasília/DF, dezembro de 2008.

MARCIA CHRISTINA FERREIRA GARCIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA NOVACAP

Monografia apresentada como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professor Orientador: Marcelo Gagliardi

Brasília/DF, dezembro de 2008.

MARCIA CHRISTINA FERREIRA GARCIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA NOVACAP

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.
Professor Orientador: Marcelo Gagliardi

Banca examinadora:

Professor Marcelo Gagliardi
Orientador

Professor (a):
Examinador (a)

Professor (a):
Examinador (a)

Brasília/DF, de de 2008.

“O importante não é por quanto tempo
viverás, mas que qualidade de vida terás.”
(Sêneca)

Dedico este trabalho ao meu avô e pai Miguel Arcanjo Garcia (*in memoriam*), o grande exemplo de vida.

Agradeço,

A Deus, que nunca me abandonou nos momentos mais difíceis e sempre me mostrou o caminho certo a seguir através da sua palavra.

A minha avó e mãe Maria da Conceição de J. Garcia, a dedicação, o amor e o carinho dedicados até agora.

A minha tia Diana de J. Garcia, também mãe e grande amiga que sempre me apoiou e apóia em todos os momentos de minha vida.

Ao meu amado e querido esposo Manacedes, que sempre me encorajou e acreditou na minha capacidade como mulher e companheira.

Aos meus amados filhos Guilherme e Nycolle que são a razão de minha vida.

Ao Professor Marcelo Gagliardi, amigo dedicado e responsável na construção de novos desafios a quem estimo com muito carinho.

A todos os mestres do UniCEUB que me acompanharam desde o início do curso com total dedicação e responsabilidade.

LISTA DE ABREVIATURAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

NOVACAP – Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil

SEABE – Seção de Assistência e Benefício

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução do conceito de QVT.....	14
Quadro 2 – Origens da Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
Quadro 3 – Categorias de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT 3	18

RESUMO

As empresas do século XXI necessitam de uma força de trabalho totalmente motivada e satisfeita em seu ambiente de trabalho. Para que isso ocorra, é preciso que todos possam desfrutar de saúde física e mental para ter total sucesso. É necessário que as empresas se preocupem com a qualidade de vida do trabalhador. Esta monografia é um trabalho de conclusão do curso de Administração que aborda como tema a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, um assunto que já está presente na cultura organizacional das empresas com a finalidade de manter seus funcionários ativos por tempo indeterminado. Serão apresentados vários conceitos sobre o tema, bem como os fatores que o influenciam para que as empresas implantem esse conceito e o torne um programa indispensável, evitando-se as constantes faltas de funcionários e aumentando a produtividade da organização como um todo. Foi realizado um estudo de caso para abordar o tema em uma empresa pública, entrevista e discussão teórica a partir dos dados coletados. Por fim, foi feita a conclusão desse trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
3 METODOLOGIA	23
4 ESTUDO DE CASO	25
4.1.1 Breve histórico da empresa	25
4.1.2 Princípios	26
4.1.3 Negócio	26
4.1.4 Missão	26
4.1.5 Visão	26
4.2 A QVT NA NOVACAP	27
4.2.1 ENTREVISTA	27
4.3 DISCUSSÃO TEÓRICA	31
4.4 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE	37

1 INTRODUÇÃO

No século XXI o mercado de trabalho encontra-se sob constantes mudanças. Diante disso, as empresas tem se preocupado mais com seus funcionários, valorizando-o e tentando diminuir a grande pressão competitiva. Para isso, estão promovendo programas de QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, com o intuito de diminuir possíveis perdas no quadro de funcionários por problemas gerados pelo grande fluxo de trabalho. Ao dar importância à QVT, as empresas acabam por também incentivar seus empregados, motivando-os e estabelecendo um ótimo grau de satisfação em sua produtividade. Funcionários saudáveis e bem dispostos geram mais lucro às empresas, e sabendo que são mais valorizados acabam por realizar seus trabalhos mais satisfeitos e com mais prazer.

Podemos observar também que devido à falta de qualidade de vida no trabalho gerados pela insatisfação, o aumento do absenteísmo e da rotatividade é constante. Considerando essas observações, os programas de QVT podem ajudar a diminuir esses problemas.

Esta monografia traz em seu tema a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, um assunto que vem sendo bem discutido e trabalhado nas empresas com o objetivo de sanar a falta dos funcionários por problemas de saúde e suas respectivas causas. A QVT já faz parte da cultura das organizações e tem forte impacto no estilo de vida de cada indivíduo dentro e fora dela.

Verificando-se a necessidade de um projeto de QVT- Qualidade de Vida do Trabalho nas empresas, chegou-se ao seguinte problema: até que ponto a QVT é um fator determinante para o sucesso dentro das organizações?

O tema QVT foi abordado neste trabalho como justificativa para a comprovação de que a saúde e o bem estar dos funcionários estão em primeiro lugar quando o objetivo da empresa é ter sucesso através de uma força de trabalho motivada e preparada para competir no mercado de trabalho. A saúde do trabalhador não envolve apenas o bom estado físico do corpo, mais sim um conjunto de dimensões como a saúde emocional, social, profissional e espiritual do indivíduo tanto dentro da organização como fora dela.

A justificativa para a realização desse trabalho com o tema QVT- Qualidade de Vida no Trabalho é proporcionar mais conhecimento sobre o assunto a alunos,

empresários e qualquer pessoa que exerça uma profissão, sabendo da importância que a saúde tem no local de trabalho e a satisfação que proporciona o bem estar tanto ao funcionário quanto a empresa.

O objetivo geral deste trabalho foi analisar fatores determinantes da QVT nas empresas. Como objetivos específicos foram identificados, através de pesquisas, os conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, bem como foi verificado sua influência dentro das empresas e sua importância, demonstrando de que maneira se pode melhorar a qualidade dos funcionários. Através de vários fatores aqui identificados, foi feita uma análise detalhada e demonstração dos resultados obtidos com essa pesquisa.

O trabalho compreende em sua estrutura a parte introdutória composta do tema QVT- Qualidade de Vida no Trabalho, seguido do problema a ser solucionado, a justificativa e os objetivos. Em seguida foi desenvolvido o referencial teórico com os conceitos sobre o tema escolhido mediante visão de vários autores, a metodologia aplicada, a discussão teórica e por fim a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico é a base de sustentação e reflete o nível de envolvimento do autor com o tema Segundo Bastos(1995 apud COSTA e COSTA,2001):

Referencial teórico visa familiarizar o leitor com trabalhos existentes relativos ao que tem sido feito, por quem, quando e onde [...]. Fornecer, a partir da delineação crítica de várias posições teóricas, uma moldura conceitual que ofereça base para a derivação de hipóteses e sua fundamentação.

O referencial teórico conceituará a qualidade de vida no trabalho, bem como os fatores que a desencadearam na visão de vários autores. Tem por finalidade demonstrar o quanto um programa de qualidade de vida é determinante no sucesso das empresas.

Qualidade de vida no trabalho tornou-se indispensável às empresas que querem manter seus funcionários ativos, e os programas de QVT realizados atualmente nas organizações estão cada vez mais fazendo parte de sua cultura.

Ao falar sobre Qualidade de Vida no Trabalho, é preciso primeiro saber o que é qualidade.

Qualidade é uma prática gerencial que visa à otimização dos processos, produtividade e competitividade, em função de uma satisfação que a empresa gera nos seus clientes, tanto em nível interno quanto externo (COSTA e COSTA,2001).

Portanto, se não há qualidade dentro de uma empresa, não existirá satisfação por parte dos empregados e conseqüentemente, a produtividade estará comprometida, bem como a competitividade no mercado de trabalho.

O que vem a ser qualidade de vida no trabalho? É nada mais nada menos do que o cuidado com a saúde dos funcionários dentro da empresa, com o propósito de se evitar faltas constantes por motivos de doença, até então causadas por determinados fatores no ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes (1996), "... qualidade de vida no trabalho é considerada indispensável à produtividade e à competitividade e cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa".

Este é um assunto que decorre da necessidade que as empresas têm em atender um mercado cada vez mais competitivo e que a força de trabalho não aceita com facilidade trabalhar em condições inadequadas e pouco satisfatórias. São fatos

que fazem com que as empresas se preocupem e acabem por promover programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para que se saiba exatamente sobre QVT – Qualidade de Vida no trabalho, é preciso saber do que se trata. A seguir, veremos as várias concepções:

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 à 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 freqüentemente ditos como idéias 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 apenas um “modismo” passageiro.

Quadro 1 – Evolução do conceito de QVT

Fonte: Nadler e Lawler(1983 apud Fernandes,1996)

De acordo com Westley(1979 apud Rodrigues, 2008), segue quadro com as origens da qualidade de vida no trabalho:

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • Divisão dos lucros • Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho auto-supervisionado • Conselho de trabalhadores • Participação nas decisões

Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse • Absenteísmo e “Turnover” 	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de significado no trabalho • Absenteísmo e “Turnover” 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

Quadro 2: Origens da Qualidade de Vida no Trabalho
 Fonte: Westley (1979, p.122 apud Rodrigues, 2002, p.88)

Na última década, a qualidade de vida no trabalho nas empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, características essencialmente operacionais e legislativas para ações corporativas estratégicas. (LIMONGE-FRANÇA, 2004).

Define-se a QVT como um pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, destacando-se dois aspectos distintos, como a preocupação com o bem-estar do trabalho e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (HUSE & CUMMINGS, 1985 apud RODRIGUES, 2008).

Existem vários fatores que induzem empresas a desencadearem um programa de QVT, com o intuito de preservarem seus funcionários, como os citados por Limonge-França (2008):

- Vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidade e apoio;
- Fatores sócio-econômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro-saúde, padrões de consumo mais sofisticados;
- Metas empresariais: competitividade, qualidade do produto, velocidade, custos, imagem corporativa;
- Pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informação, agilidade, co-responsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.

De uma forma mais específica, Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES 1996) identificaram tipos de atividades como representativos dos esforços de QVT,

tais como: **(1)** resolução participativa dos problemas, **(2)** reestruturação do trabalho, **(3)** inovação do sistema de recompensas, **(4)** melhoria do meio-ambiente de trabalho.

Por sua vez, Kolodny e outros (1979 apud FERNANDES 1996) indicam que a expressão “*Qualidade de Vida no Trabalho*” pode ser usada para designar experiências de humanização do trabalho, sob dois aspectos importantes:

- A reestruturação do cargo ou a reformulação dos postos individuais de trabalho;
- A estruturação de grupos de trabalho autogerenciados ou semi-autônomos, onde a reformulação dos cargos do grupo de trabalho implica em dar às pessoas um certo grau de participação.

Pela revisão da literatura, os elementos-chave de QVT apóiam-se em quatro pontos(FERNANDES,1996):

- a) Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações, etc.).
- b) Reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semi-autônomos).
- c) Inovações no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não-financeiras).
- d) Melhorias no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio-ambiente físico, aspectos ergonômicos, assistenciais).

Segundo Quirino e Xavier(1986 apud FERNANDES,1996):

Uma das dificuldades para investigar a qualidade de vida nas organizações reside na ‘diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em denotado custo operacional’.

A saúde no trabalho não significa apenas ser saudável, e sim estar também em estado de satisfação e plenitude, onde o exercício físico também contribui para a sobrevivência do indivíduo, assim como questões de integração social, solidariedade e afeto. Sentir-se bem no ambiente de trabalho faz com que funcionários possam realizar suas tarefas com mais satisfação, assim também como sentir-se importante, participando de todos os acontecimentos referentes ao bom andamento da empresa e tendo conhecimento de que ele é importante.

A qualidade de vida nas organizações pode ser um fator de renovação, de modo que aumente o nível de satisfação ao mesmo tempo em que aumente também a produtividade, como resultado da participação dos empregados com relação às atividades no trabalho (FERNANDES,1996).

É preciso saber também que a qualidade de vida no trabalho pode ser afetada por elementos comportamentais, que dizem respeito às necessidades humanas e comportamentos individuais como, por exemplo, autonomia, variedade, identidade de tarefa e falta de *feedback*.

Para que os programas de QVT sejam bem implementados, recomenda-se que este não se limite a grupos, envolvendo a todos da empresa, obtendo-se primeiro um conhecimento teórico sobre o assunto de acordo com a literatura e necessidade da organização, desenvolvimento de estratégias para os devidos problemas e propondo melhorias no ambiente de trabalho, como por exemplo, a divisão dos ganhos de acordo com a participação, que devem ser divididos igualmente. Propõe-se também o treinamento de todos na empresa, inclusive a chefia, para que as devidas mudanças aprimorem a cultura organizacional (FERNANDES,1996).

Ainda segundo Fernandes (1996, p.61):

...dificilmente um programa de QVT será efetivo sem o apoio de uma nova filosofia gerencial, e em organizações cujo estágio organizacional seja pouco desenvolvido e sem o aval e apoio da alta cúpula das empresas. Ou seja, não obterá efetivos resultados se for apenas uma iniciativa particular do setor responsável no organograma pelos recursos humanos. Como no que se refere à Qualidade de Vida Total, o programa de Qualidade de Vida no Trabalho é uma responsabilidade de todos.

Se as empresas pretendem atingir altos níveis de produtividade,é necessário que se saiba que a QVT têm grande importância no ambiente organizacional, assim como a motivação e a satisfação dos funcionários na execução de suas tarefas(RODRIGUES,2008).

A produtividade tem sido um dos recursos disponíveis para se chegar a resultados cada vez mais competitivos e representa uma política decisiva para que, dentro da organização, o bem estar faça de cada pessoa um ser íntegro, cidadão e profissional (LIMONGI-FRANÇA,2003).

Para que seja garantida uma força de trabalho assegurada de alta produtividade deve-se apostar na plena saúde e vitalidade dos mesmos, fazendo assim com que os programas de Qualidade de Vida no Trabalho possam mudar o

comportamento, atuando preventivamente, reduzindo custos e contribuindo para atrair colaboradores (MARQUES,1996 apud LIMONG-FRANÇA,2003).

Bem sucedida, a produtividade dentro das organizações fez com que a qualidade de vida dos trabalhadores fosse um programa de grande importância, já que funcionários com boa saúde física e mental tinham mais disposição e desenvolviam melhor suas competências, sentindo-se mais seguros diante da competitividade vivida pelo mercado de trabalho.

O conceito de produtividade não requer apenas uma boa produção. Vai muito além disso, pois encontra suas raízes no dinamismo humano e está totalmente ligado a qualidade de vida, mostrando que sua melhora significa a melhora na motivação, na participação e nos processos produtivos desenvolvidos em cada indivíduo dentro da empresa. Significa o desenvolvimento produtivo em sentido amplo(BENNETT,1983 apud LIMONGI-FRANÇA,2008):

Para Sucesso (2002), pode-se dizer, de maneira geral, que a qualidade de vida no trabalho abrange:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Auto-estima
- Imagem da empresa/intuição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos; e
- Justiça nas recompensas.

De acordo com um modelo de experimentos sobre qualidade de vida no trabalho, foram propostas oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT,descritos no quadro abaixo(WALTON, 1973 apud FERNANDES,1996):

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1-COMPENSAÇÃO JUSTA E NECESSÁRIA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2-CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável

	Ausência de insalubridade
3-USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4-OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5-INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6-CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade social Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7-O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8-RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticas de emprego

Quadro 3 – categorias de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT
Fonte:Walton(1973 APUD FERNANDES,1996)

Com a devida importância que as empresas vierem a dar aos programas de QVT, supõe-se que a força de trabalho estará mais motivada na realização de suas tarefas, bem como estarão satisfeitas, fazendo com que o local de trabalho se torne algo prazeroso. Diante dessas observações, pode-se dizer que trabalhadores bem dispostos de saúde física e mental trarão à empresa maior produtividade e menos absenteísmo e rotatividade.

Para Silva e De Marchi(1997 apud VASCONCELOS, 2001), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes (1996, p. 38-39 apud VASCONCELOS, 2001 p. 29):

Apesar de toda a badalação em cima de novas tecnologias de produção, ferramentas de Qualidade etc., é fato facilmente constatável que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência na rentabilidade empresarial.

De acordo com Silva e De Marchi (1997 apud VASCONCELOS, 2001 p.30), dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição (CHIAVENATO,2002 apud GOMES e FERNANDEZ,2007).

A Qualidade de vida no Trabalho não é resultante apenas de um salário alto e um bom plano de benefícios, mais também da maneira como os funcionários são tratados. Elogios e considerações são indispensáveis quando se buscam lealdade, qualidade e produtividade (SUCESSO, 2002).

Dentro de uma organização, a motivação é de fundamental importância para que a força de trabalho possa produzir com satisfação. Satisfeitos, os funcionários trabalham mais e com mais qualidade de vida.

A motivação dos funcionários dentro da empresa tem a ver com sua satisfação. Assim, entende-se que a qualidade de vida é extremamente importante para que cada indivíduo perceba o que realmente o motiva em seu ambiente e o que é necessário para que ele desenvolva suas atividades de maneira mais eficiente possível. A busca pela motivação e qualidade de vida no trabalho vai além de oferecer para os colaboradores um alto salário ou ocupação de um cargo importante. O propósito principal é a satisfação pessoal na execução de suas tarefas dentro das organizações(GOMES e FERNANDEZ,2007).

A satisfação com o trabalho nada mais é do que o conjunto de sentimentos de uma pessoa possui com relação ao seu trabalho. Dizer que funcionários satisfeitos produzem mais que os insatisfeitos perduraram entre os executivos por anos. Diante disso, argumenta-se que com a evolução da sociedade, a preocupação deve ser não apenas com aspectos quantitativos, como produtividade e bens materiais, mais também com a qualidade de vida (ROBBINS,2005).

A falta de motivação nos funcionários pode gerar a insatisfação dos mesmos, fazendo assim com que o absenteísmo e a rotatividade sejam problemas constantes dentro da empresa.

O absenteísmo é definido como o não comparecimento do funcionário ao trabalho, e níveis acima do normal, causam impacto direto na eficiência e eficácia da organização. Já a rotatividade, é a saída e entrada permanente de pessoal dentro da organização, voluntária ou involuntária, resultando em um aumento de custos com recrutamento, seleção e treinamento de pessoal (ROBBINS,2005).

Tanto o absenteísmo quanto a rotatividade acabam por gerar muitos problemas dentro da empresa, como a falta de ritmo no desenvolvimento das tarefas e reclamações constantes de clientes que não foram atendidos como esperavam. Problemas estes ligados diretamente a qualidade de vida dos funcionários e que podem ser causados por problemas pessoais, problemas de saúde, financeiro ou mesmo pela estrutura do ambiente de trabalho.

Os fatores que prevêm o sucesso dos programas de QVT são, de acordo com Nadler e Lawler(1983 apud RODRIGUES,2008):

- 1) Percepção da necessidade;
- 2) O foco do problema que é destacado na organização;
- 3) Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;
- 4) Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- 5) Sistemas múltiplos afetados;
- 6) Envolvimento amplo da organização.

De acordo com Nadler e Lawler(1983 apud RODRIGUES,2008),o fator determinante mais crítico de sucesso, de viabilidade e de impacto a longo prazo dos esforços de QVT é a estrutura dos processos participantes que são criados.

Segundo Nadler e Lawler(1983 apud RODRIGUES 2008):

Para que o programa de QVT seja bem sucedido existem ainda três necessidades básicas. A primeira seria o desenvolvimento do projeto em níveis diferentes, coerentes com o contexto em que será aplicado. O segundo aspecto “envolve mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposições organizacionais. E finalmente, “são necessárias mudanças no comportamento do gerenciamento superior. É preciso que a alta gerência não só esteja comprometida com o processo, mas participando ativamente dele, para que este possa ser disseminado em toda a organização.

Os programas de Qualidade de vida no Trabalho serão bem implantados a partir do momento que as empresas perceberem que um funcionário saudável e satisfeito com seu trabalho, é um funcionário mais produtivo e participativo. Viver com Qualidade de Vida resulta tanto da busca individual quanto coletiva, ou seja, não basta apenas um dos funcionários querer estar bem com na empresa quando o restante não se importa com isso. Criar um ambiente de trabalho favorável ao funcionário trará muitos benefícios tanto ao indivíduo quanto a empresa.

De Lucca Neto(1999 apud LIMONGI-FRANÇA) afirma que os programas de QVT são exigidos há tempos, um compromisso dos avanços da ciência, e um desafio para muitos.

Viver com Qualidade de vida é valorizar conquistas, cuidar da saúde física e mental. Deriva-se do reconhecimento dos direitos e responsabilidades e resulta do orgulho pelo que se faz (SUCESSO,2002).

3 METODOLOGIA

Segundo Costa e Costa(2001):

Metodologia consiste em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações ou não no âmbito das implicações de suas aplicações. É a melhor maneira de abordar determinados problemas no estado atual de nossos conhecimentos.

Trata-se de uma monografia de natureza aplicada, pois “... toma certas leis ou teorias mais amplas como ponto de partida, e tem por objetivo investigar, comprovar ou rejeitar hipóteses sugeridas pelos modelos teóricos”. (RUIZ, 1996, p.50).

Quanto à forma de abordagem é uma monografia que possui dados quantitativos e qualitativos.

Richardson(1985,p.29-48 apud BOAVENTURA,1996,p.56-57) caracteriza o método quantitativo “pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas...”.

Robert Bogdan e Sari Biklen(1994 apud BOAVENTURA,1996) caracterizam a investigação qualitativa como fonte direta de dados no ambiente natural, constituindo-se o pesquisador no instrumento principal.

De acordo com os objetivos é descritiva, tendo como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis, e exploratória, cujo objetivo é proporcionar maior familiaridade com o problema. (GIL, 2002).

Quanto aos procedimentos técnicos é bibliográfica, desenvolvida com base em material já elaborado constituído principalmente de livros e artigos científicos e documentais, pois se vale de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico (GIL, 2002).

A pesquisa bibliográfica foi utilizada com o propósito de elaborar o referencial teórico sobre o tema escolhido, para que o conhecimento sobre o assunto pudesse ser esclarecido com êxito. Foram utilizados livros e artigos para a coleta de informações.

Utilizou-se também para este trabalho a argumentação dedutiva, que “... consiste em construir estruturas lógicas, por meio do relacionamento entre antecedentes e o conseqüente, entre hipótese e tese, ou ainda entre premissas e conclusão(SOARES, 2003).

A dedução pretende assegurar a verdade sobre as conclusões do trabalho, partindo de informações verdadeiras.

Foi feito também um estudo de caso sobre a NOVACAP – Companhia Urbanizadora da Nova Capital.

Segundo Costa e Costa(2001):

Estudo de caso é um estudo limitado a uma ou poucas unidades, que podem ser uma pessoa, uma família, um produto, uma instituição, uma comunidade ou mesmo um país. É uma pesquisa detalhista e profunda.

Utilizou-se para a coleta de dados, uma entrevista realizada com um supervisor de uma das seções da NOVACAP.

De acordo com Ruiz(1996):

Entrevista consiste no diálogo com o objetivo de colher, de determinada fonte, de determinada pessoa ou informante, dados relevantes para a pesquisa em andamento. Portanto, não só os quesitos da pesquisa devem ser muito bem elaborados, mas também o informante deve ser criteriosamente selecionado.

A seção escolhida para a pesquisa foi a Seção de Assistência e Benefícios – SEABE, por proporcionar mais informações sobre a qualidade de vida dentro da empresa, pois sendo esta seção parte da Gerencia de Recursos Humanos tem acesso a todas as informações a respeito dos empregados.

4 ESTUDO DE CASO

Neste tópico serão apresentados os dados coletados a partir de uma pesquisa realizada com os supervisores de uma das seções na NOVACAP para analisar a Qualidade de Vida dentro da empresa.

4.1.1 Breve histórico da empresa

A Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – Novacap, constituída na forma da Lei nº 2.874, de 19 de setembro de 1956, é uma Empresa Pública, sob a forma de Sociedade por Ações, integrante da Administração Descentralizada do Distrito Federal, com personalidade jurídica, regida pela Lei 5.861, de 12 de dezembro de 1972, pelo Estatuto Social e subsidiariamente, pela Legislação das Sociedades Anônimas.

A Novacap tinha como objetivo inicial planejar e executar serviços de localização, urbanização e construção da futura capital do Brasil. Para concluir aquela gigantesca tarefa, a Companhia teve acesso direto a todos os órgãos do Complexo Administrativo Federal, desfrutando de prestígio presidencial em função da meta prioritária a ser cumprida.

Durante as primeiras obras – de 1956 a 1960, a Empresa foi responsável pela educação, cultura, lazer, saúde, segurança e transporte; finanças, telecomunicações e habitação; abastecimento, água e luz.

Os primeiros candangos fizeram aparecer às primeiras obras de arte, criadas pelo então Chefe do Departamento de Arquitetura e Urbanismo da Nova Capital, Oscar Niemeyer, e as primeiras vias do traçado original da cidade, concebido pelo urbanista Lúcio Costa.

A Novacap construiu, até 1960, os principais edifícios públicos da cidade: Congresso Nacional, Catedral e Teatro Nacional; palácios, ministérios e Rodoviária; Jardim Zoológico, Torre de TV e Usina Hidrelétrica e Termelétrica. Construiu também, os tribunais, o Aeroporto e o Hotel Brasília Palace, bem como residências, clubes, igrejas, hospitais, escolas e cidades satélites (hoje denominadas Regiões Administrativas), entre outros. A empresa executou, ainda, todos os serviços de infra-estrutura, como redes de água potável, coletoras de esgotos sanitários, galerias de águas pluviais, redes telefônicas e de energia elétrica. Realizou, também, a construção de vias, pontes e viadutos.

Atualmente, de acordo com o Regimento Interno no seu Artigo 1º, a Novacap tem as seguintes atribuições:

- Executar diretamente ou por intermédio de terceiros, os projetos de construção civil e de urbanização a ela confiados;
- Executar os trabalhos de conservação e reparos de edifícios próprios do Governo do Distrito Federal ou de outras obras públicas, que mediante contratos ou convênios, lhe forem atribuídos;
- Promover a arborização de logradouros públicos, a implantação e conservação de gramados, jardins e bosques;
- Promover a elaboração das propostas de orçamento - programa, programação financeira e de orçamento plurianual das obras sob sua subordinação, acompanhando e controlando sua execução;
- Executar obras de infra-estrutura urbana que lhe forem confiadas;
- Praticar todos os demais atos concernentes a seus objetivos sociais, devidamente autorizados pela Assembléia Geral.

4.1.2 Princípios

Nosso negócio é engenharia urbana;

Organização de busca o bem-estar da sociedade;

Valorização dos empregados;

Agilidade e excelência na prestação de serviço;

Compromisso com a ética;

Atitude proativa;

Preservação do meio-ambiente e do patrimônio histórico.

4.1.3 Negócio

Engenharia urbana visando promover o bem-estar da sociedade.

4.1.4 Missão

Prestar serviços de engenharia urbana promovendo o desenvolvimento e o bem-estar social com excelência e responsabilidade social.

4.1.5 Visão

Ser excelência na prestação de serviço de engenharia urbana.

4.2 A QVT na Novacap

Foi escolhida para estudo de caso, a SEABE – Seção de Assistência e Benefício, responsável pela parte assistencial (saúde do empregado, medicina do trabalho) e benefícios (auxílio creche, auxílio alimentação e vale-transporte). Dispõe em seu quadro de funcionários de doze empregados, sendo um chefe, dois supervisores, quatro agentes administrativos, três auxiliares administrativos e dois mensageiros. O horário de atendimento na seção é de 8h às 17h com 1h de almoço.

Para avaliação dos dados, foi realizada uma entrevista com um dos supervisores para avaliar a qualidade de vida dos funcionários, bem como produtividade, motivação, absenteísmo e rotatividade.

4.2.1 Entrevista

Para ter uma noção da realidade da Novacap foi elaborada uma entrevista com dois Supervisores da seção escolhida, que serão identificados nas respostas como Supervisor. 1 (que coordena a parte assistencial) e Supervisor. 2 (que coordena a parte de benefícios). As entrevistas foram feitas em locais e datas diferentes e nenhum Supervisor teve acesso as respostas dadas pelo outro. Segue abaixo a entrevista:

01) O senhor sabe o que é qualidade de vida no trabalho? Explique.

Supervisor. 1: Não. Não sei o que isso significa.

Supervisor. 2: Sim. Com as minhas palavras, é a satisfação do empregado dentro da Companhia.

02) A qualidade de vida no trabalho é a preocupação com a saúde do funcionário dentro da empresa. O senhor vê essa preocupação da empresa com os funcionários?

Supervisor. 1: Não percebo esta preocupação na Novacap, não enxergo cuidado algum com a saúde do empregado.

Supervisor. 2: De certa maneira sim, pois existe dentro da companhia um posto médico que atende as necessidades básicas, como atendimento de emergência, segurança do trabalho (exames periódicos), odontologia (emergência e serviços básicos) e assistência social.

03) Com relação a falta e atrasos, o que representa para a empresa?

Supervisor. 1: Acredito que não influencia em nada.

Supervisor. 2: A maior parte das faltas é por atestado médico. Já os atrasos, acredito que pelo trânsito, ou por não se importarem se tem ou não que cumprir um horário. Muitos não se incomodam se vão ser chamados atenção por chegar atrasado. Não vão ganhar nada a mais por cumprir horário.

04) Qual é o nível de participação dos empregados nos serviços oferecidos pela empresa?

Supervisor. 1: De minha parte é pequena não uso o posto médico tão pouco vou ao exame periódico que me convocam mesmo sob pena de não receber o salário no final do mês (“coisa” que nunca ocorreu). Com relação aos meus comandados também não dão muita importância ao que é oferecido pela Empresa.

Supervisor. 2: Cerca de 60% dos funcionários da Companhia utilizam esses serviços, acho que a falta de incentivo por parte das chefias imediatas atrapalha o bom andamento desses serviços, por exemplo, alguns encarregados não permitem que seus subordinados venham aos exames periódicos, impedimento este não de forma explícita, mas que prejudica todo o trabalho.

05) Considerando que alguns empregados utilizam os serviços oferecidos pela Empresa, porque o restante não utiliza?

Supervisor. 1: Provavelmente por também não se importarem com o que é oferecido, diz que o atendimento no posto médico é apenas paliativo, alguma coisa mais grave deve ser encaminhada a rede pública de saúde.

Supervisor. 2: Acho que não acreditam nos benefícios que terão utilizando os serviços oferecidos. Falta divulgação, muita divulgação

06) Existe algum programa de QVT na Novacap?

Supervisor. 1: Desconheço completamente.

Supervisor. 2: Por enquanto está em desenvolvimento, ainda nada muito falado, mesmo trabalhando com benefícios, nem o esboço do projeto passou por aqui ainda, estamos aguardando.

07) O senhor acha que a falta de motivação dos empregados com relação a Empresa no concernente a se sentir importante acaba influenciando, por exemplo, em faltas ou atrasos constantes.

Supervisor. 1: Não sei, acho que as faltas ou atrasos ocorrem devido a problemas pessoais, transito e doenças, fora isso não vejo relação.

Supervisor. 2: Com certeza, muitas das causas de faltas e atrasos ocorrem por falta de vontade de ir ao serviço, não por preguiça, mas por completa falta de apoio ao trabalhador no seu trabalho e na relação com sua chefia.

08) Como supervisor, o senhor acha que contribui, de alguma maneira, para que seus subordinados tenham alguma qualidade de vida no trabalho? Comente.

Supervisor. 1: Sim. Sigo as regras estabelecidas pela empresa.

Supervisor. 2: Acho que sim, pois tento manter um ambiente sempre agradável, procuro saber sobre a situação dos empregados que me rodeiam, o porquê de uma falta, enfim, tento conversar sempre com todos. De vez em quando, tento promover alguma confraternização para que todos possam conversar um pouco, se distrair. Tento dividir as tarefas por igual para que não sobrecarregue apenas um e procuro estar sempre presente para resolver qualquer problema.

09) Se implantassem um programa de QVT na Novacap, melhoraria a participação dos empregados e diminuiriam as faltas e atrasos.

Supervisor. 1: Não ajudaria em nada, acho que essa conversa de psicólogo não tem influencia nenhuma com o trabalho.

Supervisor. 2: Claro que sim, seria importantíssimo melhorar o relacionamento do empregado com a Empresa, fazê-lo sentir-se útil e “querido”, com isso as faltas e atrasos seriam irrisórios. Mesmo que a empresa ofereça de vez em quando algumas palestras sobre saúde, fumo, álcool, reuniões semanais com uma assistente social, entre outros, não é

suficiente, pois ninguém é obrigado a participar. Como disse anteriormente, não existe incentivo por parte dos encarregados das seções que o empregado participe.

10) Foi realizada alguma pesquisa interna para saber se os empregados estão satisfeitos com a empresa?

Supervisor. 1: Não.

Supervisor. 2: Não. Desde que eu trabalho aqui nunca vi nenhuma pesquisa desse tipo. E já trabalho aqui há dez anos.

11) Na sua opinião, qual é a relação dos empregados na Novacap com a empresa?

Supervisor. 1: Apenas financeira. No final do mês, todos querem apenas seu salário depois de ter trabalhado. Cumprem o horário que tem que cumprir e pronto.

Supervisor. 2: Infelizmente acho que é apenas financeira. A maioria trabalha apenas pelo salário no fim do mês. No final das contas, vão reclamar se o salário atrasar. Se faltar água na empresa, por exemplo, eles não vão reclamar das condições ruins de trabalho. Vão querer apenas ir embora, pois não tem nada mais que os motive a tentar resolver o problema.

12) As condições do ambiente de trabalho são favoráveis para que os empregados trabalhem satisfeitos.

Supervisor. 1: Acho que sim.

Supervisor. 2: Mais ou menos. A estrutura ainda é meio arcaica. Os móveis são velhos, a maioria dos computadores é antiga e sempre precisam de manutenção, tem muita coisa velha ocupando espaço nas salas, enfim, muita coisa pode melhorar.

5 DISCUSSÃO TEÓRICA

Após a entrevista realizada com os supervisores da SEABE – Seção de Assistência e Benefício obteve-se informações gerais a respeito da qualidade de vida dos funcionários da Novacap.

A QVT – Qualidade de Vida no Trabalho já se torna presente na maioria das empresas hoje existentes. A busca por funcionários qualificados e dotados de grande potencial competitivo é algo que deve vir acompanhado também de grande satisfação vivida dentro da empresa, bem como a saúde física e mental para que se obtenha o bom desempenho das atividades organizacionais ligadas à alta produtividade.

Um dos fatores essenciais a produtividade do funcionário é a satisfação com que ele trabalha, seguido da importância que ele tem para a empresa. Sentindo-se bem no ambiente de trabalho, os funcionários trabalham satisfeitos. Estando satisfeitos, a saúde física e mental também melhora.

Ao buscar a melhoria dos programas de QVT, as empresas reduzem significativamente vários problemas abordados, como o absenteísmo e a rotatividade, e acabam por melhorar o desempenho de cada indivíduo. Esses programas devem ser abordados de forma coletiva, e não individual, pois caso isso ocorra, não obterá sucesso.

Após o conhecimento sobre o tema abordado, foi possível realizar a entrevista e verificar a importância dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

A seção analisada (SEABE) possui dois supervisores em que cada um coordena uma parte. Um cuida da parte assistencial e outro da parte dos benefícios. Percebe-se que raramente, apesar de estarem na mesma seção e compartilharem de um conhecimento semelhante, possuem visões completamente diferentes com relação à qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, percebe-se que uma das dificuldades para investigar a QVT nas organizações são as diferenças individuais e a importância que cada um dos empregados dá as suas necessidades (QUIRINO E XAVIER,1996, apud FERNANDES,1996). Nota-se ainda que os supervisores não tem o entrosamento suficiente para discutirem o tema abordado. O supervisor 1 espelha bem a opinião da maioria dos empregados da empresa, ou seja, total

desinteresse pelos benefícios oferecidos. O supervisor 2 é a tentativa de forma ainda tímida de se mudar o quadro em que se encontra a companhia. E segundo Fernandes(1996), um programa de QVT não obterá êxito se for desenvolvido apenas por uma iniciativa particular do setor responsável; o programa de QVT é uma responsabilidade de todos. De acordo com as respostas, pode-se perceber que não existe nenhum programa de qualidade de vida, ainda que o supervisor 2 diga que, mesmo não tendo chegado nada oficial, fala-se sobre o programa. Percebe-se também que mesmo a empresa oferecendo palestras sobre saúde e outros assuntos ligados ao bem estar dos funcionários, os mesmos não se sentem obrigados a participar, já que não existe nenhum incentivo por parte dos encarregados, ou seja, nota-se uma total insatisfação. Para Fernandes (1996), a QVT pode ser um fator de renovação, resultando na participação dos empregados como relação às atividades no trabalho. O posto médico existente na empresa atende apenas pequenas emergências, como curativos, aferição de glicemia e pressão. Possui um médico do trabalho e clínica médica para estas situações. Outro fato interessante é que o supervisor 1 não esbanja nenhum interesse pelo bem estar dos funcionários, quando diz que segue apenas as regras da empresa. Já o supervisor 2 diz que procura incentivar a participação e motivação nos empregados, acreditando que a qualidade de vida pode melhorar a participação de todos.

Quando a questão diz respeito à implantação de um programa de QVT, o supervisor 1 acredita que em nada ele influencia. Já o supervisor 2 acha que um programa de QVT melhoraria bastante a participação dos empregados junto à empresa. Ele acredita que todos têm que se sentirem “queridos”. Para Sucesso(2002), a qualidade de vida no trabalho não é resultante apenas de um alto salário e um bom plano de benefícios, mais também da maneira como os empregados são tratados; os elogios e as considerações são indispensáveis.

Com relação à questão de faltas, pode-se verificar que não se tem muitos problemas. O nível de absenteísmo não é relevante.

A única coisa com que os dois supervisores concordam é que o fator financeiro é a única coisa que promove a relação do funcionário com a empresa. E segundo Gomes e Fernandez (2007), motivação e qualidade de vida no trabalho vão além de oferecer aos empregados um alto salário. A satisfação é o principal fator relevante.

Outro aspecto que chama a atenção é a questão das condições do ambiente de trabalho, que na visão do supervisor 1 é favorável a todos os empregados. Já na opinião do supervisor 2, o ambiente de trabalho precisa melhorar. De acordo com Nadler e Lawler(1983 apud FERNANDES,1996), a melhoria no meio ambiente de trabalho é uma atividade representativa aos esforços de QVT nas empresas.

Concluindo, percebe-se que, embora os supervisores não estejam em comum acordo com tema, verifica-se que um programa de QVT na Novacap melhoraria bastante a satisfação dos empregados e aumentaria o nível de participação dos mesmos. Mais para que isso ocorra, esse esforço deve partir, em primeiro lugar, da chefia, e seguir para os demais, como supervisores, encarregados e daí por diante.

6 CONCLUSÃO

De acordo com o referencial teórico apresentado nesta monografia, percebe-se que a Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se parte da cultura organizacional, já que sem qualidade, os funcionários acabam por se tornar uma mão-de-obra improdutiva e insatisfeita. As empresas se conscientizaram de que viver com saúde é estar em total equilíbrio com o trabalho. Manter um bom programa de QVT faz com que a organização enfrente melhor os problemas e os desconfortos causados por diversos fatores. O segredo das empresas bem desenvolvidas no mercado de trabalho é Qualidade de Vida no Trabalho.

A partir do tema proposto, verificou-se que qualidade de vida no trabalho é um fator determinante de sucesso para as empresas que querem manter seus funcionários satisfeitos, participativos e acolhidos em seu ambiente de trabalho.

De acordo com o problema aqui tratado e os conceitos obtidos através do referencial teórico, a Qualidade de Vida no Trabalho não está presente na Novacap, pois não existem empregados motivados e nem participativos para com a empresa e nem um esforço por parte dos encarregados de que a força de trabalho se sinta acolhida e bem tratada.

Os objetivos desenvolvidos na monografia foram alcançados com sucesso e realizados de acordo com a teoria. A entrevista foi feita com a colaboração dos supervisores da seção principal da empresa, onde se tem informações a respeito de tudo que acontece com cada empregado.

A pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho é de fundamental importância para a Novacap no intuito de que ela se conscientize da importância que cada indivíduo tem, e um programa nela implantado fará com que a empresa se conscientize de que, empregados tratados com dignidade, são empregados saudáveis, mais satisfeitos e conseqüentemente mais produtivos. A participação de todos na implantação de um programa de QVT é importante, pois essa preocupação deve ser coletiva, e não individual, como foi demonstrada na entrevista por parte dos supervisores que tem pontos de vista totalmente diferentes.

Recomenda-se que a Novacap realize com mais afinco uma pesquisa para a implantação de um programa de QVT, com a colaboração de todos que fazem parte

da empresa, desde o presidente até os supervisores e seus subordinados, para que este possa ter grande sucesso.

A maior dificuldade neste trabalho foi ver que ainda existe uma empresa que desconhece totalmente a importância de um programa de QVT, não sabendo nem ao menos do que trata na realidade e fazendo com que as perguntas ficassem difíceis de serem respondidas.

Este trabalho monográfico servirá de incentivo para que as empresas que ainda não deram a total importância a seus empregados, no que diz respeito a sua saúde, possam realmente repensar e se conscientizar de que a Qualidade de Vida no Trabalho de todos os funcionários em uma organização merece grande atenção.

Por fim, esta monografia relatou problemas típicos, como fatores que podem desencadear um programa de QVT, como motivação, satisfação, participação, absenteísmo e rotatividade. Contudo, é importante, que sejam feitas novas pesquisas para melhorar tais programas, no intuito de descobrir que problemas de saúde afetam o bom desenvolvimento dos funcionários no ambiente de trabalho, como o estresse, por exemplo.

A realização deste trabalho proporcionou grande satisfação por parte da aluna, que aprendeu o quanto uma pessoa é especial no ambiente de trabalho e acredita que esta pesquisa possa ajudar futuramente sendo base para o desenvolvimento de um programa de QVT.

REFERÊNCIAS

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da *Metodologia da Pesquisa*. Conceitos e técnicas. 1 ed. Rio de Janeiro. Interciência, 2001.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Como medir para melhorar. 3 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Governo do Distrito Federal. Regimento Interno Novacap. Disponível em: <[HTTP://intranet/aplicações/legislação](http://intranet/aplicações/legislação)>. Acesso em 20/10/2008

GOMES, Daniela dos Santos, FERNANDEZ, Fernando. *Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios para a Administração moderna*. Disponível em: <www.gestaoeinovacao.com.br/downloads/cienciassociaisaplicadas/artigos/motivacao_equalitydadevedidanotrabalho.pdf>. Acesso em 09/09/2008.

HAIR, Jr. Joseph f.; BABIN, Barry. *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMONGE-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2004

RODRIGUES, Marcus Vinícius. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial*. 11 ed. Rio de Janeiro. Vozes, 2008.

RUIZ, João Álvaro. *Metodologia Científica: guia para eficiência dos estudos*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SOARES, Edivaldo. *Metodologia científica: lógica, epistemologia e normas*. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2003.

SUCESO, Edna Bom. *Relações Interpessoais: e Qualidade de Vida no Trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2002.

Novacap. *História da Novacap*. Disponível em: <<http://www.novacap.df.gov>> Acesso em 13/10/2008.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. *Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas*. Disponível em: www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf. Acesso em 09/09/2008.

APÊNDICE - ENTREVISTA

A seguir estão algumas perguntas que ajudarão a subsidiar um trabalho de conclusão de curso do UniCeub a respeito da qualidade de vida no trabalho dos empregados da sua empresa. Agradeço a colaboração desde já.

01) O senhor sabe o que é qualidade de vida no trabalho? Explique.

02) A qualidade de vida no trabalho é a preocupação com a saúde do funcionário dentro da empresa. O senhor vê essa preocupação da empresa com os funcionários?

03) Qual é o nível de participação dos empregados nos serviços oferecidos pela empresa?

04) Considerando que alguns empregados utilizam os serviços oferecidos pela Empresa, porque o restante não utiliza?

05) Existe algum programa de QVT na Novacap?

06) O senhor acha que a falta de motivação dos empregados com relação a Empresa no concernente a se sentir importante acaba influenciando, por exemplo, em faltas ou atrasos constantes?

07) Como supervisor, o senhor acha que contribui, de alguma maneira, para que seus subordinados tenham alguma qualidade de vida no trabalho? Comente.

08) Se implantassem um programa de QVT na Novacap, melhoraria a participação dos empregados e diminuiriam as faltas e atrasos?.

09) Em sua opinião, qual é a relação dos empregados na NOVACAP com a empresa?

10) Foi realizada alguma pesquisa interna para saber se os empregados estão satisfeitos com a empresa?

11) Na sua opinião, qual é a relação dos empregados na Novacap com a empresa?

12) As condições do ambiente de trabalho são favoráveis para que os empregados trabalhem satisfeitos.