



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES EM UMA EMPRESA PÚBLICA

AUTOR: Ana Paula Cavalcanti de Andrade¹
ORIENTADORA: Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara²

RESUMO

Esta pesquisa trata da Qualidade de Vida no Trabalho dos empregados públicos da Companhia Nacional de Abastecimento no Rio Grande do Norte – CONAB/RN. É um estudo de caso de natureza quantitativa e descritiva que tem como objetivo avaliar os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores na CONAB/RN. Foi utilizado o modelo de Walton para coletar os dados de 42 (quarenta e dois) questionários, o que correspondeu a 75% dos colaboradores da empresa. Os resultados da pesquisa mostram índices altos de satisfação com os critérios compensação justa e adequada, relevância social da vida no trabalho e Integração social na organização; e baixos índices de satisfação em condições de saúde e segurança no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades e oportunidade de crescimento e estabilidade profissional; climatização. Foram verificadas correlações entre algumas características pessoais e níveis de satisfação em relação a critérios específicos, como, por exemplo, área de lotação e conforto das instalações. Os itens críticos foram analisados a fim de identificar os fatores que podem causar a insatisfação dos trabalhadores, como também para estimular estudos futuros.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Empregado Público. Bem estar no trabalho.

¹ **Ana Paula Cavalcanti de Andrade** – Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas Uni-RN, e-mail: anapeandrade@gmail.com.

² **Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara** – Mestre em Engenharia da Produção – Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal/RN, e-mail: anarosagsc@gmail.com.

ABSTRACT

This research deals with the Quality of Working Life of public employees of the National Supply Company in Rio Grande do Norte - Conab / RN. It is a case study of quantitative and descriptive nature that aims to evaluate the factors affecting the Quality of Life at Work (QVT) of employees in CONAB / RN. It used the Walton model to collect the data of 42 (forty-two) questionnaires, which corresponded to 75% of company employees. The survey results show high levels of satisfaction with fair and adequate compensation criteria, social relevance of work life and social integration in the organization; and low levels of satisfaction on health and safety at work, use and development capabilities and growth opportunities and job security. Correlations between certain personal characteristics and levels of satisfaction with specific criteria, for example, seating area and comfort of the facilities were checked. Critics items were analyzed in order to identify factors that may cause the dissatisfaction of workers, but also to stimulate future studies.

Keywords: Quality of Working Life. Public Employee. Welfare at work.

1. INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho é um tema amplo. Há inúmeras definições para QVT as quais apresentam diversas visões sobre o trabalhador e concepções de trabalho. Para Silva e Marchi (1997) QVT engloba desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social.

A Literatura aponta que a QVT teve sua origem na esfera privada, como lembram os autores Taylor, Ford, Fayol e outros. Tal instrumento de gestão organizacional busca dar maior satisfação às pessoas para que essas em contrapartida atinjam metas e produzam mais. Walton apud Rodrigues (1999:81), considera que “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Nessa mesma linha Fernandes (1996, p .11) entende que “o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio”.

Com o advento da Globalização no mundo trabalhista, percebe-se que as modificações não se restringem ao setor privado, elas também estão acontecendo no ambiente público, onde as organizações também buscam atingir objetivos e metas, atendendo aos mais diversos interesses da coletividade. Para cumprir seu

papel social as Organizações Públicas vem buscando nas esferas privadas modelos de gestão que privilegiem o capital humano.

Nesse contexto, a Companhia Nacional de Abastecimento - CONAB, uma Empresa Pública com sede em Brasília e Superintendência Regional em quase todos os Estados da federação, diferentemente da iniciativa privada possui no seu quadro de pessoal colaboradores com estabilidade no cargo, e que, em tese, toda sua vida profissional ocorre no mesmo ambiente. Dessa forma, as relações interpessoais e laborais são aparentes, fazendo-se necessário um estudo para analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empregados da CONAB/Sureg-RN com foco no bem-estar das pessoas e em busca da excelência na prestação dos serviços é o que se propõe por meio dessa pesquisa.

1.2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Companhia Nacional de Abastecimento- CONAB, vinculada ao Ministério da Agricultura, com Sede no SGAS- Quadra 901- Bloco A- Lote 69 - Brasília- DF. É uma empresa oficial do Governo Federal, encarregada de gerir as políticas agrícolas e de Abastecimento, visando assegurar o atendimento das necessidades básicas da sociedade, preservando e estimulando os mecanismos de mercado.

No contexto da administração pública brasileira encontra-se a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), uma organização pública com presença em todos os Estados da Federação, que possui em seus quadros uma grande variedade de profissionais das mais diversas áreas do conhecimento. Constituída nos termos da Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, a CONAB é resultado da fusão da Companhia de Financiamento da Produção (CFP), Companhia Brasileira de Armazenamento (CIBRAZEM) e Companhia Brasileira de Alimentos (COBAL). Com a junção desses profissionais em um mesmo ambiente pôde-se perceber uma heterogeneidade cultural dinâmica e cheia de conflitos, resultando em uma reunião de políticas de pessoal e gestões distintas e conseqüentemente a necessidade de formar uma nova missão institucional.

A Superintendência Regional no Rio Grande do Norte exerce atividade Operacional na prestação de serviços de armazenagem e de classificação de produtos agrícolas.

Todavia, nos últimos anos, houve uma mudança na missão institucional da empresa. A CONAB passou a utilizar sua estrutura de logística também para programas sociais do Governo Federal, como, por exemplo, o PAA -Programa de Aquisição de Alimentos da Agricultura Familiar, além de prestar auxílio à defesa civil em casos de desastres naturais, e assistir a comunidades em situações de insegurança alimentar, como remanescentes de quilombolas, acampados do INCRA, comunidades de terreiros, entre outros.

Com isso, embora seja empresa pública, a CONAB deixou de se concentrar em atividades econômicas, reduziu seu rendimento financeiro e aumentou a dependência dos repasses do governo federal para custear o seu funcionamento.

Devido ao aumento da demanda por seus serviços, foi necessário a realização de concursos públicos para contratação de novos funcionários, o que não ocorria a vários anos.

A unidade da CONAB analisada está localizada no Estado do Rio Grande do Norte (SUREG/RN), situada à Avenida Jerônimo Câmara, 1814, Lagoa Nova, Natal/RN, e tem um quadro de 56 (cinquenta e seis) empregados e 6 (seis) estagiários.

1.3. PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA

A mudança na missão da CONAB resultou em alterações de seus processos e na realocação de sua estrutura. Os empregados da empresa passaram a atuar em um novo campo, com novos desafios e objetivos. O atendimento a demandas sociais passou a ser o objetivo corporativo central.

Com isso, surge o questionamento acerca da interferência desse novo ambiente profissional na Qualidade de Vida no Trabalho: Qual a percepção dos colaboradores da CONAB/RN sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo Geral

Avaliar os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores da CONAB/RN.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil dos colaboradores da CONAB/RN;
- b) analisar variáveis geradoras de bem-estar no ambiente de trabalho;
- c) verificar a relação entre fontes de bem-estar no trabalho com a Qualidade de vida no trabalho na CONAB-RN;
- d) descrever os pontos de fragilidade na QVT que afetam negativamente o desempenho laboral.

1.5. JUSTIFICATIVA

A pesquisa busca avaliar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho no funcionamento de uma empresa pública – CONAB, a qual teve que se modernizar em seu modelo de gestão especialmente para atender as demandas da sociedade e os clientes, para tal, teve que alterar seus processos e objetivos, visando funcionar como suporte à implantação, à gestão e ao atendimento por meio de programas sociais e a comunidades especiais.

A mudança demanda experimentar transformações no comprometimento de seus funcionários, os quais passam a ter como meta principal a eficiência no atendimento a pessoas carentes ou em situação de risco. Tal circunstância exige ação da administração da empresa para reavaliar os critérios e parâmetros da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da CONAB, com a finalidade de adequar seu recurso humano ao novo papel da empresa.

A proposta é viável, pois como parte do quadro de pessoal da empresa há uma facilidade de acesso aos demais empregados.

Os resultados podem contribuir para um melhor estudo sobre Qualidade de vida no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo preocupação contínua do ser humano desde os primórdios da humanidade. Para Rodrigues (1999), a

melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Rio Nilo teve como base o princípio da geometria ensinado por Euclides de Alexandria (300 a.C), assim como a *Lei das Alavancas*, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., para diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Limongi-França (2004) afirma que ao longo da História da humanidade, há inúmeros exemplos de que o homem sempre procurou uma forma de minimizar a luta diária pela sobrevivência. Para tanto, através do uso de ferramentas, utensílios diversos e métodos de inovação do trabalho, procurava – e ainda procura – uma forma de amenizar as dificuldades do trabalho, tornando-o de bom grado a quem o executa.

Desde a década de cinquenta a Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo objeto de estudo, principalmente quanto à satisfação do trabalhador com a organização. Entre os estudiosos, destaca-se Maslow, que estabeleceu a hierarquia das necessidades básicas - o indivíduo move-se em direção a níveis cada vez mais superiores de realização, contudo, estagnar-se-á no limite ditado por suas expectativas de sucesso.

Entender o surgimento da Qualidade de Vida no trabalho, faz-nos compreender a importância de sua aplicação. Lacaz (2000) in BANDEIRA e OLIVEIRA (2007), prega que a QVT surgiu na Europa, após a Segunda Grande Guerra, decorrente do Plano Marchal durante a reconstrução da mesma.

Para Chiavenato (1999, p. 390),

(...) o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi criado por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades (...)

Nadler e Lawler (1983, p. 22-24) apresentam a evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho, como a tabela a seguir.

Tabela 1: Concepções da QVT características ou visão

Concepções da QVT características ou visões	Concepções da QVT características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.

Concepções da QVT características ou visões	Concepções da QVT características ou visão
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes que o resultado organizacional.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente usados como ideais do movimento de QVT
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	A QVT como uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de os projetos de QVT fracassarem, no futuro ela será avaliada como apenas um modismo efêmero.

Fonte: NADLER E LAWER (1983, P. 22-24)

2.2.CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A QVT tem sido objeto de estudo desde os anos cinquenta do século passado. Nos últimos anos esse tema vem sendo largamente difundido. Apesar de sua evolução, ainda não existe um consenso entre os estudiosos sobre o conceito de QVT. Fernandes (1996) a define como gestão de aspectos físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos; Nunes e Moraes (2002), abordam aspectos políticos sociais e econômicos; Sampaio (2004) avalia sobre o aspecto de condições de trabalho e saúde mental; e Limongi França (2006) estuda o biopsicossocial que considera o ser humano como um todo, biológicas, psicológicas e sociais. Esses autores

observam o impacto do trabalho sobre as pessoas e a melhoria no ambiente de trabalho.

Segundo Limongi-França e Zaima (2002, p. 406) a QVT pode ser entendida como um

(...) conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Essas ações acabam por influenciar o colaborador durante o desenvolvimento de suas atividades.

Desta forma, a Qualidade de Vida no Trabalho trata-se de um conjunto de ações, programas e iniciativas com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho e, assim, incentivar o colaborador para que este desempenhe bem suas funções.

Para Limongi e Assis (1995, p.28):

(...) existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazo são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho demandam investimentos de médio e longo prazo, e por serem ações mais amplas, que requerem tempo e recursos, acabam esbarrando na falta de interesse dos gestores, apesar do entendimento da importância e dos resultados obtidos em um ambiente de trabalho onde se aplica a QVT. A busca por um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho não deve ser considerada um gasto, mais sim um investimento que gera resultados positivos para a instituição.

A QVT também não deve restringir-se aos aspectos de lazer ou preocupações com a saúde ocupacional e, em particular, ergonomia e ambientes físicos de trabalho. O conceito de QVT é bem mais amplo do que aquele que normalmente se procura delimitar. Envolve aspectos multidisciplinares como remuneração, clima organizacional, confiança, respeito, comprometimento, medidas de segurança, saúde (psíquica, física), social, família, condições de trabalho.

Ainda de acordo com Limongi e Assis (1995, p. 29):

QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato. O excesso do pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação.

Tratar a QVT de forma mais ampla funciona como premissa para a elaboração de todos os projetos da corporação. Deve, pois, o gestor se esforçar para redefinir a cultura da instituição, de modo a colocar o empregado no centro do planejamento estratégico.

É necessário a participação da coletividade para um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho eficiente, um programa de QVT não se faz apenas com a participação de um setor, mas da cooperação de todas as áreas e setores dentro da organização.

2.3. O MODELO DE WALTON

Walton (1973) afirma que a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho surgiu a partir da negligência dos valores ambientais e humanísticos em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. Porém, ainda existe alguma incerteza com relação ao sentido exato do termo:

Independentemente da forma como se aborda o tema da QVT, é necessário conhecer a diversidade das preferências humanas – culturais, sociais, familiares, educacionais e de personalidade. A sociedade está tomando maior consciência da QVT num tempo de grande crescimento das diversidades nos estilos de vida (...). Diferenças em subculturas e em estilos de vida são acompanhadas por diferentes definições acerca do que seja uma alta QVT (WALTON 1973, p.20).

A QVT refere-se a humanização no ambiente de trabalho, possui uma identidade com os valores das pessoas e que justifica seus desejos e suas necessidades. Analisando esse pensamento, infere-se que a QVT não pode ser entendida de uma mesma forma nos vários ambientes de trabalho e para os vários colaboradores. É necessário entender as diversidades das preferências, as

diferenças nas subculturas e em estilos de vida. E compreender que as necessidades e os desejos humanos são subjetivos, e que, por isso, não se tem chegado até hoje a uma definição exata de QVT ou mesmo a um modelo padronizado que possa ser utilizado pelas organizações.

Para analisar a QVT, Walton (1973) desenvolve um modelo teórico composto por oito categorias:

- **Compensação justa e adequada** - Está ligada ao salário que o trabalhador recebe, incluindo gratificações, abonos e outros benefícios;
- **Condições de saúde e segurança no trabalho** – Os trabalhadores não devem ser expostos a condições prejudiciais no trabalho;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades** – possibilitar o uso e a o desenvolvimento da capacidade do trabalhador;
- **Oportunidade de crescimento e estabilidade profissional** – incentivar o trabalhador para que ele se mantenha atualizado, aprimorando assim, seus conhecimentos;
- **Constitucionalismo** – proteção do trabalhador perante decisões arbitrárias do empregador.
- **Trabalho e espaço total da vida**- refere-se aos efeitos que o trabalho pode trazer à sua vida em outro ambiente, como a família.
- **Relevância social da vida no trabalho** – refere-se a imagem que o trabalhador tem da organização, baseado nos benefícios sociais.
- **Integração social na organização**- capacidade que o trabalhador tem de expressar e desenvolver suas capacidades no ambiente de trabalho.

A QVT abarca todos estes valores surgidos desde o início do século passado, para melhorar as condições de trabalho, enfatizando também as necessidades e aspirações humanas.

2.4. MOTIVAÇÃO E BEM-ESTAR

Motivação é algo intrínseco ao ser humano. Assim, o que motiva uma pessoa pode não motivar a outra. E o que motiva alguém hoje poderá não motivar amanhã. A motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho. Em contrapartida, a desmotivação é um problema que afeta muitos trabalhadores, independentemente da posição ou status que ocupem na organização.

A motivação tem uma relação íntima com a satisfação, o homem, está constantemente em busca de satisfação e essa satisfação é o que o move, ou seja, o que lhe faz sair da zona de conforto para a zona de conquista. Esse processo de busca e alcance, deve ser estimulado no mínimo pela sensação de bem-estar, nesse percurso, como procedimento estratégico são ofertados diferentes recursos de reconhecimento e recompensa. Para Chiavenato (2010, p. 274):

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos funcionários da organização, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro lado, os objetivos individuais a serem satisfeitos.

É importante lembrar que os sistemas de recompensa, não são mais vistos apenas como incentivo salariais, financeiros e materiais, mas, principalmente na forma de valorização e reconhecimento aos esforços demonstrados pelos colaboradores. Entende-se motivação como a estratégia organizacional que tenta impulsionar o colaborador a reconhecer seus valores dentro e fora da organização, porém, essa atitude se apresenta de forma ainda tímida. Segundo Silva *et al*, (2011, p.196):

A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas.

Conhecer de maneira específica a necessidade e os anseios de cada membro de uma equipe é atualmente um dos grandes desafios dos gestores, esse interesse se dá pela necessidade em conduzi-los ao caminho de realizações e satisfações no ambiente de trabalho e com o próprio trabalho.

A atenção ao bem-estar do colaborador pode muitas vezes ser o segredo para uma maior produtividade, redução de custos e maior satisfação no trabalho. Vale salientar, que a satisfação do colaborador se manifesta em diferentes aspectos e que muitas vezes está associado a melhorias salariais, diminuição da carga horária, momentos de lazer e saúde, clima organizacional favorável, entre outros.

Ferreira e Mendes (2003) assinalam que bem-estar depende do estado geral dos colaboradores, em determinados momentos. São representações mentais, que consiste em avaliações positivas sobre o estado psicológico, social ou físico.

Para Limongi-França (2003, p.43),

O bem-estar considera, no referente à Qualidade de Vida no Trabalho, as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada pessoa e não, simplesmente, o atendimento a doenças e outros sintomas de stress que emergem ou potencializam-se no trabalho. Trata-se do bem-estar no sentido de manter-se íntegro como pessoa, cidadão e profissional. A meta é catalisar experiências e visões avançadas dessa poderosa relação entre Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho.

Os benefícios que o trabalho oferece vão além do atendimento a doenças: Oportunidades de interação e inserção social, preenchimento do tempo livre, renda, status, são alguns proveitos oferecidas pelo trabalho.

2.5. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Um trabalhador satisfeito demonstra contentamento com sua atividade e a exerce de modo mais eficiente. A satisfação no trabalho decorre da autoavaliação positiva do funcionário e depende de fatores intrínsecos e extrínsecos. Embora cada indivíduo tenha um modo peculiar de alcançar a satisfação, podem ser elencados alguns fatores comuns a todos. O que vai diferir é o grau de importância concedido por cada pessoa a cada um desses fatores.

Por outro lado, a insatisfação no trabalho é uma das principais causas de sofrimento do trabalhador. Tal insatisfação pode ser decorrente de sentimentos de indignidade pela obrigação de realizar uma tarefa desimportante, ou por não compreender o que representa o trabalho no conjunto das atividades na empresa. As questões remuneratórias, por sua vez, afetam profundamente o nível de satisfação por estar ligada diretamente ao sentimento de valorização.

Rego (2001), entende que a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. O conceito de justiça tem relação com a equidade, como em remunerações iguais para trabalhos iguais, a qual desconsidera a produtividade indispensável à administração eficaz, e o conceito de qualidade no ponto de vista do cliente. Desta forma, a pessoa que se sente injustiçada estará desmotivada, ocorrendo uma diminuição na produtividade.

Das muitas teorias que tratam da satisfação no trabalho, a Teoria de Locke sobre Satisfação no Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours são duas teorias que contemplam as relações entre satisfação no trabalho e saúde, em que satisfação no trabalho está relacionada ao prazer ou à felicidade no trabalho e insatisfação está na origem do desprazer ou do sofrimento no trabalho.

Não é uma tarefa fácil para as organizações tratar do tema “satisfação”, uma vez que comportamento humano é muito complexo, devido às diferenças individuais e ao fato de as pessoas mudarem constantemente.

2.6. STRESS E A INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de stress surgiu na década de 1930, na medicina, por Hans Selye. Ele importou o termo da física para descrever as reações corporais de todo o tipo de agentes, desde uma gripe, baixas temperaturas até emoções como medo e raiva.

Segundo o Instituto Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho – Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, o conceito de estresse no trabalho vem a ser “*a resposta fisiológica, psicológica e de comportamento de um indivíduo que tenta adaptar-se e ajustar-se à pressões internas e externas*”. Ele aparece quando se apresenta um desajuste entre a pessoa, o posto de trabalho e a própria organização.

O estresse ocupacional, relacionado em vários estudos ao estresse no ambiente de trabalho, tem sido considerado como “o resultado de um desequilíbrio entre a demanda ambiental e a incapacidade individual de lutar contra as exigências do dia-a-dia de nossa existência, sejam elas profissionais ou não” (FEIX *et al.*, 2001, p. 11).

Dentre os principais fatores que estimula a implementação de programas de QVT nas organizações, o estresse ganha repercussão especial, em virtude das

drásticas consequências, tanto para a organização quanto para a saúde do próprio trabalhador.

As condições físicas e psicológicas do trabalho proporcionam ao colaborador a sensação de bem-estar e isso o motiva a realizar um trabalho eficiente. Por isso, a preocupação com fatores como o nível de estresse deve estar presente na gestão. Para Bortolozzo (2012, p 02) “Ao oferecer qualidade de vida no trabalho, as organizações ajudarão os funcionários a minimizar o estresse, o cansaço físico e mental devido às cargas elevadas de trabalho”. Assim, compreende-se a fundamental importância na aplicabilidade de programas de QVT que viabilize a redução no nível de estresse. Para Ronchi (2012, p111), “o estresse é um fenômeno estudado pelo campo de investigação científica há algum tempo e está diretamente relacionado com o mundo do trabalho, visto que o mesmo está sempre presente nos ambientes organizacionais.”.

Dessa forma, vale ressaltar que os programas de QVT por si só, não irá acabar com o estresse no trabalho, mas de forma significativa irá amenizar muitas situações em que esse fator afeta diretamente a saúde do trabalhador e interfere diretamente na qualidade de seu serviço e conseqüentemente no bom desempenho de sua contribuição para o crescimento da empresa.

2.7. PRODUTIVIDADE VERSUS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. “Em geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos” (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Ainda de acordo com Limongi França (2003 p.45)

A proposta de Taylor (...) o grande objetivo seria aumentar a produção por meio de métodos racionais de organização da produção. (...) O conceito de linha de produção é sinônimo de taylorismo. A produção em larga escala que marcou o século XX está baseada, em grande parte, nos conceitos tayloristas. A dimensão humana, no entanto, está submersa nesta importante escola. O trabalho é muito simplificado, repetitivo, alienado.

As mudanças introduzidas pelo taylorismo não trouxeram consigo qualquer preocupação de humanização do processo produtivo. A figura do *Homus*

Economicus vislumbrava a pessoa como mais uma ferramenta para se atingir a máxima eficiência por meio dos tempos e tarefas.

Somente na segunda metade do século XX, o conceito de produtividade passou a ganhar dois novos elementos: Saúde e Vitalidade do trabalhador, como demonstra o trecho a seguir:

Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter trabalhadores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico – o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro – estão diretamente ligados à condições de saúde e educação de cada um. (MARQUES, 1996, p. 197).

No passado, o homem preocupava-se em produzir intensamente, com isso, ele garantia a sua sobrevivência e a de sua família. Com o crescimento do nível de produção, surgiram os diversos processos de trabalho desencadeados por significativos avanços tecnológicos, assim, o homem percebeu que o trabalho braçal aos poucos foi sendo substituído por máquinas, e para se sobressair dessas constantes mudanças, foi necessário inovar e recriar para garantir o seu sustento, portanto, sua principal ferramenta passou a ser a mente.

A Qualidade de Vida no Trabalho é hoje um dos novos desafios para a administração. As instituições têm constatado cada vez mais, o valor do colaborador. Pois a capacidade de raciocinar, de criar e de solucionar problemas está nas pessoas e não nas máquinas. Assim, as instituições passam a se preocupar em proporcionar um cenário que forneça ao indivíduo: conforto, segurança, respeito, e bem-estar, entre outros.

2.8. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Qualidade de Vida na Administração pública está ligada a cidadania. O conceito de cidadania tem origem na Grécia clássica, sendo usado para designar os direitos relativos aos cidadãos. Ao longo da história, o conceito de cidadania foi ampliado passando a englobar um conjunto de valores sociais que determinam os

direitos e deveres do cidadão. Estes, pagam impostos, taxas e contribuições ao governo devendo receber um serviço público de qualidade. Neste contexto, os clientes e os servidores do serviço público são cidadãos.

Catelli e Santos (2004, p. 425), ao tratar da postura da administração pública, observam que é crescente o esforço pela profissionalização dos gestores públicos: “Surgiu, nas últimas duas décadas, o governo empreendedor, voltado para os cidadãos como clientes e buscando padrões otimizados de eficiência e eficácia, com ética e transparência, na gestão dos recursos públicos com responsabilidade fiscal.

Desse modo, a implantação de métodos de governança corporativa parece ser um caminho sem volta para a gestão na esfera do serviço público. A eficiência na aplicação dos recursos dos contribuintes deve ser evidenciada na qualidade e economicidade dos serviços prestados aos usuários. Assim, de acordo com Penengo, 1997 p.79):

A Administração pública nos países está em processo de mudança. Esse processo de mudança tem, em sua própria concepção, uma valorização social cada vez maior pela eficiência e pela boa administração. Em outros termos, um maior apreço pela capacidade gerencial. Esta valorização crescerá, sem dúvida nos próximos a nos porque os processos sociais e políticos em nível mundial, que geram mudanças muito mais amplas e mais profundas, têm pressionado as organizações a serem mais eficientes e eficazes.

Nesse sentido, o Estado brasileiro experimentou, na década de noventa, uma reforma administrativa que, embora limitada por questões políticas, indicou o caminho da modernização para o serviço público.

Necessário é agora investir também na QVT do serviço público. Pois, se por um lado já há uma preocupação pela melhoria da gestão de processos no âmbito estatal, não foi dada a devida importância ao fator humano. Nesse sentido, cabe lembrar que a relativa estabilidade dos empregados públicos exige estratégias diferentes para incentivá-los e convencê-los da necessidade de mudança.

Instrumentos como a implantação de remuneração variável parecem ser um caminho a ser trilhado. Tratá-los, sempre que houver pertinência, como personagens de um ambiente concorrencial também pode ser útil.

Observar as especificidades do funcionário público é fundamental para um planejamento adequado de implantação de QVT. É comum o desperdício das

habilidades e competências adquiridas pelas experiências profissionais acumuladas. A sensação de ser útil e de receber atenção, respeito e valorização muda dramaticamente – e para melhor - a qualidade de vida no ambiente laboral. Está aí um importante objeto a ser explorado.

Todavia, deve ser reforçado o aspecto da necessidade de prestação de um serviço público de qualidade e com eficiência na aplicação do dinheiro, dos tributos. Nesta esteira, Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 320) concluem que “bem-estar dos servidores, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT.”.

Assim, devem ser adotadas práticas que promovam a QVT para resultar no melhor atendimento às necessidades do público-alvo dos serviços prestados pelos entes estatais.

2.9. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SERVIÇO PÚBLICO

Para Chiavenato (2012, p.199), “a legislação que regula as relações de trabalho no setor público é inadequada, notadamente pelo seu caráter protecionista e inibidor do espírito empreendedor”.

Neste sentido, Pires *et al* (2005, p.9), entende que “a história das políticas de gestão de recursos humanos na administração pública brasileira é marcada por uma série de discontinuidades e por dificuldades significativas referentes à estruturação dos seus principais sistemas”.

O Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, marca o início da reforma administrativa. De acordo com Pires *et al* (2005, p.10),

Ancorado nos princípios do planejamento, da descentralização, da delegação de autoridade, da coordenação e do controle, esse decreto realizou a transferência de atividades para autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, a fim de elevar, por meio da descentralização funcional, o dinamismo operacional do governo.

As leis no âmbito federal para a gestão dos recursos humanos é que serviram de base para a aplicação de conceitos de gestão de pessoas nas organizações públicas.

Para Chiavenato (2008), há ausência de uma política orgânica para a formação, capacitação permanente e remuneração condizente com a função, existe uma carência no sistema de incentivo profissional.

Nota-se uma visão míope no setor de recursos humanos, não se tem ainda uma visão total do órgão público, ou seja, da relação biopsicossocial, os servidores e a empresa pública. Neste sentido a atuação do setor de recursos humanos é reativa, só responde quando acionado, demonstrando não dominar alguns assuntos que seriam pertinentes ao mesmo. (PANTOJA, CAMÕES E BERGUE, 2010).

Apesar das dificuldades, observa-se que os órgãos públicos têm buscado, embora de forma lenta, se atentar para o capital humano. Neste sentido Chiavenato (2008) cita a necessidade da modernização do aparelho do Estado da criação de mecanismos de integração dos cidadãos no processo de definição, implementação e avaliação da ação pública.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1. TIPO DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa descritiva, caracteriza-se como um estudo de caso referente à Qualidade de Vida dos colaboradores da CONAB-RN. A abordagem é quantitativa, uma vez que tratar-se-á com a quantificação do fenômeno.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

O universo da pesquisa é composto pelos colaboradores efetivos da Superintendência Regional da CONAB no Rio Grande do Norte, que atualmente conta com 56 (cinquenta e seis) colaboradores. A amostra da pesquisa contou com 42 (Quarenta e dois) respondentes que corresponde a 75% dos colaboradores.

3.3. COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta foi um questionário composto por 38 (trinta e oito) questões fechadas com base nas oito categorias de Walton, além de 8 (oito) perguntas destinadas às características pessoais dos colaboradores.

3.4. TRATAMENTO DOS DADOS

Estatística descritiva por meio de médias e porcentagens feitos na planilha em Microsoft Excel.

4. RESULTADO DA PESQUISA

Os resultados dessa pesquisa se dividem em: características pessoais e profissionais dos colaboradores; resultados da QVT e seus cruzamentos com variáveis pessoais e profissionais consideradas relevantes para uma melhor visão do tema estudado, dentro da abordagem das oito categorias de Walton.

4.1. CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS SUJEITOS

Dos 42 questionários coletados, 73.8% foram preenchidos por homens e 26.2% por mulheres, conforme figura abaixo, do que se conclui a forte presença masculina nos quadros da CONAB-RN.

Sexo

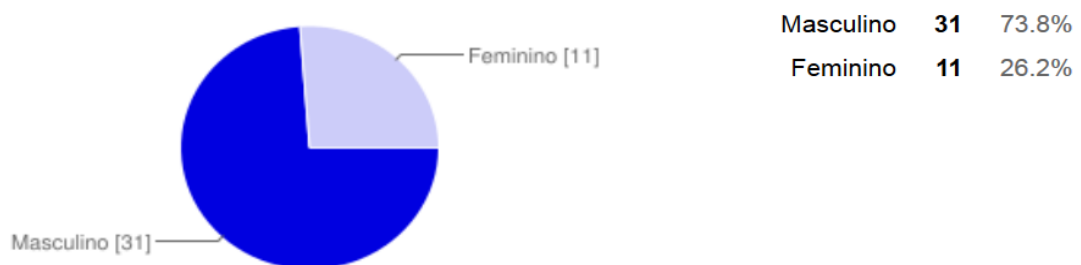


Figura 4.1 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por sexo

Na distribuição por idade, conforme gráfico abaixo, nota-se que 11% estão acima de 60 anos, 42% tem entre 51 a 60 anos, 6% entre 41 e 50 anos, 6% entre 31 e 40 anos e 1% estão entre 21 a 30 anos, demonstrando, assim, que a grande maioria dos profissionais são mais maduros e conseqüentemente mais experientes.

Idade



Figura 4.2– Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por idade

Perguntados há quanto tempo trabalham na CONAB, 4,8% disseram que a mais de 40 anos, 26,2% entre 31 e 40 anos, 21,4% entre 21 e 30 anos, 9,5% entre 16 e 20 anos, 4,8% entre 11 e 15, 26,2% entre 06 e 10 anos, 4,8% entre 01 e 05 anos e 2,4% com menos de um ano. Percebemos que a maioria dos entrevistados tem bastante tempo de empresa, demonstrando mais uma vez a experiência dos colaboradores. Notou-se também uma grande concentração dos empregados com tempo de casa entre 06 e 10 anos, o que justifica a chegada dos concursados após anos sem Concurso Público. Ver quadro abaixo.

Há quanto tempo você trabalha na CONAB?

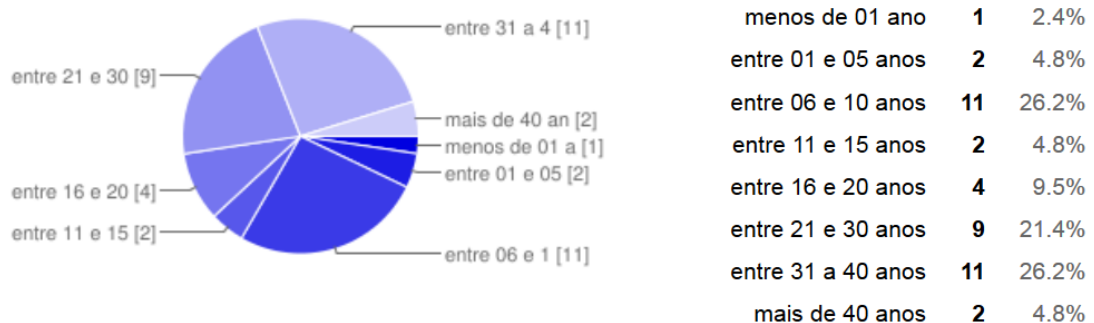


Figura 4.3 – distribuição percentual dos respondentes por tempo de serviço na CONAB

Quanto à Gerência que o colaborador está ligado, 59,5% responderam estar ligado à área administrativa e 40,5% à área operacional. Percebe-se que a maioria dos respondentes estão ligados à atividade-meio da empresa.

Você está ligado(a) a qual gerência?



Figura 4.4 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por gerência

Em síntese, as respostas às perguntas de qualificação mostram que o quadro da CONAB-RN é composto predominantemente de funcionários do sexo masculino, lotados na área administrativa/financeira, com mais de 40 anos de idade e mais de 15 anos de empresa.

4.2. RESULTADOS GERAIS DA QVT

Para analisar os resultados das oito categorias de Walton optou-se por utilizar percentuais correspondentes ao número de empregados. A resposta para cada pergunta permitia uma entre cinco alternativas, ordenadas na seguinte condição: muito satisfeito(a), satisfeito(a), neutro(a), insatisfeito(a) e muito insatisfeito(a).

4.2.1. Compensação justa e adequada

As respostas ao grupo de perguntas referentes à “compensação justa e adequada” no geral foram positivas, demonstrando satisfação com a remuneração, a assistência à saúde e ao auxílio alimentação/refeição. No quesito auxílio escola, 61,9% dos pesquisados foram neutros, o que justifica-se pelo fato de uma grande porcentagem dos empregados ter idade acima de 50 anos, portanto não usufruem do auxílio. O destaque neste grupo de perguntas é quanto à Política de aumento/reposição salarial, a qual obtivemos um número significativo de colaboradores insatisfeitos, como demonstra o gráfico abaixo.

Quanto à política de aumento/reposição salarial

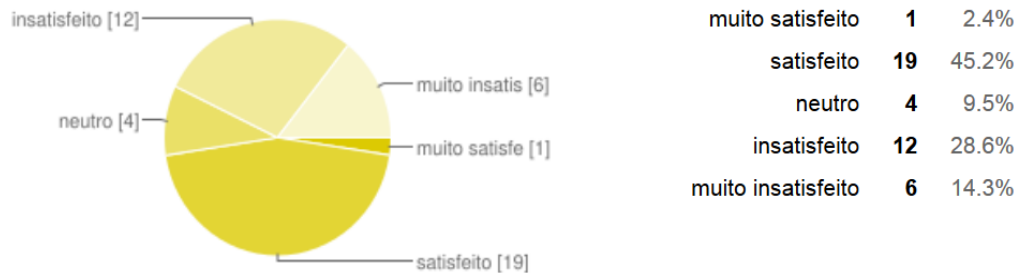


Figura 4.5 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por aumento/reposição salarial

4.2.2. Condições de saúde e segurança no trabalho

Neste grupo de perguntas, os resultados, com relação à climatização e condições de higiene foram bem positivos. Quanto ao conforto das instalações observamos um número significativo de respondentes insatisfeitos a muito insatisfeitos e, quanto aos treinamentos para ocorrência de acidentes, nota-se grande insatisfação, conforme gráficos a seguir:

Quanto ao conforto das instalações



Figura 4.6 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por conforto das instalações

Quanto ao treinamento para ocorrência de acidentes



Figura 4.7– Distribuição percentual dos respondentes por treinamento para ocorrências de acidentes

4.2.3. Utilização e desenvolvimento de capacidades

Quando perguntados quanto à Política de graduação/pós-graduação e quanto a política de incentivo ao aprendizado de idiomas estrangeiros, 42,9% e 50%, respectivamente, deram respostas neutras, faz-se necessário um estudo mais detalhado para entender melhor o porquê destas respostas. Quanto ao aproveitamento dos conhecimentos/qualificações adquiridas, a grande maioria está satisfeito, porém 12% dos pesquisados mantiveram-se neutros, o que mostra mais uma vez a necessidade de uma análise mais aprofundada quanto aos incentivos para desenvolvimento de capacidade oferecidos pela empresa. No que se refere à oferta de capacitação/atualização pela empresa, os números de insatisfeitos e neutros somaram 70% dos colaboradores, e quanto à valorização dos conhecimentos e habilidades individuais, 54,8% estão entre satisfeitos e muito satisfeitos, porém existe um número significativo de colaboradores insatisfeitos, como demonstrado no gráfico abaixo:

Quanto a oferta de capacitação/atualização pela empresa



Figura 4.8 – Distribuição percentual dos respondentes por oferta de capacitação/atualização pela empresa

Quanto à valorização dos conhecimentos e habilidades individuais

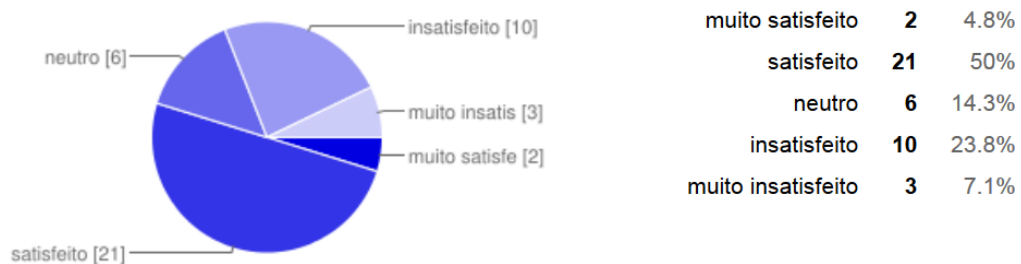


Figura 4.9 – Distribuição percentual dos respondentes por valorização dos conhecimentos e habilidades individuais

4.2.4. Oportunidade de crescimento e estabilidade profissional

No que tange às oportunidades de crescimento profissional; ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários; e à Avaliação de Desempenho, o levantamento apresenta considerável número de funcionários insatisfeitos. Esse quadro revela a discordância dos colaboradores com o modo como a empresa cuida das carreiras e escolhe os seus gestores.

Quanto ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários- PCCS da empresa



Figura 4.10 – Distribuição percentual dos respondentes por Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Quanto ao crescimento profissional dentro da empresa?



Figura 4.11 – Distribuição percentual dos respondentes por crescimento profissional dentro da empresa

4.2.5. Constitucionalismo

O grupo de perguntas, denominado de Constitucionalismo, trata de avaliar o respeito às normas e regulamentos trabalhistas por parte da empresa e é de fundamental importância para a Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse caso, predomina a satisfação entre os funcionários, o que permite concluir que a CONAB

segue a legislação e mantém uma boa relação entre gestores e funcionários, como mostram os gráficos a seguir:

Quanto ao tratamento das chefias com os colaboradores



Figura 4.12 – Distribuição percentual dos respondentes por tratamento das chefias com os colaboradores

Quanto à sua jornada de trabalho



Figura 4.13 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por jornada de trabalho

4.2.6 – Trabalho e espaço total de vida

Ao analisarmos o grupo de perguntas referentes a trabalho e espaço total de vida, observamos que no geral os respondentes estão satisfeitos quanto: à interferência do trabalho na relação com a família, tempo disponível para lazer e ou atividades sociais, realização de confraternizações ou atividades de lazer com as famílias e quanto ao impacto das atividades exercidas dentro da CONAB, conforme exemplificam os gráficos abaixo:

Quanto ao tempo disponível para lazer e/ou atividades sociais

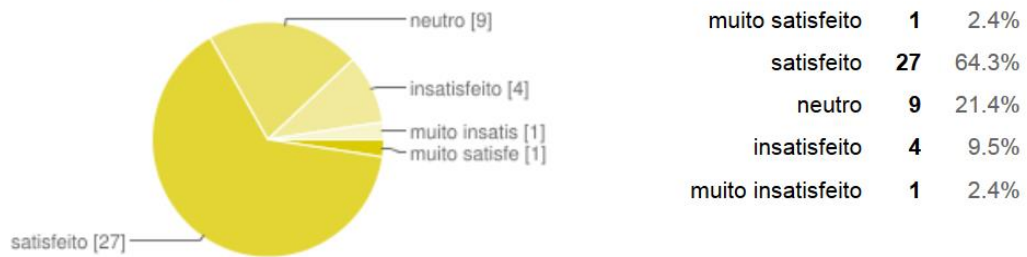


Figura 4.14 – Distribuição percentual dos respondentes por tempo disponível para lazer e/ou atividades sociais

Quanto à interferência do trabalho na relação com a família

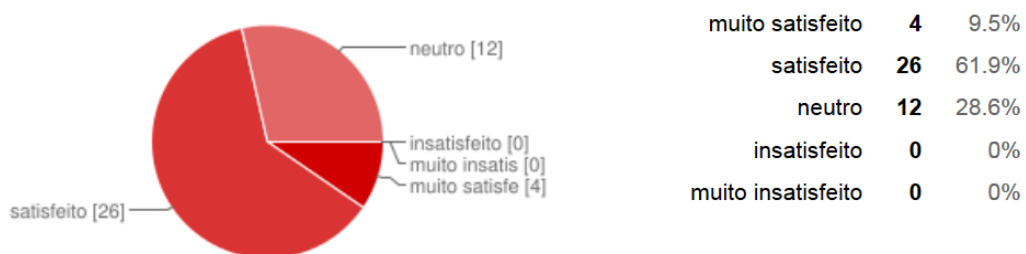


Figura 4.15 – Distribuição percentual dos respondentes por interferência do trabalho na relação com a família

4.2.7. Relevância social da vida no trabalho

Verificou-se, neste grupo, o alto nível de relevância social que a CONAB tem entre os seus colaboradores, o que demonstra o orgulho de se trabalhar na companhia. Tal fato contribui para um melhor ambiente profissional, pois naturalmente incentiva e motiva as pessoas no exercício de suas funções.

Quanto à relevância da CONAB para a sua vida pessoal



Figura 4.16 – Distribuição percentual dos respondentes por relevância da CONAB para a vida pessoal

Quanto aos serviços que você presta na CONAB



Figura 4.17 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por serviços prestados na CONAB

4.2.8. Integração social na organização

Este grupo foi o grande “campeão” de satisfação dentre todas as consultas realizadas. Como exemplo, constata-se o altíssimo nível de bom relacionamento entre os colegas. Tal estatística mostra um ambiente laboral harmonioso, onde predomina o respeito e o profissionalismo.

Quanto ao seu relacionamento com os demais colegas

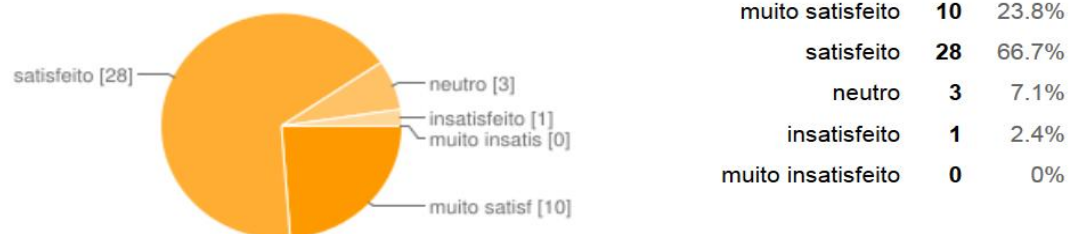


Figura 4.18 – Distribuição percentual dos respondentes por relacionamento com os demais colegas

Quanto à possibilidade de expressar seus sentimentos, experiências e idéias aos seus colegas e superiores



Figura 4.19 – Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por possibilidade de expressar seus sentimentos, experiências e idéias aos seus colegas e superiores

4.3. CRUZAMENTO ENTRE RESULTADOS GERAIS DA QVT E ALGUMAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS RESPONDENTES

Quando se faz o cruzamento entre dados é possível perceber algumas variáveis que merecem destaques.

Ao se cruzarem as respostas aos itens “conforto nas instalações” e “Área/Gerência”, percebeu-se um número maior de empregados com características de insatisfação e muita insatisfação entre os colaboradores que trabalham na área operacional, o que não foi verificado entre os funcionários da área administrativa, conforme quadro abaixo.

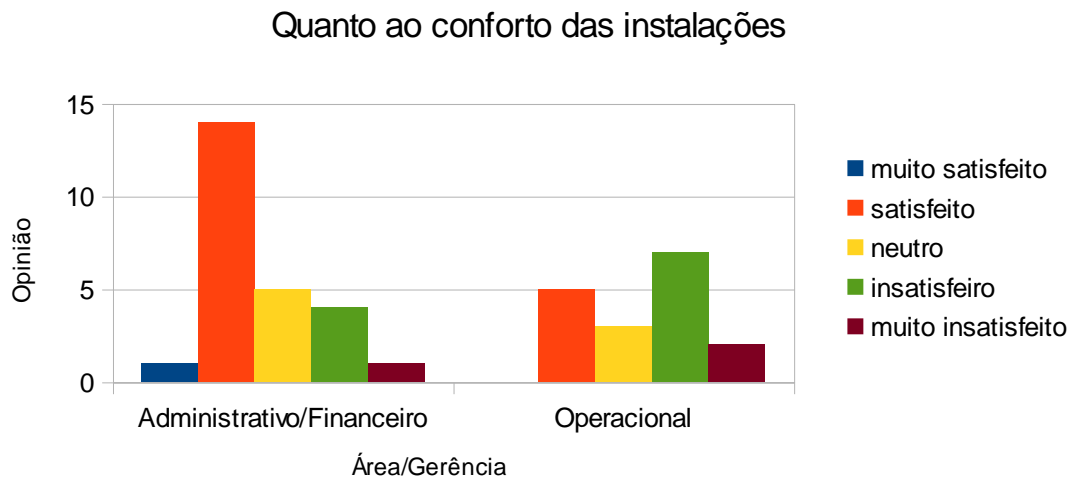


Figura 4.20 – Distribuição percentual dos respondentes conforto das instalações e gerência

Quanto ao requisito “aproveitamento dos conhecimentos/habilidades adquiridas”, verificou-se maior satisfação entre aqueles que têm mais tempo de serviço na empresa, conforme gráfico abaixo.

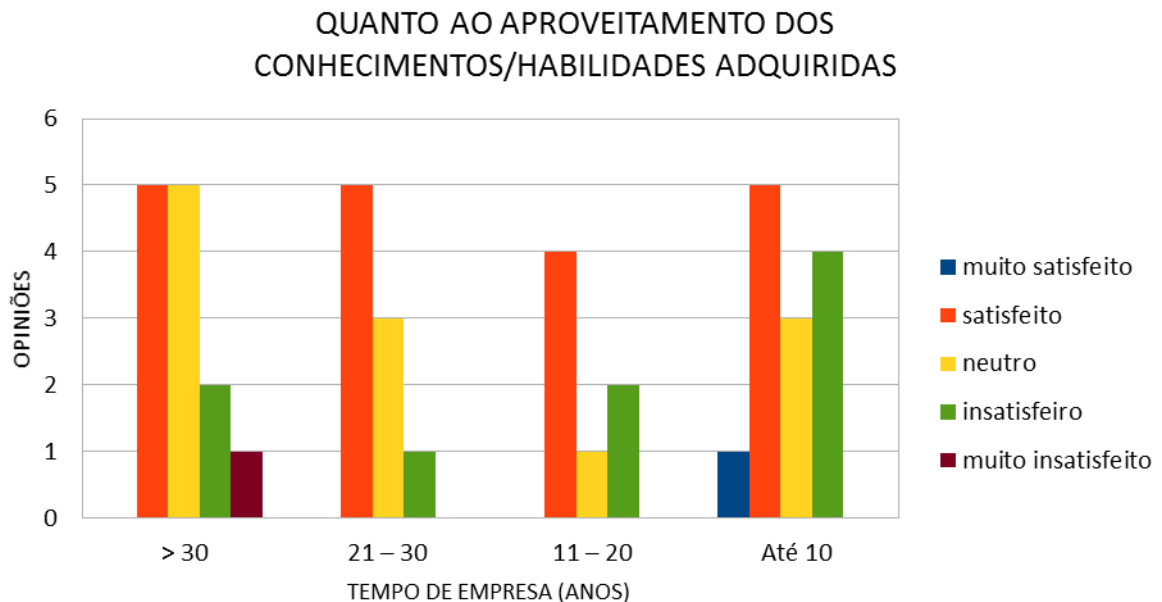


Figura 4.21 – Distribuição percentual dos respondentes conhecimentos e habilidades adquiridas e tempo de empresa

Quando se trata da variável “remuneração do cargo ou função”, tem-se que a grande maioria dos entrevistados estão entre satisfeitos e muito satisfeitos. Observou-se também um número maior de respondentes insatisfeitos entre os que tem pós-graduação, o que revela que quanto maior a escolaridade dos colaboradores, maior a exigência por melhores salários. O gráfico a seguir evidencia tais constatações.

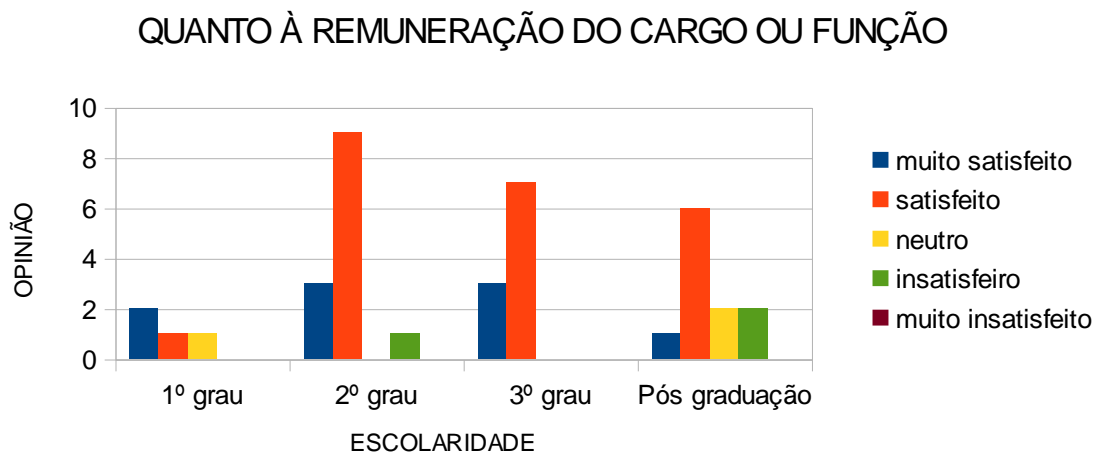


Figura 4.22 – Distribuição percentual dos respondentes remuneração do cargo ou função e escolaridade

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalhador do setor público possui algumas características que os diferenciam em relação aos empregados da iniciativa privada. A forma de seleção e a necessidade de processos administrativos para sua demissão são algumas características próprias desse grupo de profissionais. Em adição, as empresas públicas só recentemente passaram a empregar ferramentas gerenciais, incluindo-se planejamentos estratégicos e gestão de pessoas. Tal quadro distancia as instituições públicas – notadamente as que atuam em monopólio – da atmosfera competitiva que marca o mundo globalizado.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma estratégia para que as Instituições promovam ambientes de trabalho onde os colaboradores sintam prazer em estar, o que catalisa o alinhamento entre os objetivos pessoais e os institucionais. O clima organizacional é positivamente influenciado e permite ganhos de produtividade e aumento da eficiência.

Para avaliar os níveis de QVT na Superintendência Regional no Rio Grande do Norte – CONAB/RN, foi aplicado o modelo de Walton, o qual é composto de oito categorias. Procedeu-se, desse modo, a uma pesquisa de opinião por meio de questionários respondidos por quarenta e dois colaboradores, os quais responderam oito perguntas de qualificação e trinta e oito perguntas distribuídas entre as oito categorias definidas por Walton.

A análise das respostas aos quesitos de qualificação permite afirmar que o quadro da CONAB/RN é composto, predominantemente, de empregados do sexo masculino; com formação de 3º grau; com mais de cinquenta anos de idade; e que trabalham há mais de quinze anos na empresa.

A avaliação das respostas aos quesitos relacionados ao modelo de Walton revelaram que há satisfação quanto a remuneração dos cargos ou função; que as relações interpessoais são satisfatórias; que o trabalho na empresa não degrada a qualidade de vida do colaboradores; que as pessoas têm orgulho de trabalhar na CONAB; e que se consideram dedicadas as suas tarefas.

Quanto a categoria “utilização e desenvolvimento de capacidades” percebeu-se uma porcentagem significativa de respondentes neutros nos quesitos política de incentivo/auxílio à graduação/Pós-Graduação e Política de incentivo ao aprendizado de idiomas estrangeiros, porém há um número expressivo de

respondentes insatisfeitos e muito insatisfeito quanto a oferta de capacitação/atualização pela empresa.

O cruzamento de informações de qualificação com parâmetros de QVT mostrou que existe um quantitativo maior de insatisfação pelo não aproveitamento das habilidades nos empregados mais novos; que entre os trabalhadores, os da área operacional sentem-se mais insatisfeitos com o conforto das instalações físicas da empresa; e que os empregados com maior nível de escolaridade – principalmente aqueles com pós-graduação – estão menos satisfeitos com a remuneração.

Com base na análise dos dados, sugerimos um estudo mais detalhado nas seguintes categorias:

- 1- condições de saúde e segurança no trabalho, especificamente nos quesitos conforto das instalações e treinamento para ocorrências de acidentes;
- 2- utilização e desenvolvimento de capacidades, especialmente no que se refere a oferta de capacitação/atualização oferecida pela empresa e quanto à valorização dos conhecimentos e habilidades individuais nos concursados mais recentes;
- 3- oportunidade de crescimento profissional – Plano de Cargos, Carreiras e Salários, crescimento profissional dentro da empresa, avaliação de desempenho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, Anselmo Alves Alberto e OLIVEIRA, Manoel Sarkis de. **Qualidade de vida no trabalho: compromisso ético das organizações na gestão de pessoas**. Revista das Faculdades Adventistas da Bahia vivências e estudos, Cachoeira, v. 2, n. 1, 2007.

BORTOLOZO, Aline. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica Unifil. 3 a 7 out. Centro Universitário Filadélfia. 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf Acesso em: 25 abr. 2015.

CATELLI, A.; SANTOS, E. S. **Mensurando a criação de valor na Gestão Pública**. Revista da Administração Pública(impresso), v. 38, p. 423-449. 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Administração geral e pública**. 3ª ed. Barueri: SP: Manole, 2012. p. 522.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade; 1996.

FERREIRA, M. C. ALVES. TOSTES. L. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol. 25 n. 3, Jul-Set 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (2003). **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial** (2ª ed.). São Paulo: Atlas.

MARQUES, Joamell M. **Produtividade: Alavanca para a competitividade**. 2. ed. São Paulo: Edicion, 1996.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. **Identificación de enfermedades relacionadas el trabajo y medidas para combartilas**, 1985. (Série de Informes Técnicos, 714.

PANTOJA, M.J.; CAMÕES, M.R.S.; BERGUE, S.T. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

PENENGO, M. **O papel do gerente público em processo de mudança**. Revista do Serviço Público, ano 48, n.1, p.79-89, 1997.

PIRES, A.K. *et al.* **Gestão por competências em organizações do governo**. Brasília: ENAP, 2005 VASCONCELOS, A.F.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petropolis: Editora Vozes, 1999.

SILVA et al. A influência da liderança na motivação da equipe. Revista eletrônica, 2011.

RONCHI, Usinagem. Empresa. Disponível em: <<http://www.usinagemronchi.com.br/>>. Acesso em: 22 de abril de 2015.