



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**ÁREA: PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO OFERECIDO
PELO O ÓRGÃO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES**

RODRIGO COUTINHO DE LIMA MACHADO

RA 21038610

**Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo de caso no
Ministério dos Transportes.**

Brasília

2013

RODRIGO COUTINHO DE LIMA MACHADO

**Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo de caso:
Ministério dos Transportes.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Tatiane Regina
Petrillo Pires Araújo

Brasília

2013

RODRIGO COUTINHO DE LIMA MACHADO

RODRIGO COUTINHO DE LIMA MACHADO

**Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo de caso:
Ministério dos Transportes.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Tatiane Regina Petrillo Pires Araújo

Brasília, 16 de outubro de 2013.

Banca Examinadora

Professora: Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo

Orientadora

Professor:

Examinador

Professora:

Examinadora

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso no Ministério dos Transportes.

Rodrigo Coutinho de Lima Machado

RESUMO

O presente artigo científico tem como foco analisar a importância das empresas em proporcionar ambientes de trabalho favoráveis ao bom desempenho das atividades laborais de seus empregados com vistas ao bem-estar individual e a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, realizou-se um estudo de caso no Ministério dos Transportes, órgão público da administração federal, sediado em Brasília, deste modo destaca-se o presente objetivo geral, analisar se as ações oferecidas pelo programa de QVT do Ministério dos Transportes são eficientes se verificadas a partir das dimensões propostas por Walton (1973). Para o desenvolvimento do estudo, tomou-se por base teórica o modelo proposto por Walton (1973) que encerra conceitos de aferição da QVT. Consultou-se ainda, as obras de Eda Fernandes “QVT – como medir para melhorar”, e Limongi-França, “QVT – Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial” para melhor embasamento da pesquisa. Com intuito de alcançar os resultados, foram utilizados dois instrumentos metodológicos para coleta de dados. O primeiro, uma entrevista aberta - que buscou informações a respeito dos projetos e ações desenvolvidos no programa de QVT do órgão público. O segundo, uma entrevista semiestruturada aplicada aos gestores do programa - que consistiu de oito perguntas formuladas a partir das dimensões de Walton (1973), onde se apurou a visão dos entrevistados sobre as condições proporcionadas pelo o órgão, que uma vez analisados, nos permite afirmar que o órgão oferecem boas condições de trabalho que refletem no bem geral e obtenção de QVT. Ao fim da análise pode-se afirmar que os objetivos da pesquisa foram atingidos e que o órgão estudado proporciona boas condições de trabalho a seus servidores na medida em que oferece salários justos e adequados e boas condições ambientais. Além do básico, o órgão se esforça em desenvolver atividades direcionadas ao bem estar do servidor por meio de um programa de QVT, implantado há seis meses que se encontra em plena atividade.

Palavras-chave: QVT; Ministério dos Transportes; ambiente favorável; modelo de gestão de Walton (1973).

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Fundo de População das Nações Unidas - UNFPA (2011), o mundo globalizado atingiu aproximadamente sete bilhões de habitantes, denominada sociedade moderna.

Fruto dessa modernidade, a globalização é uma situação presente no cotidiano das pessoas, bem como as suas consequências. Em um mundo altamente competitivo as empresas se veem na obrigação de buscar o aumento de produtividade e qualidade crescente de seus produtos, e os empregados são cada vez mais cobrados para que os objetivos das empresas sejam atingidos a cada ciclo.

Essa busca constante por resultados, aliada ao estresse natural do dia-a-dia, são fatores que causam pressão na massa produtiva, e agem contra os anseios de bem-estar e qualidade de vida que todos os trabalhadores procuram.

As empresas que se preocupam em oferecer ambientes propensos ao bem-estar de seus empregados e buscam desenvolver projetos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT podem proporcionar aumentos significativos na produtividade natural sem que tenham implantado ações direcionadas especificamente para esse fim.

No mercado de trabalho do seguimento privado a rotatividade de mão de obra é um fato significativo já que essas organizações não proporcionam, em sua grande maioria, a estabilidade no emprego que o serviço público oferece. Em compensação, as empresas privadas investem com maior frequência em projetos de QVT justamente para diminuir essa rotatividade e, indiretamente, aumentar a produtividade.

Nos órgãos públicos, os projetos de QVT começam a ser implantados visando o bem-estar de seus funcionários e a melhoria da prestação de seus serviços, com servidores mais bem preparados e motivados para o desempenho de suas funções.

Com a estabilidade oferecida pelo serviço público, as pessoas que ingressam na carreira costumam passar a integralidade do período de vida laboral no sistema, geralmente no mesmo órgão em que ingressou.

O trabalho rotineiro característico de grande parte do setor público ou mesmo, a ociosidade causada por um mau dimensionamento da mão de obra de um respectivo setor de atividade, podem causar insatisfação a esses servidores que desempenham por anos as mesmas tarefas dentro de uma mesma área de atividade.

Uma forma de tornar o ambiente de trabalho mais favorável à produtividade e ao bem estar, é diminuir esses fatores negativos através da implantação de projetos de QVT. O órgão poderá promover a oferta de atividades em áreas novas de trabalho dentro da própria instituição, fomentar a interatividade positiva entre os servidores com o desenvolvimento de atividades diferentes daquelas exercidas no dia a dia.

Esse é o direcionamento tomado pelo Ministério dos Transportes - MT, um órgão da administração pública federal direta, com sede em Brasília, que vem proporcionando aos seus servidores, um programa inicial voltado à qualidade de vida no trabalho, com variados projetos inovadores que preveem o desenvolvimento de atividades lúdicas em horários oportunos fora do expediente de trabalho, como na hora do almoço, ao término do expediente e também aos sábados.

As atividades direcionadas à qualidade de vida no MT tiveram início em abril de 2013, com projetos voltados à saúde, bem-estar, reeducação financeira e alimentar, entre outros.

Sendo assim, a presente pesquisa tem como motivação principal, acessar junto aos gestores do programa de QVT do Ministério dos Transportes, as informações para responder ao seguinte questionamento: com base no modelo de Walton (1973), quais as ações que são realizadas pelo órgão para a promoção de qualidade de vida no trabalho aos seus servidores?

Para a resolução desse problema, será realizada uma pesquisa descritiva junto ao Ministério dos Transportes para a coleta de dados relativos às atividades que o órgão desenvolve referentes à promoção de qualidade de vida no trabalho para seus servidores. Posteriormente, será feita uma entrevista semiestruturada com dois servidores que ocupam cargos de direção no setor de Gestão de Pessoas que tenham relação direta com o programa de QVT do órgão. Será aplicada ainda uma entrevista aberta visando o

levantamento das atividades desenvolvidas desde o início do programa e possíveis ações futuras.

Deste modo, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar se as ações oferecidas pelo programa de QVT do Ministério dos Transportes são eficientes se verificadas a partir das dimensões propostas por Walton (1973).

Para o desenvolvimento do objetivo geral, foram criados quatro objetivos específicos que consistem em: caracterizar o modelo de Walton (1973); descrever o programa de QVT do Ministério dos Transportes; levantar as atividades e projetos do programa de QVT do órgão; e analisar se as ações oferecidas estão compatíveis ao modelo de Walton (1973).

As organizações que se preocupam em desenvolver atividades voltadas à QVT, não só promovem ações positivas para os funcionários como também formam uma interatividade de ações e reações, ou seja, ambientes propícios a QVT, geralmente se tornam ambiente propícios a produtividade e serviços de qualidade.

Os responsáveis para tornar aptas às práticas de QVT, geralmente são os setores de Recursos Humanos – RH em sua autonomia, pois possuem a obrigação de contemplar a situação de bem-estar de seus funcionários, e também em manter um ambiente propenso à produtividade. Aliado a essa perspectiva, o RH pode oferecer projetos de QVT visando o aperfeiçoamento de conhecimentos, e atividades que amenizem o estresse do dia a dia, entre outros.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para iniciar a base teórica, serão apresentadas as ideias sobre a origem da expressão QVT nas organizações. Para tanto, tomou-se por base o pensamento dos seguintes autores: Jáder Sampaio e Íris Goulart, na obra “Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social”; Ana Cristina Limongi-França, na obra “Qualidade de vida no Trabalho – Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial” e Eda Fernandes, na obra “Qualidade de Vida no Trabalho – Como medir para melhorar”.

Segundo Goulart e Sampaio (2003), o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi estudado no passado com o intuito de buscar a satisfação dos

funcionários e diminuir o mal-estar proveniente do trabalho físico exercido em quantidade excessiva.

O termo QVT passou a ser estudado de forma científica entre os séculos XVIII e XIX, quando os métodos repetitivos das atividades de produção contribuíram para a iniciativa de um estudo mais detalhado sobre as condições de trabalho executados, inicialmente pelos economistas liberais e posteriormente, pelos teóricos da Administração Científica e pela Escola de Relações Humanas (GOULART; SAMPAIO, 2003).

Segundo os mesmos autores (2003), os estudos feitos nestes períodos eram pouco explorados, e só a partir de 1950, na Inglaterra, foi que o termo Qualidade de Vida no Trabalho começou a aparecer na literatura especializada. Isso se deu através do pensador Eric Trist e sua equipe de colaboradores que desenvolveram um novo modelo para tratar das variáveis que existiam entre o ambiente de trabalho e o envolvimento do indivíduo com a organização.

Na virada do século passado ocorreu uma série de transformações no mundo empresarial evidenciando um mercado cada vez mais competitivo. As transformações acontecem nos seguintes meios: economia mundial; tecnologia; organização de produção; e nas relações internacionais, cultura e educação, que influenciaram a vida das pessoas, a sociedade, e a própria organização. (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Mesmo com pensamentos diferentes e obras distintas, os autores citam, em um consenso, a preocupação das organizações em tentarem diminuir as variáveis que acarretam a insatisfação de seus colaboradores, muitas das vezes involuntariamente, antes mesmo de poderem ligar essa situação ao termo conhecido hoje como Qualidade de Vida no Trabalho. Como menciona Rodrigues a seguir:

“A Qualidade de vida no trabalho tem sido preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (RODRIGUES, p. 76, 1994).

Nadler e Lawler (1983 *apud* Rodrigues, 1994) ilustram o ciclo histórico do termo Qualidade de Vida no Trabalho com foco de abordagem e

características das várias fases, inclusive com previsão de futuro para a atividade, entre 1959 a 1983, vistas a seguir:

CICLO HISTÓRICO DE QVT NA VISÃO DE NADLER & LAWLER

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	FOCO	CARACTERÍSTICA DEFINIÇÃO
1959/1972 – a QVT era visto como uma variável	Variável	A interação de reações do indivíduo ao trabalho. Início da investigação do QVT para o indivíduo.
1969/1975 – a QVT era visto como uma abordagem	Abordagem	O foco central era o indivíduo, antes mesmo do resultado organizacional, porém, tendiam atender os dois lados.
1972/1975 – a QVT era visto como um método	Método	Conjunto de abordagens, que visavam o melhoramento de técnicas e métodos com intuito de melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório.
1975/1980 – a QVT era visto como um movimento	Movimento	Utilização frequente dos termos “gerenciamento participativo, e democracia industrial”, preocupação com a relação dos trabalhadores com as organizações.
1979/1983 – a QVT era visto como tudo	Tudo	A QVT foi vista como um conceito mundial para tratar produtividade/qualidade.
Futuro – a QVT é visto como nada	Nada	Com alguns possíveis fracassos futuros, os projetos de QVT podem sofrer com o descaso de se tornar mais um “modismo”.

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

Segundo Werther e Davis (1983), os trabalhos exercidos em seus postos e cargos, não significam apenas uma fonte de renda, mas sim, de satisfação de todas as ordens, que refletem à qualidade de vida.

Para Fernandes (1996), não se pode concluir com exatidão um conceito consensual para o termo Qualidade de Vida no Trabalho. A definição envolve o cuidado com a proteção dos trabalhadores, as necessidades e aspirações, influenciadas por ideias de humanização e responsabilidade social.

A qualidade de vida no trabalho está ligada diretamente às melhorias das condições de trabalho. Existem, porém, outros aspectos que podem vir a

influenciar a satisfação dos funcionários e refletirem na produtividade dos mesmos. Dentre eles, os fatores de ordem ambiental, comportamental, e organizacional que, devidamente combinados, geram influências positivas e conseqüentemente elevam a produtividade e satisfação do trabalhador. (FERNANDES, 1996)

Em relação a esse conceito, Werther e Davis (1983) contemplam o mesmo pensamento quando mencionam que esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.

Segundo Goulart e Sampaio (2003), citando Ballesteros (1996), ao expor sua visão sobre o tema em um congresso Internacional de Psicologia no Canadá, QVT representa o envolvimento das ciências psicológicas, ambientais, sociais e médicas, nas quais, influência as pessoas comuns no seu cotidiano, assim como, nas pesquisas e práticas atuais.

Pode-se dizer que atualmente a expressão Qualidade de Vida é uma representação de mudanças nos campos sociais políticos e ideológicos. Porém, o crescimento econômico dos países desenvolvidos não é garantia de um bem-estar da população. Em muitos países, esse crescimento é acompanhado com formas de trabalhos desumanos, em cargas de expedientes altíssimos, aliado a condições impróprias de instalações, com salários indignos, que é uma contrapartida de uma vida sustentável ao trabalhador. (GOULART; SAMPAIO, 2003)

Para Fernandes e Gutierrez (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho sofre impactos por comportamentos individuais no ambiente de trabalho, influenciadas pelo comportamento humano, na qual fazem parte de um leque de questões comportamentais.

Para obter-se qualidade de vida é preciso levar em conta um conjunto de fatores que envolvem variáveis da vida pessoal tanto quanto variáveis de satisfação que o indivíduo compactua em seu ambiente de trabalho.

Ballesteros (1996 *apud* Sampaio; Goulart, 2003) compactua pensamento semelhante ao mencionado acima, quando afirma que a qualidade de vida é uma junção de interações do indivíduo, de como ele reage e interage com o mundo externo, de como ele influencia e se deixa influenciar.

Segundo o mesmo autor (1996), essa diversificação de conceitos abstratos citados por outros pesquisadores com difícil operacionalização podem ser reduzidos a termos que equivalem ao bem-estar e a satisfação.

Já Fernandes (1996), concorda com esses variados enfoques, usados por diversos autores sobre a expressão QVT, porém, acredita que em todas as abordagens o conceito principal se relaciona aos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, elas se alto ajudam, pois quando o trabalhador está satisfeito, a produtividade aumenta e melhora em qualidade, o que será algo bom para a empresa.

Como visto, o conceito de QVT vem mudando com o tempo desde meados do século passado quando o termo começou a ser investigado. Teve o indivíduo como foco e depois o aprimoramento das técnicas e métodos visando à melhoria do ambiente de trabalho. Já na década de 80 o foco passou às relações trabalhistas chegando mais adiante nos conceitos de produtividade e qualidade. Segundo estudos, o futuro é incerto diante da possibilidade de ser tonar mais um “modismo” com possíveis fracassos.

O conceito em si reflete mudanças nos campos sociais, políticos e ideológicos que por si só envolvem muitas variáveis, que serão tratadas a seguir.

2.1 Variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Limongi-França (2003), existe elementos típicos na sociedade moderna, que podem desencadear a qualidade de vida no trabalho. São elas: a estrutura pessoal e seus vínculos sociais, como, a família, a expectativa de vida esperada, cuidados com a alimentação e a saúde, atividades esportivas e de lazer, assim como, combate ao sedentarismo, e hábitos diários; fatores socioeconômicos, como, a globalização, o desemprego, as privatizações no serviço público, a tecnologia e as expansões dos padrões de consumos; competitividade, pressão na execução de tarefas, qualidade de serviços e produtos, assim como, custo e velocidade, fazem parte das metas empresariais; pressões organizacionais, como, a remuneração variável, as mudanças na estrutura de poder, agilidade, rotatividade organizacional.

O modelo de Westley (1979, *apud* Fernandes 1996), estima à avaliação da qualidade de vida nas organizações com a influência de quatro indicadores, a saber: o indicador econômico, que representa a equidade nos salários e tratamentos interpessoais; indicador político, referente à segurança estável do emprego, com direito de trabalho; indicador psicológico, na qual representa a autorrealização pessoal dos funcionários; e o indicador sociológico, na qual reitera a participação dos funcionários nos assuntos relacionados aos processos de trabalho, nas execuções de tarefas e na divisão da responsabilidade dentro da equipe de trabalho.

Segundo Limongi-França (2003), citando o modelo de Fischer; Líber; e Brown (1995), os fatores que podem desencadear desconfortos aos funcionários e acarretar a diminuição de QVT, são: o pouco uso dos conhecimentos laborais, somados a atividades repetitivas; equipamentos e locais de trabalhos incoerentes com o peso da tarefa exercida; pausas insuficientes no período de carga horária trabalhada, assim como horários irregulares em turnos insatisfatórios.

O embasamento teórico de Walton (1973) segue uma categoria de conceitos que visam subsidiar e construir uma estrutura de análise sobre QVT e é o modelo que servirá de base para aferir o programa de qualidade de vida do MT. As categorias e indicadores considerados estão demonstrados a seguir:

Compensação justa e Adequada: refere-se à relação entre a remuneração recebida e o trabalho realizado pelo funcionário.

- Renda adequada ao trabalho - renda adequada para atender as necessidades pessoais.
- Equidade Interna - remuneração imparcial na organização interna, entre os cargos de mesma função.
- Equidade Externa - piso salarial em igualdade em relação a outros profissionais de mesmas funções em empresas diferentes.

Condições de Trabalho: refere-se à saúde do funcionário, e o ambiente físico em que o mesmo está integrado.

- Jornada de trabalho - horas de trabalho condizentes com a carga horária estabelecida por lei.

- Ambiente físico - ambiente físico favorável ao bem estar de seus funcionários, e que proporcione segurança.

Uso e Desenvolvimento de Capacidades: refere-se às oportunidades que a empresa proporciona aos funcionários em relação a utilizarem em seu cotidiano, suas habilidades e conhecimentos profissionais.

- Autonomia nas tarefas - liberdade do trabalhador na execução de suas tarefas.
- Senso comunitário - níveis de companheirismo dentro e fora da organização.

Oportunidades de Crescimento e Segurança: refere-se às oportunidades que a empresa oferece ao crescimento profissional de seus funcionários, e de segurança estável do trabalho.

- Possibilidades na carreira - Possibilidades de mudanças na carreira, ou até mesmo, no desenvolvimento da carreira na própria empresa.
- Crescimento profissional - Oportunidades de crescimento de conhecimentos, aptidões, e habilidades, através de treinamentos e capacitações.
- Segurança no emprego - estabilidade no trabalho.

Integração Social na Organização: refere-se à integração social da empresa, ou seja, visa à diminuição das diferenças entre os funcionários.

- Igualdade de oportunidades - ausência de símbolos de estruturas hierárquicas, e preconceitos de todas as espécies.
- Relacionamento - comunicação entre os funcionários e a empresa de forma saudável, respeitando as individualidades.

Constitucionalismo: refere-se aos interesses trabalhistas dos funcionários, garantindo o respeito da empresa quanto às regras.

- Respeito às leis trabalhistas - cumprimento de todos os direitos dos trabalhadores.
- Privacidade pessoal - entendimento das diferenças, primando à individualidade do funcionário.

- Normas e regras - normas e regras criadas pela empresa, que refletem no desenvolvimento do funcionário.
- Liberdade de expressão - apoio ao funcionário à livre expressão.

O trabalho e o Espaço total da Vida: Essa categoria refere-se ao equilíbrio da vida profissional, e na pessoal.

Relevância Social da vida no trabalho: refere-se à relação entre a perspectiva do funcionário na visão de responsabilidade social da empresa.

- Imagem da empresa: modo como a empresa se preocupa com a sua própria imagem.
- Responsabilidade Social da empresa - modo como a empresa enxerga a responsabilidade social perante a comunidade.
- Responsabilidade Social do empregado - valorização do empregado perante integração de ações social provenientes do RH.
- Responsabilidade Social dos produtos e serviços - responsabilidade da empresa em aferir os produtos e serviços.

2.2 Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Para se implantar programas de Qualidade de Vida no Trabalho, as organizações precisam obter conhecimentos teóricos sobre o assunto, pois um programa efetivo precisa englobar muitos elementos que serão mencionados a seguir.

As práticas de implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho não dispensam a teoria em si, ou seja, a fundamentação teórica sobre conhecimentos interdisciplinares relacionados aos comportamentos dos indivíduos é de suma importância para o desenvolvimento do mesmo. Assim sendo, fica inviável a implantação de programas de QVT sem o embasamento teórico e técnico sobre o tema. (FERNANDES, 1996)

A mesma autora (1996), mencionando Johnston; Alexander; e Robin (1991), em sua triagem sobre a implementação dos programas de QVT, destaca as seguintes fases:

- **Sensibilização** - a fase em que os consultores e representantes do sindicato, trocam suas visões a respeito das condições de trabalho, e seus eventuais efeitos ocasionados no funcionamento da empresa, e buscam em conjunto os meios de muda-las.

- **Preparação** - a fase na qual ocorre a seleção dos mecanismos institucionais essenciais à condução da experiência, constituindo a equipe de projeto, estruturando os modelos e os instrumentos a serem utilizados.

- **Diagnóstico** - a fase que integra dois aspectos: o levantamento do sistema social da organização, referente à satisfação que os funcionários contemplam sobre suas condições de trabalho; e a coleta de informações sobre o funcionamento teórico do sistema.

- **Concepção e implementação do projeto** - a fase em que a equipe dispendo das informações precedentes, em um perfil preciso da situação estabelece a prioridade a se seguir, propondo assim, um cronograma de implementação de mudanças a respeito: da tecnologia, que visam os métodos de trabalho, equipamento, fluxos, etc.; de novas formas de organização de trabalho, que proporcionam equipes semiautônomas autogerenciais, etc.; métodos de gestão, que visam à tomada de decisão, supervisão, e o controle de execuções, etc.; práticas e políticas de pessoal, na qual, salienta-se à formação, treinamento, avaliações, remanejamentos, e remuneração; e o ambiente físico, que visa à segurança, higienização, fatores estressantes, etc.

- **Avaliação e difusão** - a fase em que se faz uma avaliação imediata, mesmo tendo dificuldades em relação a informações confiáveis, é essencial para prosseguimento de implementação de mudanças.

Para se tornar viável a mensuração dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho, as organizações precisam atentar-se aos comportamentos diários dos seus colaboradores envolvidos nos projetos.

Segundo Fernandes (1996), a proposta metodológica baseia-se na perspectiva do termo “expressão do trabalhador”, como sendo um elemento

primordial para levantamento de informações, referente aos seguintes aspectos: ambientais; organizacionais; e comportamentais, na qual, refere-se à percepção dos próprios integrantes dos postos e cargos, sendo satisfatórios ou não.

Em sua linha de raciocínio sobre a tentativa de mensuração de QVT, Limongi França (p. 114, 2003), afirma que:

“Tornar mensurável a qualidade de vida que traz aspectos usualmente subjetivos, através de dados objetivos do estilo de vida nas organizações, faz com que uma proposta de consolidação de Indicadores Empresariais de QVT seja indispensável para a gestão do bem-estar das pessoas nas empresas”.

Segundo a mesma autora (2003), o uso desses indicadores facilita a identificação das condições atualizadas e desejadas dos indivíduos, com o auxílio das referências estabelecidas outrora.

Observando-se o aglomerado de fatores que envolvem a obtenção pessoal de “qualidade de vida” no ambiente organizacional, através das teorias expostas e discutidas anteriormente, nada fará sentido se o empenho das empresas em implantarem projetos de QVT não encontrar os fatores que possam agregar motivação e, conseqüentemente, satisfação na vida pessoal e social do indivíduo para o qual o programa é destinado. Portanto, o indivíduo precisa conservar as variáveis positivas tanto na vida social e familiar, quanto na vida no trabalho.

3 MÉTODO

Com vistas a atingir os objetivos propostos, a abordagem do problema se dará por meio de uma pesquisa qualitativa.

Segundo Denzin & Lincoln (1994), a pesquisa qualitativa em seu foco tende a ser multimetodológica na medida em que envolvem abordagens de assuntos nos campos naturalísticos e interpretativos. Nesse sentido, o pesquisador estuda os fenômenos em seu ambiente natural, tentando interpreta-los ou dar-lhes sentido.

Para Minayo (1996), a pesquisa qualitativa estuda a estrutura social de um determinado fenômeno, na qual trabalha com os seguintes aspectos: o universo de significados; aspirações; motivos; atitudes; crenças; valores; o que corresponde com o universo mais profundo das relações, dos processos e dos

fenômenos que não podem ser interpelados pelo desenvolvimento das variáveis.

Diante dos pensamentos dos autores mencionados, a pesquisa qualitativa será de suma importância para o desenvolvimento do trabalho, pois é por meio dela que tomaremos conhecimento das atividades desenvolvidas pelo Ministério dos Transportes relativas ao seu programa de qualidade de vida e às condições de trabalho oferecidas aos seus servidores.

Os métodos disponíveis que integram a pesquisa qualitativa aprimoram ainda mais a busca por informações, pois, com a junção de várias perspectivas e abordagens, se chegará mais intensamente ao objetivo dos significados da situação em questão.

A pesquisa qualitativa contém características básicas que, em conjunto, tornam-se elementos específicos desse método, como: foco na interpretação mediante perspectiva das ideias dos participantes sobre a situação do estudo; foco na subjetividade ao invés da objetividade, já que o interesse do estudo é o pensamento dos participantes; condução flexível no processo da pesquisa, devido à complexidade das questões estudadas, não se pode afoitamente dar exatidão aos caminhos a percorrer; orientação da pesquisa para o processo em questão, e não para os resultados, a ênfase está no entendimento da situação em destaque, e não em um objetivo já estipulado; preocupação com a contextualização estudada, onde o comportamento dos participantes interliga-se na formação da experiência do processo; e o impacto causado da influência do pesquisador que influencia no processo e sofre influência (CASSEL; e SYMON, 1994).

Será desenvolvido em seu método, o delineamento de um estudo de caso, que seguirá etapas na forma proposta por Yin (2001), e Stake (2000), que consistem em: formulação da problemática; definição da unidade de caso; determinação de casos; elaboração de protocolo; coleta de dados; avaliação e análise dos dados e preparação do relatório.

O projeto de pesquisa que utiliza o estudo de caso se impõe a ser um estudo extenuante e profundo de um objetivo, de maneira única em relação às outras modalidades, na qual permite um amplo e destrinchado conhecimento. (GIL, 2002)

A temática da pesquisa se mostra bastante explorada por inúmeros pesquisadores, sendo assim, o tipo de pesquisa a se adotar será a descritiva que melhor se adéqua à observação e à análise ou registro dos fenômenos, sem precisar entrar no mérito dos conteúdos, ou seja, não pode haver interferência do pesquisador e sim entender a estrutura da realidade da organização em seus processos e métodos adotados.

Segundo Gil (2002), as pesquisas descritivas tem como foco principal, descrever as características de determinado fenômeno ou população, ou seja, a relação existente entre variáveis.

Para o mesmo autor (2002), as pesquisas descritivas costumeiramente utilizam temas sociais que se preocupam com a atuação prática. Para tanto, utiliza-se de ferramentas de levantamento de dados.

Uma vez determinada a metodologia a ser utilizada para a presente pesquisa, passa-se a seguir, à apresentação das características da organização foco deste estudo.

3.1 UNIDADE DE CASO

A unidade de caso a ser estudada é o setor de Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do Ministério dos Transportes, antigo Recursos Humanos.

Como unidade administrativa da estrutura organizacional da Subsecretaria de Assuntos Administrativos, integrante da Secretaria-Executiva do Ministério dos Transportes, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas compete coordenar e acompanhar no âmbito do Ministério, a política e as eventuais ações de Recursos Humanos, compreendendo as atividades de administração e pagamento de pessoal, de desenvolvimento de recursos humanos, em consonância com a legislação vigente, e ainda:

1. - coordenar e acompanhar a execução da política de assistência médico - social no âmbito do Ministério;
2. - coordenar e acompanhar a política e as ações das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, no âmbito do Ministério; e
3. – coordenar e acompanhar o programa de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Os projetos de QVT tem o monitoramento de duas divisões dentro da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (COGEP), a saber: a Divisão de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que foi criada no ano de 2013, junto ao programa de QVT, que possui o papel de conduzir o programa na prática, e desenvolver ideias; e a Divisão de Treinamento e Capacitação que existe desde a origem do órgão, e tem o papel de auxiliar a divisão condutora do programa.

Como mencionado acima, a Divisão de Programa de QVT é uma unidade recente, que foi criada junto ao programa. A ideia de sua criação surgiu numa reunião de pauta entre os chefes de divisões da COGEP onde ficou decidida a efetivação de um gestor exclusivo para o programa com qualificação específica e experiência na área. Diante disso, deu-se a efetivação, via terceirização, da atual supervisora do programa, que possui experiência de mais de 13 anos em trabalhos na área de QVT com atribuições de bem gerir, supervisionar e propor novas ações para o programa recém-implantado.

As ações a que se refere o enunciado são propostas pela profissional à chefia da Divisão de Treinamento e Capacitação e, uma vez aprovadas pelo Coordenador-Geral, são colocadas em prática como rotina do programa.

3.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para captar informações sobre as relações existentes entre o órgão sobre o estudo e seus servidores, assim como, levantar históricos sobre as atividades de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da instituição e a sensação de bem-estar dos seus usuários, será utilizado o instrumento entrevista semiestruturada com perguntas estruturadas a partir das dimensões de Walton (1973), com o intuito de aferir se o órgão proporciona aos seus funcionários, um ambiente favorável a QVT. Já que as dimensões propostas demonstram a percepção de se alcançar a QVT, e por ser um fator indicador para a obtenção.

Será utilizado também o instrumento de entrevista aberta, que visará à coleta de todas as informações referentes aos projetos e ações desenvolvidos

pelo programa de QVT. Com o intuito de não se perder nenhuma informação será utilizada como auxílio um gravador.

Segundo Gil (2002), uma entrevista semiestruturada é guiada pelo interesse do indivíduo entrevistador, na qual explorará o caminho que lhe convém. Porém, o autor ainda salienta que neste tipo de técnica de coleta de dados o uso de roteiros em rascunhos ou até mesmos em papéis pessoais são frequentes.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 195), a entrevista é definida como:

“A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma observação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”.

Será adotada, ainda, a entrevista aberta, já que, como menciona Lakatos e Marconi (2001), serve para tornar a entrevista uma investigação social que valoriza a interpretação das palavras, aplicada face a face. Sendo assim, se encaixa na perspectiva do procedimento, que visará o levantamento das atividades desenvolvidas pelo programa de QVT do MT desde sua origem.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Para obtenção das informações referentes ao problema de pesquisa, será aplicada uma entrevista aberta à supervisora do programa de QVT do órgão que possui seis meses de atuação na função e 13 anos de experiência na área específica. Através desse instrumento busca-se coletar informações referentes ao histórico das ações desenvolvidas desde a origem do programa.

No segundo instrumento de coleta de dados, será aplicada uma entrevista semiestruturada dimensionada segundo o modelo de Walton (1973), ao gestor de Gestão de Pessoas que possui experiência de 23 anos na função. A supervisora do programa atuará como suporte às informações nessa etapa, nas questões mais específicas do programa.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA

O procedimento de coleta de dados se deu no próprio MT, mais precisamente no setor de Gestão de Pessoas, previamente agendado de acordo com a disponibilidade dos gestores. No dia marcado, o pesquisador foi ao setor de trabalho e se encontrou com os entrevistados, em uma sala de reuniões, onde foi possível a aplicação dos dois instrumentos de coleta de dados, a entrevista semiestruturada e a entrevista aberta.

3.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

Segundo Trojillo (1994 apud Lakatos; Marconi, 2001), a análise de dados é a busca de evidenciar a ligação existente entre os fenômenos explorados e outros fatores. Já para Lakatos e Marconi (2001), a elaboração das análises precisa do desenvolvimento de três etapas: interpretação, que visa à interpretação das variáveis dependentes e independentes, com o objetivo de ampliação dos conhecimentos de determinado fenômeno; explicação, que tem em seu foco o esclarecimento sobre a origem das variáveis dependentes, junto com a necessidade de encontrar as variáveis ascendentes e; especificação, que visa à relação do ponto de validação entre as variáveis independentes e dependentes.

“Interpretação é a atividade intelectual que procura dar significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos. Em geral, a interpretação significa a exposição do verdadeiro significado do material apresentado, em relação aos objetivos propostos e ao tema” (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 170).

Diante do que foi citado, observa-se a importância da interpretação dos dados coletados, pois é a partir da análise deles que o pesquisador entrará em maiores detalhes sobre o enfoque real de seus pensamentos. Ou seja, é a parte do projeto em que as respostas às suas indagações aparecem, buscando o equilíbrio entre os dados colhidos e as hipóteses formuladas (LAKATOS, MARCONI, 2001).

4 RESULTADO E ANÁLISE DOS DADOS

As pessoas que prestam concurso público sonham em alcançar a estabilidade financeira. O provimento vitalício perante o órgão governamental regido pela Lei 8.112/90. Ao tomarem posse no cargo, os novos servidores passam por um período de adaptação denominado estágio probatório de três anos onde são treinados para desempenharem suas funções.

Nesse período, o servidor conhecerá a cultura organizacional da instituição e seus regulamentos, assim como, seus costumes, os equipamentos que serão utilizados em suas atividades, além de conviver com as pessoas no âmbito de trabalho.

O conjunto de variáveis que cercam as atividades dos servidores no dia a dia ao longo desse período de provação formará a convicção de que ele fez a escolha certa ao escolher essa profissão e que o desempenho do cargo e o ambiente de trabalho lhe trazem satisfação independente do componente remuneração que, via e regra é, ao lado da estabilidade, o fator de maior atração para ingresso no serviço público.

A priori, podia-se pensar sobre uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho levando-se em conta, apenas no conceito de uma remuneração satisfatória. Mas, as melhorias das condições de trabalho e, sobretudo na organização psicossocial, é que demandarão mudanças sobre um novo compartimento organizacional. (FERNANDES, 1996).

“É preciso atentar-se para uma gama de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, refletem-se na satisfação e participação do indivíduo, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial.” (EDA FERNANDES, p. 28, 1996).

Para analisar as características do programa de QVT do M.T., os dados foram coletados junto ao Coordenador de Gestão de Pessoas, com o auxílio da supervisora do programa de QVT, as informações foram geradas através das perguntas dimensionadas ao modelo de gestão de QVT de Walton (1973), a entrevista continha oito perguntas que investigam as seguintes dimensões: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento profissional e segurança no trabalho; integração social na

organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho.

4.1.1 Categoria 1: Compensação Justa e Adequada

Segundo Walton (1973), essa categoria visa à mensuração a adequação de remuneração do trabalho executado pelo funcionário, ou seja, as relações entre o salário e os fatores como experiência e responsabilidade exercida na função, assim como, a equidade salarial interna e externa.

Os entrevistados informaram que os servidores são submetidos a um regime jurídico específico estipulado pelo governo, conforme descrito em lei do estatuto do Ministério dos Transportes, que tratam dos planos de carreiras. Constam do estatuto, todas as análises das remunerações estabelecidas e previamente definidas para os ocupantes dos cargos públicos do Poder Executivo, sem compensação por serviços prestados além da jornada de trabalho.

Como informado pelos os gestores, observa-se que, às relações salariais dentro do órgão segue o padrão previsto por lei, portanto, os salários mostram-se justos e adequados à compensação ao trabalho exercido pelos servidores, haja vista que os salários são baseados pelos níveis de complexidades de suas atividades.

4.1.2 Categoria 2: Condições de Trabalho

Segundo Walton (1973), a organização deve oferecer jornadas de trabalhos justas a seus funcionários, assim como, a estrutura física favorável ao desempenho das atividades, com ambiente seguro e saudável, visando sempre o bem estar.

Nessa questão, obteve-se a informação de que o órgão público se preocupa com essas questões de uma forma geral. Os entrevistados afirmaram que a jornada de trabalho se mostra adequada, como estipula a lei, tendo carga horária de oito horas diárias, ou 40 horas semanais. E possui um ambiente seguro, na qual proporciona uma estrutura arejada e conservada. Quanto aos equipamentos de trabalho, foi informado que o órgão oferece

equipamentos de qualidade que são submetidos a manutenções frequentes quando solicitado, inclusive com a troca desses equipamentos antes mesmo do final de suas vidas úteis o que garante o padrão de qualidade. Quanto à assistência médica no órgão, o gestor informou que há carência de profissionais médicos e que o problema está sendo analisado assegurando, no entanto, que as condições de saúde e segurança em geral, são boas.

Como mencionado, o órgão disponibiliza aos seus funcionários um ambiente seguro, com uma estrutura física boa e conservada, e disponibiliza ainda, equipamentos bons e aptos para o uso das atividades dos servidores, com o auxílio de manutenções sempre que necessitar, porém em relação à segurança e saúde no órgão, há um número acessível para atender a demanda média, mas precisa-se de um número maior para atender uma possível variação na demanda de necessidades médicas.

4.1.3 Categoria 3: Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Nessa categoria, Walton (1973) trata das oportunidades que os funcionários possuem para aplicar os seus conhecimentos e aptidões em suas atividades no ambiente de trabalho, ou seja, desenvolver a sua autonomia e receber retroalimentação sobre as atividades executadas.

Nessa questão os gestores mencionaram que o órgão tem um plano de capacitação para servidores com ofertas de cursos de livre escolha para os interessados, que são autorizados se estiverem devidamente correlacionados às suas atividades laborais correspondentes à área meio. Há projetos que visam relacionar o plano de capacitação ao programa de QVT, que prevê incentivos aos servidores por meio de palestras e ações específicas. Os gestores ainda salientaram que o desenvolvimento das capacidades, retroalimentação, e a autonomia das tarefas, são questões tratadas no órgão, e o setor de Gestão de pessoas faz o acompanhamento mediante análises identificadas.

Diante dos esclarecimentos, observa-se que os servidores possuem funções e atividades, desempenhando assim suas capacidades diante das complexidades que o exercício apresenta, porém há cursos de capacitações,

que servem para que os servidores que necessitam expandir suas habilidades, possam devidamente receber treinamentos específicos a cada situação.

4.1.4 Categoria 4: Crescimento profissional e Segurança

Segundo Walton (1973), essa categoria visa às perspectivas que a organização apresenta aos funcionários em relação à carreira profissional, ou seja, o crescimento profissional. Entretanto, visa também o foco na estabilidade no trabalho.

Nessa questão os entrevistados levaram em conta as especificidades do serviço público de uma forma geral, que seguem um regime jurídico específico e se submetem aos ditames do Governo Federal. O crescimento profissional e as mudanças de carreira se darão conforme as normas estabelecidas, e a estabilidade plena se darão por meio da aprovação no estágio probatório referentes aos três anos de exercícios executados.

Como mencionado pelos os gestores, existem normas específicas a serem seguidas referentes às mudanças na carreira profissional. Entretanto, em consonância, há oportunidades de crescimentos nas carreiras dos servidores, se os mesmos, receberem nomeações de seus chefes da área meio, assim, poderão participar de treinamentos específicos para estarem aptos a efetuar as novas atividades propostas, e receberão o subsídio da gratificação adequada conforme a complexidade da atividade.

4.1.5 Categoria 5: Integração social na Organização

Segundo Walton (1973), essa categoria se refere ao grau de integração social existente na organização, ou seja, os níveis satisfatórios que podem ser aferidos através de bons relacionamentos interpessoais, pode se levar em consideração também a ausência de preconceitos, respeito às individualidades, e o senso comunitário.

Nessa questão os gestores informaram que são dadas todas as oportunidades de ambientação aos servidores que ingressam no órgão para que eles se sintam integrados e aptos a desempenharem suas funções. Além disso, o órgão ainda disponibiliza cursos de capacitação e treinamentos que

visam o desenvolvimento profissional do funcionário. Os gestores citaram ainda algumas ações de conscientização na área ambiental como na coleta seletiva de lixo, com o recolhimento de pilhas e baterias de celulares e, cuidados com a ergonomia.

4.1.6 Categoria 6: Constitucionalismo na Organização

Segundo Walton (1973), essa categoria visa os direitos dos funcionários, ou seja, a responsabilidade da organização em atender as leis trabalhistas, assim como os estabelecimentos de regras e normas.

Os gestores asseguraram que todos os servidores são informados sobre as leis trabalhistas que regem o serviço público, bem como seus deveres e direitos perante o órgão. O gestor lembrou ainda que o servidor tem total liberdade para se expressar sobre essas e outras questões.

4.1.7 Categoria 7: Trabalho e Espaço total de Vida

Segundo Walton (1973), a vida no trabalho não pode ocupar a maior parte do dia e afetar, por consequência, a vida pessoal, e sim ter equilíbrio entre as duas partes.

Quanto a essas questões, os entrevistados afirmaram que o órgão não faz nenhum controle específico sobre estas situações, porém, asseguraram que o desenvolvimento das atividades provenientes das funções dos servidores tem que ser realizados conforme a jornada de trabalho estabelecida em lei.

Como mencionado, é de muita relevância as organizações priorizarem a qualidade de vida de seus funcionários, operacionalizando assim, as atividades exercidas conforme a carga horária. Sendo assim, se comprometerem unicamente às suas vidas sociais e familiares, sem que a vida no trabalho influencie de alguma forma.

4.1.8 Categoria 8: Relevância social da Vida no Trabalho

Segundo Walton (1973), essa categoria visa a percepção da responsabilidade social da organização, ou seja, a preocupação com a imagem

da mesma, assim como, a relação entre empresa e funcionários, e a ética de qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

Os gestores responderam a essa questão informando que há grande preocupação do órgão no sentido de prestar um bom serviço aos usuários, e que já está em fase de desenvolvimento, um plano de Gestão de Competência, que visa o planejamento, organização e controle das atividades para melhorar as condições de trabalho e de vida dos servidores. Citam ainda que o órgão prima por sua imagem quando atende as demandas dos clientes externos. Mais adiante informou que existem projetos sociais direcionados às pessoas com baixa renda que não possuem condições financeiras para pagarem cursos de pré-vestibular, a quem são disponibilizados aulas no próprio órgão.

4.2 Características do Projeto de QVT do Ministério dos Transportes

Além dos dados coletados através da entrevista semi-estruturada, foi realizado junto ao órgão M.T., a entrevista aberta que foi aplicada à supervisora do programa de QVT do órgão, com o objetivo de identificar os projetos em desenvolvimento e futuros.

A supervisora informou que o programa de QVT em curso, apresentou como atividades pioneiras o uso de palestras e ações específicas da área.

Como primeiras ações foram aplicadas três palestras que abrangeram temas como a prevenção do estresse, a qualidade de vida e saúde mental e trabalho, ministradas pela própria supervisora do programa.

Nesse projeto pioneiro, com abordagem do tema estresse, a palestra não foi apresentada de forma convencional, mas sim, aplicando-se técnicas e exercícios de relaxamento, visando o envolvimento da plateia e interação entre os participantes. Também foram utilizados músicas e outros artifícios. Na aula inaugural compareceram cerca de 50 pessoas, e o sucesso foi imediato através do feed-back dos usuários, o que fez a supervisora do programa tornar essa ação permanente, tornando-a sua frequência constante semanalmente.

O segundo projeto contemplou o tema da reeducação alimentar com a realização de duas palestras ministradas por nutricionistas que vieram de São Paulo. Os temas foram à alimentação saudável e a reeducação alimentar com uma nova abordagem - a importância de se alimentar bem.

O terceiro projeto teve uma mudança na forma de ser apresentado. Em vez de palestra, foi realizado um circuito visando à saúde do trabalhador, com várias ações como medição da pressão ocular; medição da pressão arterial; massagens; medição de glicose e; orientação sobre a saúde da mulher. Nesse projeto específico o programa recebeu sua maior participação de público com a presença de 980 pessoas, em três dias de atividades realizadas no próprio órgão.

No quarto projeto abordou-se a questão da educação financeira por meio de palestra proferida por um professor renomado oriundo do Rio de Janeiro, cujo tema foi: escolhas conscientes/futuros consistentes.

Além desses projetos em curso, há outros futuros relatados pela entrevistada. Dos projetos trabalhados, o primeiro refere-se ao tema Aposentadoria, com previsão de realização de duas palestras: “aposentadoria também é felicidade” e “mercado de trabalho”.

Os outros programas em fase de formatação são: Grupo institucional que abordará várias técnicas como “mentury” e “Call Rogers”; Encontro de integração natalina, com objetivos de integrar o corpo institucional e buscará parceria com a serenata de natal da UNB com previsão de coleta de roupas, agasalhos e alimentos para doação; Projeto de ergonomia no ambiente de trabalho; Gerenciamento de conflitos e; Arte e identidade que desenvolverá atividades na busca da capacitação das pessoas em suas habilidades manuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de pesquisa foi investigado tomando-se por base o modelo de Walton (1973), onde foram levantadas as ações realizadas pelo órgão para promoção de QVT aos seus servidores por meio de instrumentos próprios para a coleta de dados, ou seja, uma entrevista aberta e uma entrevista semiestruturada aplicados aos gestores do programa.

Uma vez coletados, os dados foram analisados segundo o objetivo da pesquisa que tinha como objetivo apurar e na visão dos gestores entrevistados, o MT oferecia as condições ideais de trabalho a seus servidores.

Para se chegar ao resultado foram adotados quatro objetivos específicos, que serviram como metas a serem seguidas para maior conhecimento do desenvolvimento do trabalho, que veremos a seguir: a primeira etapa da pesquisa científica foi explorar o universo teórico do modelo de gestão de QVT de Walton (1973), caracterizando-o em suas oito dimensões, que serviram como base da presente pesquisa; a segunda etapa consistiu na descrição do programa de QVT do M.T., ou seja, foi apresentado o tempo de existência do programa, e suas limitações, assim como, suas perspectivas, e ideias futuras. Ainda foi mencionado o processo de hierarquização de aprovação de novas ideias, e como são colocadas em prática; a terceira etapa utilizou-se a entrevista aberta visando levantar os projetos e ações do programa de QVT do M.T. Através do instrumento de coleta de dados, foi possível levantar os projetos aplicados desde a origem do programa, e as ideias futuras; e a quarta etapa consistiu na utilização do instrumento de coleta de dados, entrevista semiestruturada dimensionada ao modelo de gestão de Walton (1973), na qual se analisou as relações entre as ações oferecidas pelo o órgão M.T., com o modelo de gestão estudado.

Ao fim da análise pode-se afirmar que os objetivos da pesquisa foram atingidos e que o órgão estudado proporciona boas condições de trabalho a seus servidores na medida em que oferece salários justos e adequados cujos patamares são os mesmos ofertados pelo governo federal para todos os seus servidores levando-se em conta o nível de complexidade da função de cada cargo. Quanto às condições de trabalho elas são adequadas por apresentar estruturas físicas conservadas. Os equipamentos de trabalho são compatíveis com cada atividade proposta em seu nível de complexidade, e acompanham as devidas manutenções quando necessário. As regras e normas existentes aplicadas aos servidores seguem as diretrizes estabelecidas pelo o governo federal e atendem as leis trabalhistas e os interesses dos empregados. O órgão ainda se preocupa com as questões sociais perante a comunidade, zelando por sua imagem e desenvolvendo ações que envolvem comunidades carentes.

Quanto às ações originadas pelo programa de QVT constatou-se que as atividades desenvolvidas seguem um caminho previsto, e os projetos alcançaram números expressivos de participantes, com a quase mil pessoas

presentes num deles. Sendo assim, o pesquisador em consonância às informações dos gestores, acredita que as ações do programa estão surtindo o efeito esperados por eles e pelos beneficiários, haja vista que o sucesso fez com que uma das ações do programa se tornasse constante, ou seja, com programação semanal.

Foi verificada no decorrer do trabalho duas limitações, a primeira esta ligada ao pouco tempo para a realização de estudos mais detalhados sobre a aferição de QVT no órgão. E a segunda, a disponibilidade dos gestores na parte dos instrumentos de coleta de dados aplicados.

As sugestões para projetos futuros é a realização de uma pesquisa para aferir as opiniões dos usuários do programa, partindo nos parâmetros de um estudo quantitativo, para analisar a percepção dos funcionários e dar consistência à efetividade do programa de QVT oferecido pelo órgão.

REFERÊNCIAS

- CASSELL, C.; SYMON, G. **Qualitative methods in organizational research**. London: Sage Publications, 1994.
- DEJOURS C.; ABDOUCHELI E.; JAYET C. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. - **Handbook of qualitative research**. London, Sage Publication, 1994. 643p.
- FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – uma experiência brasileira**. Revista de Administração da USP, v. 23, n. 5, out./dez., 1988.
- GIL, Antônio C. - **Gestão de Pessoas**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, Antônio C. – **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.
- MINAYO, M. C. De S. - **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 4. ed. São Paulo, 1996.
- RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise do nível gerencial**. 2ª ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- SAMPAIO, Jáder R.; GOULART, Íris B. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.
- UNFPA. **Fundo de População das Nações Unidas**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/populacao-de-7-bilhoes-demanda-investimentos-adicionais-nos-jovens-afirma-relatorio-do-unfpa/>> Acesso em: 11 set. de 2013.
- WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.
- WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA: Cambridge, v. 15, 1973.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Tradução: Daniel Grassi. 2ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Cargo:

Vigência na empresa:

Formação acadêmica:

Tempo de trabalho no setor de QVT:

(1) O MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES OFERECE UMA COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA AOS SEUS SERVIDORES?

-> HONESTIDADE DA COMPENSAÇÃO SALARIAL, OU SEJA, RELAÇÕES ENTRE SALÁRIO E FATORES COMO EXPERIÊNCIA E RESPONSABILIDADE NO TRABALHO EXECUTADO.

-> EQUIDADE SALARIAL INTERNO/EXTERNO.

(2) AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO SÃO FAVORÁVEIS?

-> EM QUESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO, COM HORÁRIOS RAZOÁVEIS, REFORÇADOS POR COM UM PERÍODO NORMAL DE TRABALHO PADRONIZADO.

-> AMBIENTE SEGURO/SAUDÁVEL; EQUIPAMENTOS FAVORÁVEIS PARA O USO ADEQUADO E PLENO, E QUE ATENDA SUAS ATIVIDADES; AMBIENTE FÍSICO/ESTRUTURAL.

(3) QUANTO AO USO DO DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES?

-> EM QUESTÕES COMO: RETROALIMENTAÇÃO; AUTONOMIA DAS TAREFAS; TAREFAS COMPLETAS E PLANEJADAS; IDENTIDADE DA TAREFA; O USO DE MÚLTIPLAS HABILIDADES.

(4) PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO NA CARREIRA, E SEGURANÇA?

-> SEGURANÇA NO TRABALHO/ESTABILIDADE.

-> CRESCIMENTO PROFISSIONAL.

-> POSSIBILIDADES DE MUDANÇA DE CARREIRA.

(5) INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA EM GERAL?

-> IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

-> RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS, E FUNCIONARIO/ÓRGÃO.

-> SENSO COMUNITÁRIO/AMBIENTAL.

(6) CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO

(7) -> LEIS/DIREITOS TRABALHISTAS.

-> DIREITO A PRIVACIDADE.

-> LIBERDADE DE EXPRESSÃO.

-> NORMAS/ROTINAS.

(8) TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA?

-> EQUILÍBRIO ENTRE AS DUAS VERTENTES, TANTO A VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO, QUANTO NA VIDA SOCIAL/FAMILIAR, OU SEJA, O TRABALHO NO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES CONSOME APENAS AS HORAS CONDICIONADAS POR LEI, OU CONSOME A VIDA DE SOCIAL/FAMILIAR?

(9) RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO?

-> A ORGANIZAÇÃO É PREOCUPADA COM A IMAGEM.

-> RESPONSABILIDADE SOCIAL DE PRODUTOS/SERVIÇOS.

-> RESPONSABILIDADE SOCIAL DOS EMPREGADOS.

APÊNDICE B

AÇÕES/PROJETOS	Resumo das Atividades
Prevenção do Estresse	Foram aplicadas três palestras com abrangência do tema <i>estresse no trabalho</i> . As palestras abordaram os temas Prevenção do Estresse no trabalho, Qualidade de Vida, e Saúde Mental e Trabalho.
Reeducação Alimentar	Foram aplicadas duas palestras que abrangeram o tema <i>reeducação alimentar</i> , que teve como palestrantes dois nutricionistas vindos de São Paulo, e abordaram o assunto alimentação saudável, e a importância de se alimentar bem.
Circuito Saúde	Foi planejado junto ao órgão, um evento de três dias, na qual aconteceu o <i>Circuito Saúde</i> , que visou à saúde do trabalhador através de ações como: medição da pressão ocular; medição da pressão arterial; massagens, entre outros.
Educação Financeira	Foi aplicada uma palestra que abrangeu o assunto <i>educação financeira</i> , por um professor renomado vindo do Rio de Janeiro, cujo tema da palestra foi: escolhas conscientes, futuros consistentes.
Projetos Futuros	Como projetos futuros, o programa de QVT pretende aplicar as ações e os projetos, a seguir: <i>aposentadoria</i> , com duas palestras que abordarão os assuntos, aposentadoria também é felicidade, e mercado de trabalho; <i>grupo institucional</i> , que abordará técnicas de administração, como Mentury e Call Rogers, entre outros; <i>encontro natalino</i> , um projeto em parceria com a UNB, para recolhimento de alimentos e agasalhos para serem doados; <i>projeto de ergonomia</i> ; <i>gerenciamento de conflitos</i> ; e o <i>projeto de arte e identidade</i> .