



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**QUALIDADE DE VIDA DURANTE O PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO EM
UMA ESTATAL**

**WORK LIFE QUALITY DURING THE PRIVATIZATION PROCESS IN A
STATE-OWNED COMPANY**

Pedro Henrique Mota Pires da Silva¹

Jefferson de Alcantara e Silva²

RESUMO

Tendo em vista o objetivo proposto neste Trabalho de Conclusão de Curso, pesquisa-se sobre a qualidade de vida durante o processo de privatização em uma estatal, a fim de identificar os impactos na qualidade de vida do funcionário da Eletrobrás que passou por um processo de privatização. Para tanto, é necessário descrever o perfil dos empregados da Eletrobrás; identificar dentro dos aspectos da qualidade de vida o que sentem; analisar os efeitos causados nos colaboradores; discutir os dados levantados no questionário e realizar o paralelo entre eles e a referência bibliográfica encontrada, o que constata-se que enquanto sentem medo de perder o emprego, não foi sentido o impacto decorrente do fenômeno econômico nos funcionários, tendo em vista a satisfação no trabalho, satisfação com as normas da empresa, com o salário e com a liberdade opinião e no desenvolvimento do trabalho.

Palavras-chave: [Qualidade de vida no trabalho; Privatização; Eletrobrás]

ABSTRACT

In view of the objective proposed in this Course Completion Work, to research the quality of life during the privatization process in a state-owned company, in order to identify the influences on the quality of life of Eletrobrás employees who went through a process of privatization. Therefore, it is necessary to describe the profile of Eletrobrás employees; identify within the aspects of quality of life what I felt; analyze the effects caused on employees; discuss the data collected in the experiment and make a parallel between them and a bibliographic reference found, which shows that while I was afraid of losing my job, the impact resulting from the economic phenomenon on employees was not felt, in view of job satisfaction work, satisfied with the company's norms, with the salary and with the freedom of

¹ Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: pedro.pires@sempreceub.com.

² Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Mestre em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: jefferson.silva@ceub.edu.br.

opinion and in the development of the work.

Keywords: [Quality of working life; Privatization; Eletrobras]

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é o meio em que o indivíduo pode ter suas recompensas e necessidade fisiológicas supridas, seguindo a pirâmide de Maslow. Nesse sentido, a fim de garantir a sobrevivência sua e de seus familiares, o trabalho é um modo de prover alimento, roupas, moradia, educação e saúde, sendo também o local onde nossa sociedade passa o maior tempo de sua vida (ADMINISTRADORES, 2013).

Com isso, existe a necessidade de compreender o aspecto da qualidade de vida do trabalhador, uma vez que ele é capaz de instituir identidade e oferecer sentido e significado à vida (ADMINISTRADORES, 2019). Pelo modelo de gestão de Qualidade de Vida (QVT), os benefícios têm como principais: o maior engajamento da equipe, redução de turnover, melhora na saúde do trabalhador e aumento de produtividade, por exemplo (Blog Alelo, 2018), mas o Brasil, conforme indicado pelo Índice Sodexo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sofreu uma queda de 6,48 pontos (em uma escala de 0 a 10) para 6,21 no ano de 2021.

Surge então, nesse contexto, a Eletrobrás (Centrais Elétricas Brasileiras S.A), uma empresa brasileira de capital aberto que atua como uma holding, dividida em geração, transmissão e distribuição de energia. Sendo uma Sociedade de Economia Mista (S.A), o capital da empresa se dá de investimento público e investimento privado, mas tendo como maior acionista e controlador o Governo Federal.

Fundada 1962, oficialmente, a empresa recebeu a atribuição de promover estudos, projetos de construção e operação de usinas geradoras, linhas de transmissão e subestações destinadas ao suprimento de energia elétrica do País, passando a contribuir decisivamente para a expansão da oferta de energia elétrica e o desenvolvimento econômico e social (ELETROBRÁS). Ainda segundo a própria empresa, é a maior empresa de geração de energia elétrica brasileira, com capacidade geradora equivalente a cerca de 1/3 do total da capacidade instalada no país, com mais de 90% vindo de fontes com baixa tensão de gases de efeito estufa. Recentemente, de acordo com a Demonstração Financeira da empresa (Eletrobrás, 2022), apresentou como lucros obtidos 11,133 bilhões em 2019, 6,3 bilhões em 2020, 5,7 bilhões em 2021 e 2,7 bilhões no 1º T de 2022.

Não obstante seja lucrativa, o Governo Federal realizou a privatização da empresa em junho de 2022, através da capitalização da empresa no Brasil, Bolsa, Balcão (B3), aumentando o capital social da empresa pela oferta de novas ações e diluindo a porcentagem da União na companhia. Segundo o Governo Federal, retirado da plataforma Gov.Br, com essa medida a empresa terá maior capacidade para expansão no setor elétrico, através de novos empreendimentos de geração e transmissão de energia elétrica, beneficiando a eficiência da empresa.

Diante disso, este artigo procurou responder ao seguinte problema de pesquisa: "Como a privatização da Eletrobrás impactou na qualidade de vida dos funcionários"? O objetivo geral da pesquisa é identificar os impactos na qualidade de vida do funcionário da Eletrobrás que atravessou um processo de privatização. Para alcançar o propósito da pesquisa, os objetivos específicos buscaram-se: descrever o perfil dos empregados da Eletrobrás; identificar dentro dos aspectos da qualidade de vida na privatização; analisar os efeitos

causados nos colaboradores; discutir os dados levantados no questionário e realizar o paralelo entre eles e a referência bibliográfica encontrada.

Em uma busca pelo *website* de banco de dados Scielo (2022), foi possível constatar que não há nenhum resultado para a pesquisa com as combinações de palavras “privatização, Eletrobrás, colaboradores”, o que demonstra a necessidade de conhecer a percepção dos colaboradores na ex-estatal e os possíveis efeitos positivos ou negativos que o processo de privatização provoca, em uma perspectiva mais humana, gerencial e social.

Na finalidade de apresentar os objetivos propostos, a metodologia foi realizada através de pesquisa quali-quantitativa, apresentando pesquisa exploratória e na percepção dos atores sociais. O levantamento foi realizado através da plataforma Google Forms, mediante questionário online para os colaboradores.

Com isso, a estrutura do trabalho foi repartida em cinco tópicos, sendo eles: introdução, expressando uma breve contextualização do tema; metodologia, tendo como finalidade apresentar e explicar o tipo de pesquisa empregada no trabalho; referencial teórico subdividido em tópicos: qualidade de vida no trabalho; perspectiva dos colaboradores em uma fusão e aquisição/privatização e privatização no Brasil tendo como finalidade apresentar e explicar o tipo de pesquisa empregada no trabalho; análise e discussão, buscando, após coleta dos dados obtidos a partir do questionário, apresentar os resultados com auxílio de dados gráficos e discuti-los a partir das teorias contidas no referencial teórico e, por último, as considerações finais, que apresentam os limites do estudo e uma agenda futura de pesquisa diante dos resultados alcançados com a pesquisa.

2 METODOLOGIA

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem o intuito de apresentar os impactos dos aspectos da qualidade de vida dos funcionários da Eletrobrás no processo de privatização realizado pela empresa.

O tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo, foi a descritiva. Esse tipo de pesquisa foi conceituado por Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p. 62 e 63) como:

“A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.”

Ainda, dentro da pesquisa descritiva, a abordagem metodológica será a pesquisa quantitativa, utilizando a pesquisa online como método quantitativo, através de questionário estruturado (*Survey*) pelos autores Pedrosa; Pilatti e Picinin (2010) no artigo “Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley”, na plataforma Google Formulários, onde se tornará viável analisar uma quantidade de dados amostral. Quanto ao procedimento de pesquisa, será o estudo de caso a ser aplicado, com pesquisa aplicada alcançando a natureza do Trabalho.

Yin (2015, p. 17), definiu que “estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo (o caso) em profundidade e em seu contexto de mundo real”. Então, por meio desse método, tornará possível alcançar o problema de pesquisa deste trabalho, pois a empresa escolhida atravessou recentemente um processo atípico no País,

podendo acarretar ou não situações incomuns que serão investigadas junto aos colaboradores. Nesse sentido, de acordo com Mascarenhas (2018) a pesquisa se torna comum em estudos comportamentais de um único indivíduo ou um grupo deles.

A pesquisa aplicada segundo Leme e Werlang (2016-2017 apud THIOLENT, 2009, p.36), pode-se entender como problemas presentes em instituições, organizações, grupos, empenhados em diagnosticar, identificar problemas e buscar soluções, demandada por clientes, *shareholders* ou instituições, destacam ainda na definição de pesquisa aplicada a “capacidade de gerar impacto”, definindo como “um conjunto de atividades nas quais conhecimentos previamente adquiridos são utilizados para coletar, selecionar e processar fatos e dados, a fim de se obter e confirmar resultados, e se gerar impacto”.

Alguns autores, em relação à abordagem de pesquisa quantitativa, nos conceituam esse método de pesquisa e que podem ser também complementadas. Marconi e Lakatos et al. (2022), afirmam que a análise quantitativa segundo simplifica a vida social, de maneira que se efetua com informação numérica derivada de uma investigação, lida com números, modelos estatísticos, apresentando quadros, tabelas e medidas.

As autoras, Marconi e Lakatos (2010) disseram ainda que essa abordagem se refere a uma pesquisa com premissa, analisar e interpretar os aspectos profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano ao fornecer análises detalhadas sobre investigações, atitudes e tendências de comportamento.

Gil (2017, p. 37), afirma que “procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”. Gil (2017, p.37) ainda observa que durante o levantamento de dados, não é total a população a ser estudada, mas sim, selecionador mediante estatística que determinará uma amostra significativa daquele universo.

Ainda segundo Gil (2017), o autor finaliza o item levantamento, apresentando as vantagens e limitações que segundo o mesmo “os levantamentos tornaram-se muito mais adequados para estudos descritivos (...) São muito úteis para o estudo de opiniões e atitudes, porém pouco indicados no estudo de problemas referentes a relações e estruturas sociais complexas”

Com isso, o autor Appolinário (2015, p. 22), diz que “a pesquisa preponderantemente quantitativa (...), em maior parte, a mensuração de variáveis pré-determinadas, buscando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis. Centraliza sua busca em informações matematizáveis, não se preocupando com exceções, mas com generalizações”.

Neste método de pesquisa, segundo MARCONI e LAKATOS, 2022, a população estudada deverá representar o local a ser estudado, para no levantamento de dados, estes sejam projetados para o ambiente objeto da pesquisa, se tornando mais apropriada para clarificar as atitudes e responsabilidades dos entrevistados, por meio do questionário. Para Lozada e Nunes (2019, p.133) “A pesquisa quantitativa pode ser utilizada em diversas situações”. Ela utiliza instrumentos de coleta de dados estruturados, como questionários, para fazer a captação de dados, que são generalizados de uma amostra para toda uma população estudada”.

A Eletrobrás (2022) possui o número de 780 funcionários. Dessa maneira, para municiar a pesquisa quantitativa, será utilizado o método de amostra com os funcionários e

utilizaremos como premissas, 780 da população, 95% de grau de confiança e margem de erro de 22%, que dá o tamanho da amostra em 20 pessoas.

Para apoiar este trabalho será apresentado uma referência teórica de Qualidade de vida no Trabalho (QVT), passando pela referência bibliográfica de artigos científicos publicados referente aos trabalhadores em situações de *Mergers and Acquisitions*, ou fusões e aquisições, processo parecido a uma privatização referente aos seus funcionários, o modelo de Westley (1979) na avaliação de questionário, abordando os campos: econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, tendo em seguida, a apresentação do estudo de caso com o levantamento de comparação junto aos funcionários com o antes da privatização na empresa e o após.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma maneira de organização do trabalho com o objetivo de melhoria da saúde dos empregados diante da contribuição de satisfação e produtividade, onde foram estudadas novas metodologias com base em artigos e obras publicadas por Fernandes e Gutierrez. (FERNANDES E GUTIERREZ, 1998 apud LIMONGI-FRANÇA, 2012, p. 34), assim como a World Health Organization Quality of life group - WHOQOL - (1995), define Qualidade de vida como: “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações”.

Inserida no aspecto do trabalho, a Qualidade de vida se dá por meio de um importante conceito que explica, que, para melhorar, é necessário medir. Logo, o levantamento de opinião interna é uma importante ferramenta na percepção dos funcionários em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, organização do trabalho e também em relação a chefia não podem deixar de serem avaliados. É a maneira necessária para avaliar a satisfação do funcionário da empresa (CAMPOS, 1992 apud CONTE, 2003). Devido à nova realidade, que segundo Limongi-França (2012, p.22), é “o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável”.

Ainda, Honório e Marques (1999, p. 59), conceitua QVT como:

“Uma experiência de humanização do trabalho, por meio da qual uma organização, para alcançar ganhos de produtividade e excelência empresarial, procura satisfazer os seus membros criando condições de trabalho que ofereçam: cargos produtivos e satisfatórios; atividades significativas e desafiadoras; sistemas de recompensa inovadores; informações compartilhadas; feedback constante; possibilidades de participação nas decisões e na solução de problemas; e oportunidades de realização pessoal e profissional.

Para Conte (2003), “podemos entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho”. Pela produtividade a ideia é de “aproveitamento dos recursos disponibilizados para produzir bens e serviços, alcançando assim o objetivo de uma empresa que é chegar em resultados cada vez mais competitivos” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.44). Segundo Conte (2003), alinhando as necessidades

fisiológicas dos trabalhadores com os objetivos da empresa, melhora-se a produtividade da organização.

Não obstante, em 1979, foi publicado nos Estados Unidos um modelo de QVT com abordagem sociotécnica por Westley. Nesta, o autor inseriu dimensões em seu modelo, demonstrando que os problemas no ambiente de trabalho podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia) e que segundo Pedroso e Pilatti (2009), por meio da análise individual, estes problemas podem ser alcançados pela organização no trabalho de diminuir os quatro problemas-chave: insegurança (instabilidade no emprego), injustiça (desigualdade salarial), alienação (baixa autoestima) e anomia (carência de uma legislação trabalhista). O quadro abaixo expõe as dimensões levantadas por Westley:

Tipos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Conseqüências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Queda da produtividade	
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

Quadro 1. Dimensões da qualidade de vida no trabalho. Fonte: Pedroso; Pilatti; Picinin (2010, apud Westley, 1979)

Foi por meio da análise das quatro dimensões apresentadas por Westley (1979) que Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996) deu luz a indicadores presentes naquelas, propondo a estrutura da seguinte forma:

Econômico	Equidade salarial
	Remuneração adequada
	Benefícios
	Local de trabalho
	Carga horária
	Ambiente externo
Político	Segurança no emprego
	Atuação sindical
	Retreinamento
	Liberdade de expressão
	Valorização do cargo
	Relacionamento com a chefia
Psicológico	Realização potencial
	Nível de desafio
	Desenvolvimento pessoal
	Desenvolvimento profissional
	Criatividade
	Auto-avaliação
	Variedade de tarefa
	Identidade com a tarefa
Sociológico	Participação nas decisões
	Autonomia
	Relacionamento interpessoal
	Grau de responsabilidade
	Valor pessoal

Fonte: Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996)

Logo, através das dimensões apresentadas por Westley (1979) e destes indicadores proposto por Rushel (1993), que torna possível quantificar, através do levantamento de dados, as dores sofridas pelos funcionários de uma empresa, que por exemplo não proporcionam remuneração justa, estabilidade funcional (PEDROSO; PILATTI e PICININ, 2020). Ainda, Goulart e Sampaio (2004) afirmam que “problemas como insegurança e injustiça estão presentes há séculos, e se explicam pela concentração de poder e lucros nas mãos de alguns, e ainda pela exploração da força de trabalho, que foram amenizados com os movimentos socialistas, mas que também contribuíram para do sentido do trabalho e do próprio ser, não permitindo que o homem se realize através dele”.

3.2 QUALIDADE DE VIDA NO ÂMBITO DAS FUSÕES E AQUISIÇÕES

Segundo Gitman (2010, p.646), afirma que:

“as empresas recorrem às fusões e aquisições em busca de expansão por meio da tomada de controle de outras. O principal motivo para uma fusão ou aquisição deve ser aumentar o valor da ação da empresa, existem diversos outros motivos imediatos, como diversificação, questões fiscais e aumento da liquidez dos proprietários.”

Segundo Gitman (2010, p. 646-647), “uma aquisição ocorre quando duas ou mais empresas unem-se e a empresa resultante mantém a identidade de uma delas”. Resultante a fusão, ocorre o nascimento de uma terceira companhia, fruto da combinação das outras duas ou mais, absorvendo os ativos e os passivos da empresa.

O motivo, segundo Gitman (2010, p. 648) afirma que o:

“O objetivo maior da fusão é maximizar a riqueza dos proprietários, refletida no preço da ação da empresa adquirente”. Além disso, segundo Gitman (2010, p. 648) outros motivos específicos incluem crescimento ou diversificação, sinergias,

captação de fundos, obtenção de capacidade gerencial ou tecnologia, considerações fiscais, aumento da liquidez para os proprietários e defesa contra aquisições hostis”.

Nesse sentido, Carvalho; Nogueira e Meireles *et al.* (2018) disseram que o fator humano no processo de fusão não pode simplesmente se apoiar em decisões políticas e determinações legais abstratas, e que uma fusão organizacional somente é resolvida com o surgimento de uma nova organização humana, de um novo corpo e de um novo espírito transformador. Costa e Salles (2011, p. 02) cita que “a combinação de diferentes culturas, em tais processos, exige um tratamento cuidadoso, baseado em intensa e clara comunicação em ambas as partes, não obstante a diversidade no âmbito organizacional, se materializa de formas variadas nas pessoas no período”

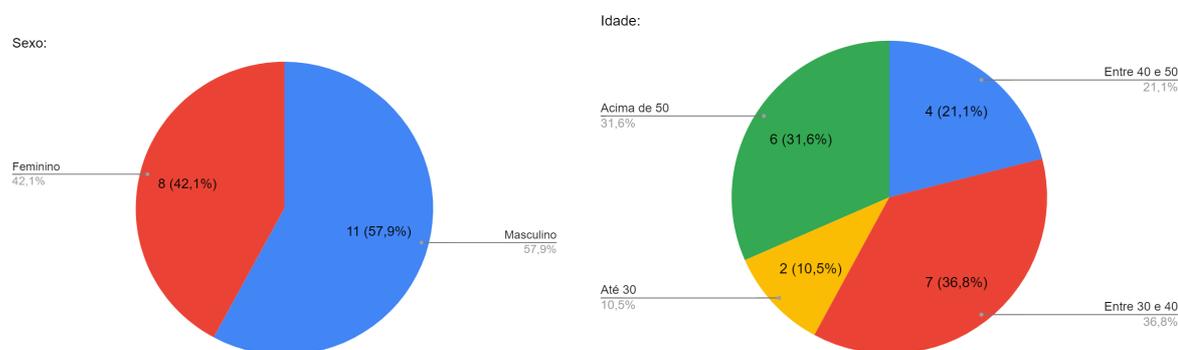
De acordo com Costa e Salles (2011), o relatório *International Labour Organization* (ILO) apresentou que na seara de fusões e aquisições, através dos recursos humanos, foi possível identificar consequência nas pessoas durante o processo. A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919 (OIT, 2022) para promover a justiça social, tendo como missão a promoção de trabalho decente e produtivo, em liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Por conseguinte, conforme Costa e Salles (2011), o relatório demonstra que empresas em processo de fusão e aquisição, apresentaram dificuldades nos recursos humanos das empresas pela diminuição da força de trabalho, especialmente entre os cargos permanentes. Estes, segundo o relatório, são os mais afetados, substituindo-os por força de trabalho temporária ou flexível, de forma a diminuir custos fixos. Neste processo, a empresa busca a padronização de atividades, cargos, salários, benefícios entre outros.

Diante disso, surge a insegurança no trabalho tendo como consequências: perda de motivação, queda de desempenho na produtividade, desalinhamento com a organização dentre outros fatores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Gráfico 1 e 2 - Sexo e faixa etária dos participantes.

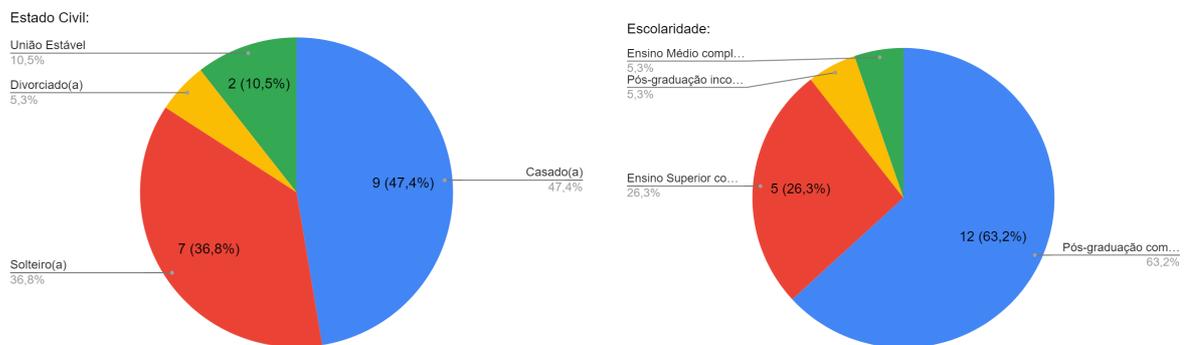


Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Para análise, discussão e interpretação dos resultados foi usado gráfico para visualizar melhor os resultados obtidos. A pesquisa compreendeu uma amostra populacional de 19

(dezenove) trabalhadores da Eletrobrás, de forma generalizada, sem distinção de suas subsidiárias, com participação, conforme o gráfico 1, de 57,9% dos participantes do sexo masculino e 42,1% do sexo feminino. Com relação à faixa etária, presente no gráfico 2, 10,5% têm até 30 anos de idade; 21,1% entre 40 e 50 anos de idade; 31,6% acima de 50 anos de idade; e 36,6% entre 30 e 40 anos de idade.

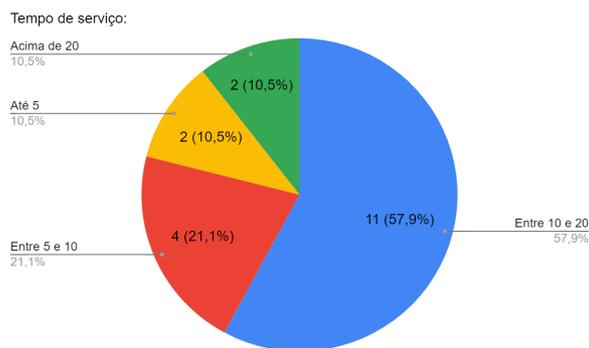
Gráfico 3 e 4 - Estado civil e escolaridade dos participantes.



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Quanto ao gráfico do estado civil dos participantes, 5,3% são divorciados; 10,5% estão em uma união estável; 36,8% se declararam solteiros(as); e 47,4% se declararam casados. Em relação à escolaridade declarada pelos entrevistados, 5,3% possuem o ensino médio completo; 5,3% possuem pós-graduação incompleta; 26,3% possuem ensino superior completo; e 63,2% possuem pós-graduação completa.

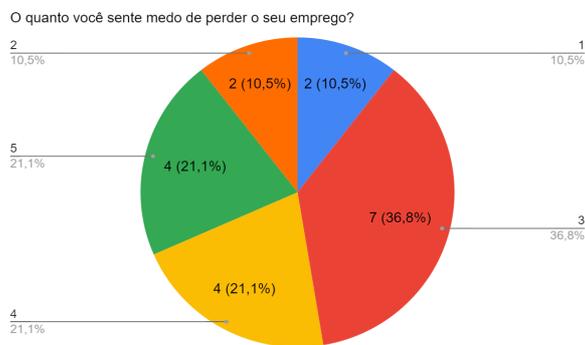
Gráfico 5 - Tempo de serviço.



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Com relação ao tempo de serviço, presente no gráfico 5, 10,5% possuem até 5 anos de serviço; 10,5% possuem acima de 20 anos de serviço; 21,1% entre 5 e 10 anos de serviço; e 57,9% possuem entre 10 e 20 anos de serviço.

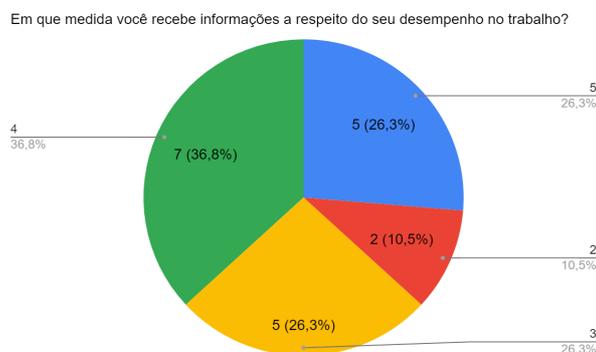
Gráfico 6 - O quanto você sente medo de perder o seu emprego?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

O gráfico mostra que 36,8% ou 7 dos 19 entrevistados disseram que nem concordam nem discordam como opção para demonstrar “O quanto sentem medo de perder seu emprego?” Por conseguinte, 21,1% ou 4 dos entrevistados disseram que “concordo em parte”; e 21,1% ou 4 entrevistados disseram que “concordo totalmente”. Costa e Salles (2011), afirmou que empresas em processo de fusão e aquisição, processo similar a uma privatização, sofrem dificuldades nos recursos humanos das empresas pela diminuição da força de trabalho, parte pela substituição da força de trabalho permanente pelos trabalhos temporários e flexíveis.

Gráfico 7 - Em que medida você recebe informações a respeito do seu desempenho no trabalho?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Com relação ao gráfico 7, que observa a pergunta “Em que medida você recebe informações a respeito do seu desempenho no trabalho?”, observou-se que 36,8% dos entrevistados atribuíram concordar em partes, 26,3% concorda totalmente, 26,3% nem discorda e nem concorda e 10,5% discorda em parte. A avaliação de desempenho, ou *feedback*, segundo Izidro (2015) é realizada pelas chefias aos subordinados é uma colaboração fundamental visando o aperfeiçoamento do funcionário na organização. Limongi-França (2012, p. 88) afirma que “a organização beneficia-se, com a maior produtividade advinda do esforço do processo seletivo, registrando dados que podem servir para orientar a carreira do indivíduo enquanto permanecer na organização”. Ainda, Limongi-França (2012), expôs a fala de uma alta executiva do Governo Federal, onde expressou as relações com os chefes como forma de Qualidade de Vida no Trabalho. Infere-se então que a Qualidade de Vida no Trabalho é também essa relação, ao passo que o feedback está relacionado a produtividade do funcionário

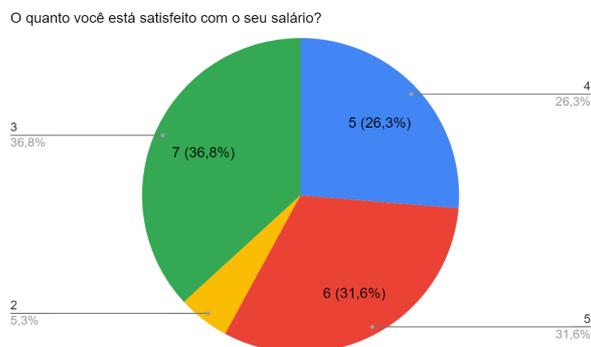
Gráfico 8- Em que medida os seus superiores permitem que você expresse a sua opinião?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

No gráfico 8, é possível observar que, 42,1% entrevistados responderam com “concorda em parte” e outros 42,1% responderam com “concorda totalmente”, diante da pergunta “03 - Em que medida os seus superiores permitem que você expresse a sua opinião?”. Isso mostra que a empresa, apesar da recém-privatização, é aberta para que os funcionários tenham liberdade de opinar no trabalho com seus superiores. Cabendo ressaltar que outros três ficaram entre “discordo em parte” e “nem concordo, nem discordo”, com 5,3% e 10,5% respectivamente.

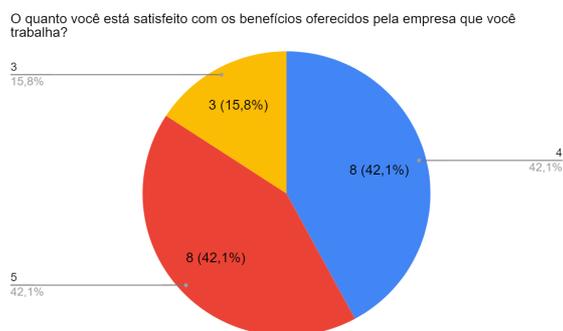
Gráfico 9 - O quanto você está satisfeito com o seu salário?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

A respeito da satisfação dos funcionários em relação ao salário, a maioria declarou conforme o gráfico 9, que 36,8% nem concorda e nem discorda, 31,6% está plenamente satisfeito; 26,3% concorda em partes da pergunta. Esta comprova que a maioria dos entrevistados objetivam uma remuneração maior em seu emprego. A Eletrobrás possui, no entanto, um Plano de Carreira e Remuneração (PCR), que é “composto de políticas e procedimentos, como foco em competências e resultados, para o gerenciamento da carreira, cargos, remuneração e desempenho dos empregados das empresas Eletrobrás (ELETROBRÁS).

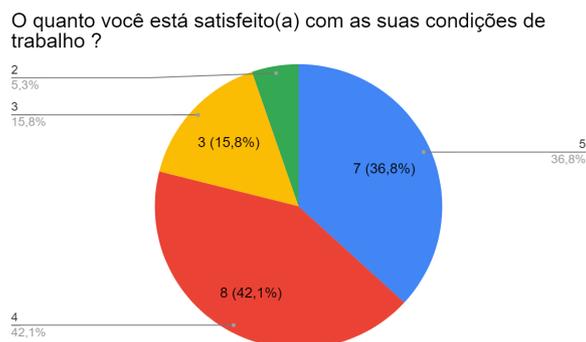
Gráfico 10 - O quanto você está satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa que você trabalha?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

O gráfico mostra que 42,1% dos respondentes optaram por “concordo totalmente”, como opção para demonstrar que estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa. É possível ainda, estatisticamente, associar os salários e benefícios oferecidos pelas empresas com a satisfação no trabalho (SNEED & HERMANN, 1990 apud MARQUEZE E MORENO, 2005).

Gráfico 11 - O quanto você está satisfeito(a) com as suas condições de trabalho?

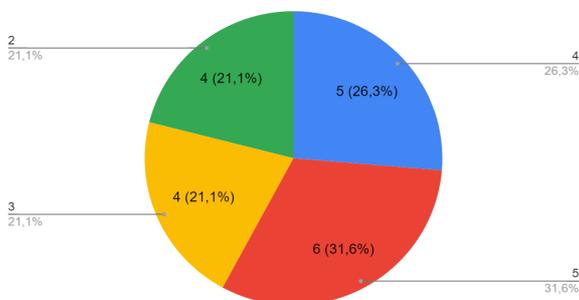


Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Com relação à satisfação das condições de trabalho, foi constatado que 42,1% dos entrevistados "concordam em parte", seguido de 36,8% dos que "concordam totalmente", indo de encontro ao que Conte (2003) disse que “pessoas são mais produtivas quando estão satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho”. Em contraponto, Marqueze e Moreno (2005), disseram que não há um único fator determinante para a satisfação; estes dependem do ambiente e das condições de trabalho, bem como da avaliação pessoal do trabalhador. Isso se mostra no gráfico 9, em comparação ao gráfico 11; naqueles os entrevistados nem concordam e nem discordam do salário, mas neste estão em sua maioria concordando em parte, seguido de concordarem totalmente das condições de trabalho.

Gráfico 12 - O quanto o seu trabalho requer que você realize atividades variadas e diversificadas, de forma que você não realize as mesmas atividades todos os dias ?

O quanto o seu trabalho requer que você realize atividades variadas e diversificadas, de forma que você não realize as mesmas atividades todos os dias ?

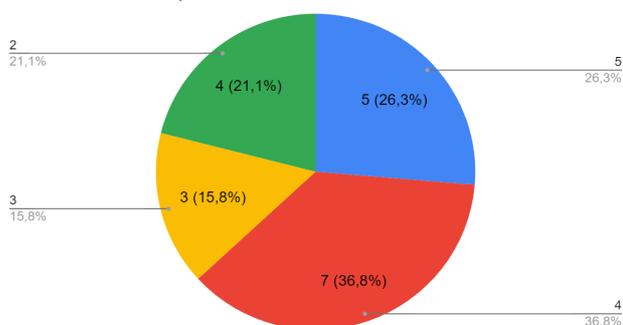


Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

O gráfico 12 apresenta o quanto o trabalho desempenhado pelo funcionário requer que ele realize atividades variadas e diversificadas, sendo que 31,6% dos entrevistados “concordam totalmente”. Isso pode demonstrar que dentre as atividades desempenhadas dos funcionários podem existir atividades que não estão na rotina, o que pode tornar o trabalho menos maçante. Ainda, 26,3% disseram que concordam em partes com a opção de realização de atividades variadas.

Gráfico 13 - Em que medida você aprende coisas novas por meio da empresa em que você trabalha, através de cursos ou simplesmente realizando o seu trabalho?

Em que medida você aprende coisas novas por meio da empresa em que você trabalha, através de cursos ou simplesmente realizando o seu trabalho?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

No que tange a capacidade de desenvolvimento do funcionário através de cursos ou realizando seu trabalho normalmente, fica demonstrado que 36,8% dos entrevistados concordam em parte com a pesquisa, 26,3% concordam totalmente, 21,1% deles discordam em parte, 15,8% nem discordam e nem concordam. A organização propõe ao seus funcionários então uma certa vantagem competitiva, já que a aprendizagem educacional se tornou vital em uma empresa, criando como um recursos a vantagem competitiva proporcionada pela constante evolução (ALEGRE E CHIVA, 2008 apud PADILHA; WOJAHN; GOMES E MACHADO (2016).

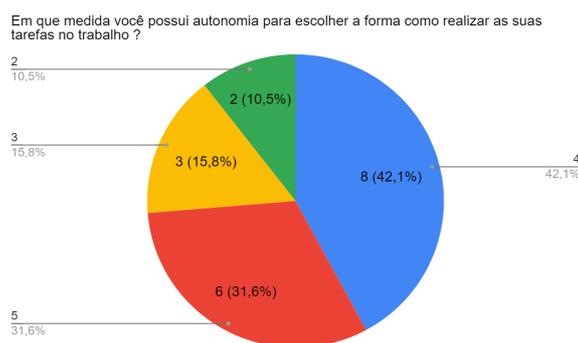
Gráfico 14 - O quanto o trabalho que você realiza é reconhecido e valorizado ?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Para Limongi-França (2012, p.46) afirma que “conflitos interpessoais, fragmentação de assistência, ausência de reconhecimento e valorização profissional, burocracia, injustiça na avaliação de desempenho por parte da chefia e falta de infraestrutura leva a desmotivação. Isso não é o caso entre os funcionários da Eletrobrás, ao passo que os funcionários da Eletrobrás, em questionamento entre reconhecimento e valorização, expressaram que 31,6% concordam em parte, sendo que 26,3% concordam totalmente, 21,1% nem concorda e nem discorda e 21,1% discorda em parte. Isso está em linha com o gráfico 11, que mediu a satisfação dos funcionários com as condições de trabalho oferecidas pela empresa. Para Conte (2003), a qualidade de vida no trabalho é a maneira necessária para avaliar a satisfação do funcionário da empresa. Logo, por meio de levantamento de informações dos funcionários, a empresa saberia que eles se sentem mais valorizados e que possuem satisfação com as condições da empresa, de modo que gostam de onde trabalham.

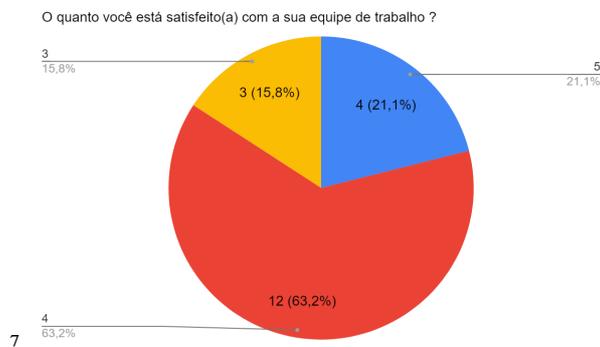
Gráfico 15 - Em que medida você possui autonomia para escolher a forma como realizar as suas tarefas no trabalho?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Conforme apresenta o gráfico 15, questionando o entrevistado em qual medida ele possui autonomia para escolher a forma como realiza as suas tarefas no trabalho, mostrou que 42,1% deles concordam em parte em ter autonomia, 31,6% concordam totalmente, 15,8% nem discorda e nem concorda e 10,5% discorda em parte da pergunta. Pode-se então inferir que o funcionário possui autonomia para realização de tarefas, buscando formas eficientes e podendo executar tarefas e processos mais hábeis.

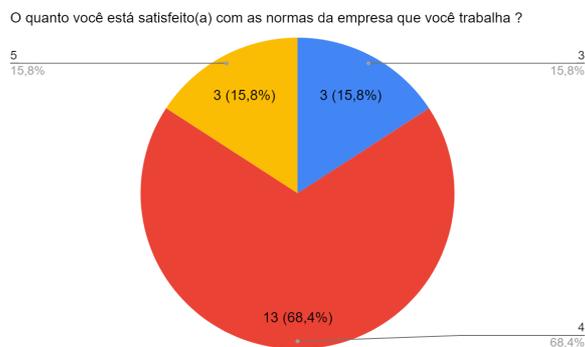
Gráfico 16 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua equipe de trabalho ?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

O gráfico 16 realiza a medição dos entrevistados com base na pergunta de o quanto estão satisfeitos com a sua equipe de trabalho. Está se diz respeito a sua equipe de trabalho no setor. Foi constatado que 63,2% dos funcionários responderam que concordam em parte, seguido de 21,1% que concorda totalmente e 15,8% que nem discorda e nem concorda. Esta pesquisa, vai relativamente de encontro com Chiavenato (2010), onde afirmou que um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade.

Gráfico 17 - O quanto você está satisfeito(a) com as normas da empresa que você trabalha ?

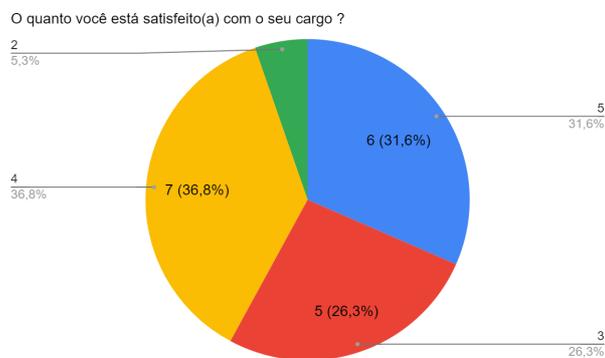


Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Constata-se que diante do gráfico 17, no que tange ao sentimento de satisfação dos funcionários com as normas da empresa, 68,4% dos participantes demonstraram que concordam em parte, com 15,8% nem discordando e nem concordando e 15,8% concorda totalmente com a pergunta. Indo de encontro ao que afirma Chiavenato (2014, p.170):

"a cultura é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas que é compartilhado por todos os membros de uma organização. A cultura organizacional representa as percepções dos dirigentes e colaboradores da organização e reflete a mentalidade que predomina na organização"

Gráfico 18 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu cargo ?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Em relação a satisfação do funcionário com o cargo que ocupa, o gráfico 18 apresenta que 36,8% concorda em parte, 31,6% concorda totalmente, 26,3% nem discorda e nem concorda e 5,3% discorda em parte. Robbins (2005) afirma que “funcionários satisfeitos podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares porque querem retribuir suas experiências positivas”. Isto vai de encontro ao gráfico 11 e 14, onde os entrevistados apresentaram um índice de satisfação 4, de no máximo 5, em relação a satisfação com as condições de trabalho e sobre como eles se sentem valorizados e reconhecidos na empresa.

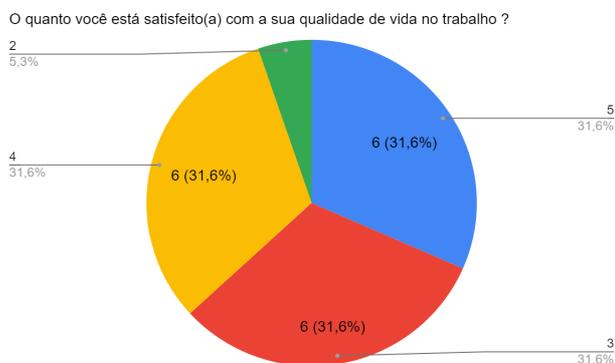
Gráfico 19 - O quanto você está satisfeito(a) por fazer parte da empresa que você trabalha ?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Sobre o nível de satisfação dos funcionários em fazer parte da empresa a qual trabalham, o gráfico 19 mostra que 57,9% concorda totalmente, seguidos de 31,6% que concorda em parte e 10,5% que nem discorda e nem concorda. Robbins (2005) cita o comprometimento organizacional, os definindo como “situação em que o trabalhador se identifica com uma empresa e seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização.”

Gráfico 20 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua qualidade de vida no trabalho ?



Fonte: elaborado pelo autor com os dados coletados a partir do questionário de pesquisa (2022).

Na última pergunta do questionário realizado, questionou o nível de satisfação dos funcionários com relação a qualidade de vida no trabalho, onde 31,6% apresentou concordar totalmente, 31,6% concordou em parte, 31,6% nem discorda e nem concorda e 5,3% discorda em parte, indo de encontro ao que, ora citado no item 3.1, que segundo Limongi-França (2012, p.22), é “o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável”.

Percebe-se que por meio do referencial teórico que a Qualidade de Vida no Trabalho é um tema relevante de estudo e que portanto, necessário sua implementação em uma empresa como a Eletrobrás, que por ter passado por um processo de privatização, conclui-se que a empresa de maneira geral causa medo com uma demissão entre seus funcionários, mas infere-se que muitos deles são jovens e com pouco tempo de casa e com alto nível de estudos, se sentem e gostam da empresa na qual trabalham, tendo apontado altos índices de afirmação sobre a empresa e engajados na cultura da Eletrobrás, com seus chefes e seus colegas visando o melhor desempenho para a empresa. Isso surpreende, tendo em vista que em uma situação dessas, a expectativa era de que tornasse exposto uma maior reprovabilidade sobre a empresa, seus chefes e seus colegas devido a nova introdução de cultura, novas chefias e consequentemente afetassem a vida pessoal dos funcionários. Então, a pesquisa realizada surpreende, de forma positiva, o que externou os empregados por meio de sua vivência interna do que se passa até o levantamento desta pesquisa.

5 CONCLUSÃO

Quando iniciou-se o Trabalho de Pesquisa, houve uma dúvida de como uma privatização impactaria na qualidade de vida dos funcionários da Eletrobrás, e que devido a poucos trabalhos sobre o tema qualidade de vida e privatização, devido a este fenômeno não ser tão recorrente no país, surgiu a necessidade de averiguar então o que os funcionários sentiam.

A pesquisa então teve como objetivo geral a identificação dos impactos na qualidade de vida do funcionário da Eletrobrás que atravessou um processo de privatização. Constatou-se que o objetivo geral foi atendido, pois o trabalho permitiu verificar que os funcionários possuem, em grande parte, certo medo de perder o emprego devido ao fenômeno econômico que aconteceu, ao passo que ainda se sentem livres para expressar opiniões e principalmente, com as condições de trabalho oferecidas; que gostam dos seus benefícios, satisfação com seus salários, se sentem valorizados e reconhecidos no trabalho.

Com relação aos objetivos específicos, foram: descrever o perfil dos empregados da Eletrobrás com sexo, faixa etária, estado civil e escolaridade dos funcionários; identificar dentro dos aspectos da qualidade de vida como se sentem; identificar o tempo de serviço dos funcionários; discutir os dados levantados no questionário e realizar o paralelo entre eles e a referência bibliográfica encontrada. Logo, foram atendidos, já que foi possível, através da pesquisa conhecer dos assuntos propostos.

A pesquisa partiu da hipótese de que os funcionários expressariam medo de perder o emprego devido a privatização da empresa, tendo em vista que deixando de ser uma Empresa Pública, poderia haver demissão, mas não só isso. Partiu também do pensamento de que a qualidade de vida no trabalho dos funcionários seriam impactados com o processo, gerando e causando além do medo o estresse, insatisfações com as condições de trabalho, dos superiores. Então, fez-se o teste dessa hipótese, baseando-se no modelo de Westley (1979), proposto por Pedroso; Pilatti e Picinin (2010), foi possível identificar que os funcionários apesar do medo de perder o emprego, sentem-se satisfeitos com as condições do trabalho, com o feedback oferecido pelos superiores, com liberdade de emitir opiniões e no desenvolvimento do seu trabalho, por exemplo. Logo, não é possível confirmar ou refutar a hipótese levantada de maneira consistente.

O problema de pesquisa foi "Como a privatização da Eletrobrás impactou na qualidade de vida dos funcionários"? De maneira geral, não foi possível ter uma assertividade na resposta, já que enquanto sentem medo de perder o emprego, não sentiram até o momento da pesquisa, os efeitos do processo de uma privatização, se sentindo satisfeitos com o trabalho e com as normas da empresa.

A metodologia utilizada foi a do objetivo descritiva, tendo como abordagem quantitativa, utilizando a pesquisa online como método, através de questionário estruturado baseado no realizado pelos autores Pedroso; Pilatti e Picinin (2010) no qual buscou aplicar o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Westley (1979). A pesquisa foi compartilhada com conhecidos que trabalham na empresa.

No entanto, as limitações começaram a se apresentar no momento da resposta, tendo em vista o processo da empresa, muitos não quiseram responder, tendo como consequência o número pouco expressivo de respostas pelos funcionários. Então, foi necessário a busca em campo para conseguir um pouco mais de respostas, tendo assim alcançando no total dezoito questionários respondidos. Devido à quantidade divulgada de trabalhadores, 780 somente na empresa-mãe, esperava-se ter um número elevado de dados para que fosse possível ter maior assertividade no Trabalho.

Como recomendações, é proposto uma maior profundidade no conhecimento de que em quais aspectos a qualidade de vida no trabalho impactava nos funcionários da Eletrobrás x outra subsidiária como a Eletronorte, comparando o antes e o depois, para conhecer e analisar os comportamentos de ambas as partes, e assim ter um maior conhecimento sobre como é sentida a privatização de maneira profunda.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. ISBN 9788522122424. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122424/>. Acesso em: 19 set. 2022.

CERVO, AMADO LUIS; BERVIAN, PEDRO ALCINO; SILVA, ROBERTO DA. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CONTE; Antonio Lázaro. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE Business. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>. Acesso em: 23 de set. 2022

CARVALHO, Thayná Lorraine; NOGUEIRA, Jhady Nunes; MEIRELES, Rafael Ribeiro. **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM PROCESSO DE SINERGIA ENTRE BANCOS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A FUSÃO DO BANCO REAL E O BANCO SANTANDER NO BRASIL**. Mato Grosso do Sul: Simpósio Nacional de Engenharia de Produção, Universidade Federal da Grande Dourados. Disponível em: <https://ocs.ufgd.edu.br/index.php?conference=sinep&schedConf=ISINEP&page=paper&op=viewFile&path%5B%5D=1161&path%5B%5D=1091>>. Acesso em 05 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014.

CONHEÇA A OIT. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 de out. de 2022

DA COSTA, Michele de A. M. R; SALLES, Mara T. **OS PROCESSOS DE AQUISIÇÃO DE EMPRESAS E OS IMPACTOS PERCEBIDOS PELOS FUNCIONÁRIOS - UM ESTUDO DE CASO EM EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES**. Rio de Janeiro: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Disponível em: <https://docplayer.com.br/3315765-Os-processos-de-aquisicao-de-empresas-e-os-impactos-percebidos-pelos-funcionarios-um-estudo-de-caso-em-empresa-de-telecomunicacoes.html>. Acesso em: 05 out. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme; WERLANG, Sérgio R.C. **Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens**. São Paulo: FGV-EPGE. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18700/A_pesquisa_aplicada_conceito_e_abordagens_metodol%C3%B3gicas.pdf. Acesso em: 19 set. 2022

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GITMAN, Lawrence J. **Princípios de administração financeira** / Lawrence J. Gitman; tradução Allan Vidigal Hastings; revisão técnica Jean Jacques Salim. — 12. ed. — São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2010.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, J. R. et al. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

HONÓRIO, Luiz Carlos; MARQUES, Antônio Luiz. **Cisão e privatização: impactos sobre**

a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 1998. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v36n2p57a66.pdf>. Acesso em 23 set. 2022.

IZIDORO, Cleyton. **Avaliação de desempenho de empresas.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35509>. Acesso em: 21 nov. 2022.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica.** Porto Alegre: Grupo A, 2019. E-book. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 05 set. 2022.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição.** São Paulo: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>. Acesso em: 23 set. 2022.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras.** In: SAMPAIO, J. R. et al. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.

MASCARENHAS, SIDNEI A. **Metodologia Científica.** 2.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 05 set. 2022.

MARQUEZE; Elaine C.; MORENO, Claudia R. C. **Satisfação no trabalho - uma breve revisão.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/M8DvvS9XBrTqBryT6yGYg5n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 21 nov. 2022.

PADILHA, Carolina K.; WOJAHN, Rafaele M.; GOMES, Giancarlo; MACHADO, Denise D. P. N. **CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO INOVADOR: PERCEPÇÃO DOS ATORES DE UMA EMPRESA TÊXTIL.** Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/7911>. Acesso em 21 nov. 2022

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária.** Conexões, Campinas, SP, v. 7, n. 3, p. 29–43, 2009. DOI: 10.20396/conex.v7i3.8637766. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766>. Acesso em: 28 set. 2022

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; PICININ, C.T. **Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley.** Buenos Aires: Revista Digital. Disponível em: <https://efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCR). Eletrobrás. Disponível em:

<https://eletrobras.com/pt/Paginas/PCR.aspx>. Acesso em 21 nov. 2022.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Administradores. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em: 21 nov. 2022.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, PRINCIPAIS BENEFÍCIOS E TÉCNICAS DE IMPLEMENTAÇÃO NA EMPRESA. Blog Alelo. Disponível em <https://blog.alelo.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-beneficios-e-tecnicas/>. Acesso em 21 nov. 2022.

ROBBINS, Stephen R, 1943 - **Comportamento organizacional** / Stephen P. Robbins ; tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social.** 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization.** Social Science and Medicine, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

VAZ, LUIZ G. N. A Teoria da Hierarquia das Necessidades. Disponível em <https://administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades>. Acesso em 21 nov. 2022.

YIN, ROBERT K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Apêndice A – Instrumento de Pesquisa

Pesquisa de TCC - Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Olá,

Meu nome é Pedro Henrique Mota, sou estudante do curso de Administração do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Estou realizando esta pesquisa com o intuito de entender como o funcionário se sente a respeito de sua Qualidade de vida no trabalho, baseado no modelo de Westley (1979), com a privatização ocorrida na Eletrobrás.

O preenchimento do questionário demanda, em média, 5 minutos e de forma totalmente anônima.

Caso você sinta qualquer desconforto no preenchimento deste formulário, você deve interromper seu preenchimento e, se necessário, entrar em contato com os pesquisadores responsáveis.

Desde já agradeço sua participação e disposição!

Caso tenha alguma dúvida ou queira mais informações sobre a pesquisa, entrar em contato com o pesquisador - Pedro Henrique Mota (pedro.pires@sempreceub.com)

 pedro.pires@sempreceub.com (não compartilhado)

[Alternar conta](#)



*Obrigatório

Dados pessoais *

Idade:

Sua resposta

 Esta pergunta é obrigatória

Sexo: *

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer
- Outro: _____

Estado Civil: *

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Viúvo(a)
- Divorciado(a)
- União Estável
- Outro: _____

Escolaridade: *

- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-graduação incompleto
- Pós-graduação completo
- Outro: _____

Tempo de serviço na Eletrobrás (em anos) *

Sua resposta

QUESTIONÁRIO

Questionário baseado no modelo QVT de Westley (1979).

Para as próximas questões, utilize o seguinte critério de resposta:

1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo em parte; 3 = Nem concordo, nem discordo;
4 = Concordo em parte; 5 = Concordo totalmente.

01 - O quanto você sente medo de perder o seu emprego ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

02 - Em que medida você recebe informações a respeito do seu desempenho no trabalho ? *

• 1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

03 - Em que medida os seus superiores permitem que você expresse a sua opinião ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

04 - O quanto você está satisfeito com o seu salário ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

05 - O quanto você está satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa que você trabalha ? *

1 2 3 4 5

06 - O quanto você está satisfeito(a) com as suas condições de trabalho ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

07 - O quanto o seu trabalho requer que você realize atividades variadas e diversificadas, de forma que você não realize as mesmas atividades todos os dias ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

08 - Em que medida você aprende coisas novas por meio da empresa em que você trabalha, através de cursos ou simplesmente realizando o seu trabalho ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

09 - O quanto o trabalho que você realiza é reconhecido e valorizado ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

10 - Em que medida você possui autonomia para escolher a forma como realizar as suas tarefas no trabalho ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

11 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua equipe de trabalho ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

12 - O quanto você está satisfeito(a) com as normas da empresa que você trabalha ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

13- O quanto você está satisfeito(a) com o seu cargo ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

14 - O quanto você está satisfeito(a) por fazer parte da empresa que você trabalha ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

15 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua qualidade de vida no trabalho ? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente