

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA FUNDAÇÃO CULTURAL DE JOÃO PESSOA – FUNJOPE

Wanessa de Castro Soares
wanessadecastro@hotmail.com

Alysson André Regis Oliveira (Orientador)
alyssonandreregis@hotmail.com

RESUMO

Atualmente as organizações estão cada vez mais buscando conquistar a lealdade, o comprometimento, a satisfação e a motivação dos seus colaboradores. Logo, pessoas com todos esses fatores em uma organização, além de ser um diferencial competitivo para a empresa, tornam-se também um grande desafio a cada dia para ambos. Um dos desafios mais enfatizados da QVT é o reconhecimento do compromisso do ser humano com a organização resultando assim uma melhor condição de vida para seus colaboradores. Tal compromisso não é apenas um desafio para o assunto QVT, mais acredito que também seja um grande desafio para muitas organizações, sejam elas, públicas ou privadas. Em face desses aspectos, o presente estudo objetiva verificar a percepção dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa – FUNJOPE em relação a Qualidade de Vida no Trabalho, como também destacar a identificação do nível de satisfação dos funcionários, suas condições de trabalho e como o clima organizacional influencia na QVT. A pesquisa foi qualificada como um estudo de caso, utilizando-se de um questionário com questões objetivas á fim de reter elementos sobre o objeto de estudo em questão. Como resultado alcançado, observou-se um considerável índice de desmotivação e insatisfação por parte dos servidores em alguns aspectos abordados que são determinantes para a prática da qualidade de vida no trabalho. Desta forma, conclui-se que esta organização pública deve buscar constantemente a melhoria nas condições e no ambiente de trabalho, como também buscar o bem-estar e a satisfação dos seus funcionários.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Motivação. Satisfação dos Funcionários.

1. INTRODUÇÃO

Em um cenário de grandes e profundas transformações na economia mundial, o ambiente empresarial vem sempre buscando uma maior produtividade e o aprimoramento de seus processos à fim de melhorar o seu posicionamento competitivo no mercado. No entanto, a qualidade de vida no trabalho vem surgindo e adquirindo um espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade, como também, ao bem-estar organizacional.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo implantada e muito enfatizada neste cenário como uma forma atual de política de Gestão de Pessoas e utilizada como indicador de experiências humanas no local de trabalho. Portanto, além de ser considerada como um diferencial competitivo que gera um ambiente físico seguro e confortável, como também oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, a QVT proporciona também aos funcionários meios para que eles se sintam satisfeitos e motivados em seus ambientes de trabalho.

Satisfação dos funcionários ao desenvolver suas atividades, ambiente com condições adequadas e seguras de trabalho, valorização humana de um modo geral, benefícios oferecidos como forma de motivação ou incentivo, oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional na organização, descentralização de decisões, entre outros pontos, são fatores considerados importantes e essenciais para o sucesso na implementação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Logo, é importante destacar que, não é possível implantar programas de qualidade, sem que as pessoas da organização estejam motivadas e engajadas no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades diárias. Portanto, é importante observar que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho é algo essencial para o desenvolvimento das atividades com qualidade, satisfação, motivação, criatividade, vontade de inovar e uma fácil adaptação as mudanças (CHIAVENATO, 2004).

Outro ponto importante a ser discutido são os programas de qualidade no serviço público, que além de deixar muito a desejar na maioria dos casos, são

considerados como serviços de péssima qualidade por não ter nenhum programa desenvolvido ou até mesmo em andamento.

Paladini (2006, p. 201) considera que o governo precisa, com urgência, de programas de qualidade e produtividade, sobretudo em termos de gestão.

Tal questão já vem sendo discutida e enfatizada em muitos órgãos públicos e também vem sendo percebível em alguns casos o interesse sobre temas como qualidade e produtividade, pois, a partir disso, as pessoas que fazem parte deste ambiente empresarial público acabam tendo uma maior consciência para saber entender que empresa pública com uma Gestão de qualidade eficiente, facilmente se alcança á objetivos de comum a todos, ou melhor, uma qualidade de vida na referente Gestão.

Após a análise destes pontos, Paladini (2006) ainda garante que a geração da qualidade nas Empresas Públicas se dá através do funcionário público, na qual o seu envolvimento com a causa se dá através da sua motivação, e que a estratégia básica dessa motivação possui uma forte ligação com a estruturação e implementação de programas de qualidade voltados para a produção de benefícios para os próprios funcionários à fim de gerar resultados. Desse modo, é importante destacar que, tanto as características individuais quanto as organizacionais são fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho.

A partir de todas as considerações realizadas, questiona-se: **Qual a percepção dos Funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa (FUNJOPE) em relação à Qualidade de Vida no seu Trabalho?** Os objetivos do presente estudo é Analisar a percepção dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa - FUNJOPE em relação a qualidade de vida no seu trabalho; Identificar o nível de satisfação dos funcionários da FUNJOPE em relação à qualidade de vida no trabalho; Verificar como o clima organizacional influencia na QVT; Identificar as condições de trabalho como fonte de QVT.

Esse trabalho se justifica pela necessidade de se conhecer um pouco mais sobre a visão e a abrangência da qualidade de vida no trabalho, visto que no serviço público existem diversos problemas por não existir a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho e com isso acaba comprometendo o alcance da qualidade total.

Um fato relevante a ser destacado é a necessidade de um programa de QVT em um órgão público, visto que existe a falta de motivação de muitos funcionários públicos, que por existir essa desmotivação, acaba resultando na falta de comprometimento deste funcionário com a organização em questão. Pode-se destacar também a falta de qualificação do pessoal, a falta de um gerenciamento eficaz, os baixos salários submetidos a estes funcionários, a inexistência de benefícios oferecidos pela organização, a falta de um estímulo para uma melhoria, ou seja, muitos servidores se acomodam na sua função e acabam deixando de lado o seu crescimento profissional, a falta de uma visão empreendedora por parte dos gestores públicos, como também uma cultura de descaso por parte de muitos em relação ao setor público.

Assim sendo, é possível afirmar que QVT deveria ser aplicada, mediante programas específicos ao setor público, por englobar aspectos inerentes aos indicadores do grau de satisfação dos membros de uma empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Tal observação parte do princípio que a QVT dos funcionários do setor público carece de melhoria, tendo em vista as dificuldades, que conforme mostra Abrantes (2001), são vivenciadas pelas organizações do setor público, com problemas decorrentes de comunicação, de relacionamento inter-pessoal, de valores, de cultura organizacional, de gestão de recursos humanos, de gestão da qualidade, dentre outros.

Assim sendo, cabe a administração de recursos humanos, proporcionarem condições adequadas para o trabalhador é fator de grande diferencial na melhoria da qualidade de vida e no aumento da produtividade. Diante desta constatação, pode-se afirmar que o clima organizacional e a motivação influenciam de forma considerável na qualidade de vida no trabalho e no aumento da produtividade e, portanto, os programas de QVT deveriam ser priorizados dentro da política de gestão das empresas do setor público.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

2.1.1 CONCEITOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Para abordar a questão referente à gestão de pessoas, é necessário tecer alguns comentários sobre o mecanismo de gestão dessas pessoas, pois como se sabe, com o passar do tempo, o foco de recursos humanos foi evoluindo do nível operacional para o estratégico. E, nesse contexto, surge uma nova postura, mais aberta e dinâmica em relação aos funcionários, postura esta denominada de gestão de pessoas.

Essa mudança teve como finalidade utilizar e aproveitar plenamente às pessoas em suas atividades, visando extrair daí maior produtividade de seu trabalho. Essa nova forma de tratar a gestão de recursos humanos, mostra que as organizações estão mudando a sua visão em relação as práticas gerenciais. Para complementar esta constatação, Chiavenato (2004) afirma que, as organizações ao invés de investirem diretamente nos produtos e serviços, elas estão investindo nas pessoas que entendem deles e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los.

Existem muitas definições acerca desta temática, devendo-se ao fato de possuir uma visão inovadora quando se trata de pessoas na organização, tendo como idéia primordial envolver o colaborador deixando-o motivado e satisfeito com a organização. De acordo com Chiavenato (2002), as organizações não existem por acaso, mas para atender determinados objetivos que podem ser rotineiros, inovadores e de aperfeiçoamento. Esses objetivos devem estar de acordo com a sua missão. É através dessa missão que a empresa orienta e aglutina seus esforços em busca do alcance desses objetivos.

A missão da organização também é fundamental para que ela defina as suas estratégias de ação. Nessa definição é considerado o ambiente e também a própria organização, dado que ela deve aproveitar as oportunidades e o seu potencial para cumprir a sua missão, os seus objetivos e implementar as suas estratégias. Entretanto, conforme descreve Casado (2002), do ponto de vista empresarial, as mudanças a que as organizações estão expostas fazem com que novas formas de gestão sejam desenvolvidas e aplicadas.

Nesse contexto, a finalidade básica da gestão de pessoas é auxiliar a organização a conseguir atingir os seus objetivos e a sua missão, trazendo a devida competitividade à organização, disponibilizando de colaboradores bem desenvolvidos, treinados, envolvidos e empenhados, fazendo com que estes sintam-se realizados e satisfeitos, através de qualidade de vida focada não só no trabalho (BERTELLI, 2004).

2.1.2. IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS

A finalidade básica da gestão de pessoas é auxiliar a organização a conseguir atingir os seus objetivos e a sua missão, trazendo a devida competitividade à organização, disponibilizando de colaboradores bem desenvolvidos, treinados, envolvidos e empenhados, fazendo com que estes sintam-se realizados e satisfeitos, através de qualidade de vida focada não só no trabalho (BERTELLI, 2004).

É oportuno destacar a relevância da seguinte observação: a gestão de pessoas vê os colaboradores como parceiros: provedores do trabalho, empenho, conhecimento, capacidade e com expectativas de auto-realização. Isso na visão de Chiavenato (2004) se deve ao ambiente dinâmico e competitivo em que as empresas estão inseridas, o que torna o processo de gestão de pessoas um desafio a ser vencido.

As pessoas não funcionam como se fossem máquinas porque as suas atividades e os seus resultados dependem de como o ambiente de trabalho as situa. Além disso, existe a questão de ordem emocional que se dá no plano da convivência entre as pessoas que interagem com a organização podendo resultar em crescimento, amadurecimento, produtividade e satisfação do colaborador, pois nesse caso, prevalece sentimento positivo de reciprocidade que facilita o desempenho do parceiro na organização (CASADO, 2002).

As pessoas são: a riqueza das organizações, o diferencial competitivo, quem tem o poder de fazer a organização expandir, são o futuro e a base de qualquer organização, por isso devem ser bem tratadas, vistas com respeito e valorizadas, fazendo com que se sintam satisfeitas, realizadas no ambiente organizacional que atuam, desenvolvendo um bom trabalho e ao mesmo tempo sentindo-se realizadas

consigo mesmas, para que todos os parceiros envolvidos no negócio possam obter o resultado almejado.

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.2.1 CONCEITOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Segundo Fernandes (1996, p.40), historicamente atribui-se a Eric Trist (1975) e seus colaboradores que desenvolviam estudos no Tavistock Institute, em 1950, a partir do seguinte argumento:

[...] em termos de uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, a origem da denominação qualidade de vida no trabalho (QVT), para designar experiências calcadas na relação indivíduo –trabalho – organização , com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Essa referência teórica é apresentada por Rodrigues (2002, p.74), ao afirmar que o marco teórico dos estudos envolvendo essa temática é o seguinte: “no início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de vida no trabalho- QVT”.

Outra referência importante citada por Fernandes (1996) e Rodrigues (2002) é o trabalho que Louis Davis e colaboradores realizaram nos Estados Unidos, nessa mesma época, só que nas linhas de montagens; entretanto, o objetivo era semelhante ao da equipe de Eric Trist, pois visava tornar a vida dos operários no trabalho mais agradável e satisfatória.

Percebe-se, que no seu surgimento, a idéia de QVT representou a noção de gestão do bem-estar, pois como afirma Rodrigues (2002, p.76) a abordagem sócio-técnica tem como base a “satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”. É importante esclarecer que essa abordagem tinha como principio fundamental “a organização do trabalho a partir da análise e reestruturação da tarefa”.

Há, entretanto, divergências quanto ao período do surgimento desse conceito, pois conforme diz Signorini (2000, p.216), o conceito de QVT “só foi apresentado no final da década de 60 e enfatizava a deficiência da qualidade de vida no local do trabalho”. Na verdade, o que ocorreu foi o seguinte: o conceito de QVT já havia sido elaborado em 1950, tendo tomado mais impulso na década de 60, quando a ênfase passou a ser com relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e com as possibilidades de desenvolvimento da pessoa no trabalho.

A confirmação disso é dada por Fernandes (1996), ao enfatizar esse avanço que a QVT sofreu na década de 60 ocorreu impulsionando pela:

Criação da “*National Commission on Productivity*”, que teve como função analisar as causas das baixas produtividade nas indústrias americanas, seguindo-se a criação pelo congresso do “*National Center for Productivity and Quality of Working Life*”, com a função de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador(HUSE; CUMMINES apud FERNANDES, 1996, p.40).

Já Chiavenato (2004), coloca a década de 1970 como o marco do surgimento do termo qualidade de vida no trabalho, destacando que esse termo foi cunhado por Louis Davis, quando este desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos, admitindo que as empresas, em geral, deveriam preocupar-se com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

O fato é que, o ano de 1974 é considerado como um meio no desenvolvimento da QVT em razão da crescente competição nos mercados internacionais que fez com que os americanos e outros países do ocidente, repensassem seu modelo de gestão empresarial, pressionados pelos efeitos da crise energética e da inflação bastante alta, gerando desinteresse por essa temática. Isso é explicado pelo fato de as empresas terem passado a ter maior preocupação com a sua própria sobrevivência no mercado; de modo que os interesses dos funcionários e seu bem-estar foram relegados a um segundo plano.

Continuando essa análise histórica do surgimento do conceito em análise, observou-se que, em 1979, segundo afirma Vieira (1996, p.37) “presencia-se um ressurgir da QVT, principalmente nos EUA, causando pela constatação de que houve uma diminuição do compromisso dos empregados com seus trabalhos”.

Seguindo essa mesma linha de abordagem Rodrigues (2002, p.78) acrescenta que “esse período foi induzido pelo fascínio das técnicas de administrar usadas em um país que superou muito bem a crise: o Japão”. Os ciclos de controle da qualidade -CCQ estão entre as técnicas usadas pelos japoneses que disseminaram-se nas organizações do Ocidente, principalmente nas norte-americanas.

A QVT como forma de melhorar a satisfação dos funcionários no seu ambiente de trabalho, é referendada por Chiavenato (2004, p.448), quando ele diz que: “o conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas”. Essa afirmação encontra apoio na constatação de que esse conceito refere-se a um indicador de experiências humanas no local de trabalho envolvendo o grau de satisfação com que as pessoas desempenham o seu trabalho.

Admite-se, portanto, que as razões que justificam a implantação de um programa de QVT, nos dias atuais, atendem, simultaneamente, aos interesses tanto do empregado como do empregador. Isso fica mais claro quando se leva em consideração de que: é trabalhando que as pessoas passam a maior parte do seu tempo e é por meio dele que elas realizam grande parte de suas aspirações pessoais.

Dito de outra forma: é bastante relevante o papel do trabalho na vida das pessoas e o reflexo do restante dela sobre a qualidade do trabalho e o desempenho profissional. Assim sendo, ante ao exposto, considera-se ser de grande relevância destacar o conceito de qualidade de vida no trabalho.

A QVT é um conceito em que a motivação é tida como um fator condicionante para a sua existência. Assim sendo, conceitualmente, podemos apresentar a satisfação no trabalho como sendo: um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto seu trabalho apresenta a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de seus objetivos e valores.

A idéia de prazer no trabalho demonstra a qualidade de vida no próprio trabalho e pode ser mensurada em termos da satisfação, seja em relação ao tipo de trabalho desenvolvido, seja em relação à política de pessoal e os benefícios que a empresa oferece aos seus funcionários.

As diversas abordagens teóricas sobre QVT demonstram uma preocupação marcante com os aspectos internos da organização, particularmente, com o desenho do cargo e as condições físicas do ambiente de trabalho. Neste contexto, o homem tende a

ser focado apenas como um ser produtivo, sendo deixado de lado o ser humano total, que interage não só com o ambiente organizacional, mas, principalmente, com o ambiente externo que abrange, entre outros aspectos, a família, os amigos, e as atividades de cultura, lazer e religião.

2.2.2. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Quando se fala em programa de QVT deve-se levar em consideração que nem todos os problemas de produtividade e insatisfação de funcionários em qualquer nível, estão relacionados com a QVT. Entretanto, sua existência conduz sem dúvida a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita maiores desperdícios, reduzindo custos operacionais.

O objetivo da implantação de um programa de QVT é gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve simultaneamente relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível de cargo, recebimento de recursos “*feedback*” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Portanto, a melhor qualidade de vida dos trabalhadores é o alicerce para implantação da gestão de qualidade total, porque a participação é fundamental para o sucesso de tais programas. Ainda existe empresas com exagero relativo aos aspectos técnicos orientados para a qualidade do processo produtivo, esquecendo de investir nas pessoas sendo que a qualidade total se faz somente através de pessoas, são elas que conseguem atualizar os projetos da empresa.

É importante observar que, somente atendendo as necessidades das pessoas e as desenvolvendo, maximizando as suas potencialidades é que as empresas também vão se desenvolver, atingindo suas metas. Verifica-se que, quando ocorre um desequilíbrio entre os investimentos tecnológicos em detrimento aos cuidados com fator humano, o desempenho do cliente interno, que é o empregado, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, inviabilizando as estratégias voltadas para a melhoria de produtos e serviços, visada pelos programas de QVT.

Vale a pena destacar que, conforme expõe Limongi-França e Aureliano (2002), esses problemas não são apenas verificados em empresas brasileiras, mas também em países como os EUA, onde 70% dos programas de qualidade de empresas americanas fracassam, apesar de substanciais investimentos em treinamento e desenvolvimento pessoal, como também na área de treinamento gerencial. Está havendo muita preocupação com relação ao cliente externo decorrente de problemas com a QVT dos funcionários. Por esse motivo é que as empresas estão realizando pesquisas de mercado para poder solucionar esse problema que é decorrente de uma má QVT dos funcionários no seu ambiente de trabalho.

2.2.3. IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA QVT

O clima organizacional está ligado diretamente ao grau de motivação dos membros de uma organização e a cultura organizacional. Nesse conceito o clima organizacional aparece relacionado ao conceito de motivação, o qual, por sua vez aparece relacionado ao conceito de QVT. Isto ocorre porque o clima organizacional é a qualidade do ambiente organizacional e este está intimamente ligado com a cultura que diz respeito a “um sistema de significados comuns aos membros de uma organização, diferenciando uma das outras” (ROBBINS, 2000, p. 288).

O clima organizacional apreende suas reações imediatas, suas satisfações e suas insatisfações pessoais: desenha um retrato dos problemas que a situação do trabalho, a identificação com a organização e a perspectiva de carreira que eventualmente provocam na cultura organizacional constituem sistemas de referências simbólicas e molda as ações de seus membros segundo certo figurino.

O clima organizacional, ao servir de elo entre o passado e o presente, contribui para a permanência e a coesão da organização. E diante das exigências que o ambiente externo provoca, formam conjunto de soluções relativas à sobrevivência, à manutenção e ao crescimento da organização. A organização é um sistema social que se caracteriza por diferentes participantes que integram dentro de uma diferenciação de tarefas provocadas pela divisão do trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004), esses participantes são todos os indivíduos que dela recebem incentivos e que fazem contribuições para sua existência. Seguindo essa linha de raciocínio, pode-se afirmar que: como unidades sociais, as empresas visam atingir determinados objetivos específicos, ou seja, a razão de ser e de existir das empresas consiste em servir a esses objetivos. Esses objetivos são definidos como uma situação desejada que a empresa almeja alcançar, transformando-se em meta.

O alcance dessas metas, por sua vez, depende do clima organizacional, ou seja, depende da situação interna, isto é, depende da sua estrutura organizacional, da sua cultura, provocando impacto positivo ou negativo nos resultados, pois a cultura e o clima organizacional são intimamente relacionados. Seguindo essa linha de raciocínio, Dias (2003, p.77), argumenta que, em função do clima organizacional:

Uma organização pode provocar em seus integrantes um sentimento de insegurança, motivação, responsabilidade e assim por diante. A percepção desenvolvida por seus integrantes em relação aos outros colegas de trabalho, seus dirigentes é fruto do clima da organização. Se o clima organizacional favorece o diálogo, haverá uma maior proximidade dos subordinados em relação à chefia. Se o clima organizacional é de insegurança, haverá um maior distanciamento dos integrantes em relação aos objetivos da organização.

Diante do exposto, observa-se que o conjunto de valores, normas e padrões sociais influencia o ambiente organizacional, delimitando o que se conceitua por cultura organizacional. Esta, por sua vez, vai moldando as interações sociais, expectativas e necessidades que reflete os anseios dos colaboradores.

No contexto das organizações, há elementos que lhe dão suporte e consistência. É por esse motivo que se faz necessário integrar missão, objetivos, metas e finalidades organizacionais com o intuito de equacionar e efetivar as ações administrativas e os respectivos desempenhos profissionais. Tudo isso dentro dos fundamentos do clima organizacional cujo conceito demonstra sua relação de causa e efeito junto ao desenvolvimento de programas de QVT.

2.2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SETOR PÚBLICO

Não há literatura disponível enfatizando a temática qualidade de vida no trabalho no setor público, entretanto, diante dos autores que analisei, notadamente Casado (2002), permite enfatizar que, a QVT, assim como o clima organizacional constituem o meio interno de uma organização e envolve a sua atmosfera psicológica que é característica em cada instituição. Nas organizações do setor público, tanto o clima organizacional, quanto a QVT, aparecem relacionados ao ambiente humano, dentro do qual as pessoas de uma organização, fazem o seu trabalho.

Os programas de QVT também envolvem a política de gestão de recursos humanos, o modelo de gestão, a missão da empresa, o processo de comunicação valorização profissional e a identificação com a empresa. Isso vai contribuir para gerar o espírito de colaboração que deve existir no ambiente de trabalho, ou seja, se todos estiverem com o mesmo objetivo, então, o clima organizacional e a QVT favorecerão o alcance das metas e dos resultados organizacionais.

Caso contrário, não havendo comprometimento, não há alcance das metas e dos resultados, pois a QVT também estará comprometida, dificultando o alcance dos objetivos organizacionais. O que se observa, nas atualidades, em relação as instituições do setor público é que a excessiva importância dada a tecnologia, leva a um clima desumano; a pressão das normas cria tensão; a aceitação dos fatos, sem descuidar os preceitos e o trabalho, leva a climas de tranquilidade e confiança.

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado na Fundação Cultural de João Pessoa - FUNJOPE. Considerada como entidade de direito público subordinada à Secretaria de Educação e Cultura do Município de João Pessoa, Estado da Paraíba, a fundação foi criada pela Lei Municipal no. 7.852 de 24 de agosto de 1995 e regulamentada pelo Decreto nº. 2.897 de 02 de outubro de 1995. É uma instituição da Administração Fundacional do Município, com autonomia administrativa, financeira, técnica e

funcional. Tem como objetivos promover, incentivar, difundir e valorizar a cultura e as artes na cidade de João Pessoa.

No intuito de evidenciar e avaliar a compreensão, o presente estudo tem por objetivo analisar a percepção dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa – FUNJOPE em relação a qualidade de vida no seu trabalho.

Sendo assim, em relação à classificação da pesquisa, caracteriza-se por um estudo de caso, pesquisa exploratória, descritiva com abordagem quantitativa.

Em si tratando de um estudo de caso, Vergara (2004, p.49), afirma que é um estudo circunscrito a uma ou a poucas unidades, podendo classificá-las como pessoas, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo País.

Neste mesmo pensamento, Gil (1999) classifica-o como um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade. Pode ser também descrita como uma pesquisa bibliográfica por ser fundamentada em materiais tais quais: livros, revistas, jornais, internet, dentre outros (VERGARA, 2007).

Considerada exploratória, uma vez que, segundo Gil (2002) proporciona uma maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e tendo como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições envolvendo o levantamento bibliográfico, entrevistas e exemplos que estimulem a compreensão.

Em relação a pesquisa descritiva ela é utilizada em conjunto com a investigação exploratória para expor as características do tema estudado. Geralmente neste tipo de estudo, se obtém descrições tanto quantitativas quanto qualitativas, onde existem diversas variedades de procedimentos de coleta de dados (MARCONI E LAKATOS, 1996).

Quando se trata de análise de dados é importante destacar as formas que o pesquisador empregou para coletar esses dados e por fim tendo o objetivo de reter elementos sobre o objeto de estudo (FREITAS, 2005).

Para a descrição deste estudo, foram utilizados os seguintes instrumentos de pesquisa de coleta de dados: o questionário com questões objetivas aplicando-se a alguns funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa – FUNJOPE no período de 13/02/13 a 15/02/13 e a pesquisa bibliográfica.

O questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, no qual o entrevistado expressa a sua opinião e colabora de uma forma ou de outra com a pesquisa. O questionário desta pesquisa contém apenas questões fechadas na qual o respondente fará escolhas, ou pondera, diante de alternativas apresentadas (VERGARA, 2007).

Marconi e Lakatos (1996, p.89), afirmam que os questionários favorecem respostas mais rápidas e mais precisas; como também uma maior liberdade nas respostas dos entrevistados em razão do anonimato; há mais segurança pelo fato das respostas não serem identificadas; há menos risco de distorção pela não influência do pesquisador; há mais tempo para responder e em hora favorável; há mais uniformidade na avaliação em virtude da natureza impessoal do instrumento e obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis.

Paralelamente à construção do questionário, foi necessária a pesquisa bibliográfica, como uma forma de suporte e com a finalidade de proporcionar uma maior coerência entre as variáveis expostas como objeto de estudo.

Após coletados, os dados foram tratados sob os aspectos quantitativos e conseqüentemente foi feita a produção dos gráficos através do programa Excel para um melhor acompanhamento da pesquisa.

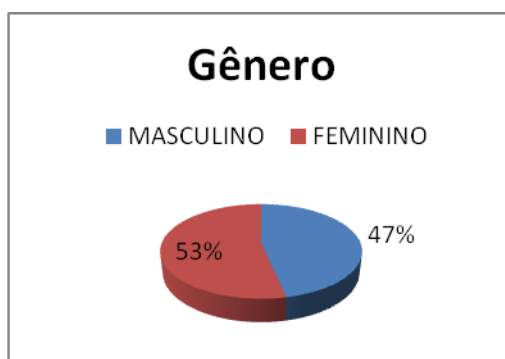
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nessa fase e após a coleta dos dados, a pesquisa realizada com 30 funcionários de diversos setores da Fundação Cultural de João Pessoa – Funjope, buscou avaliar as diferentes percepções dos mesmos em relação a qualidade de vida no seu trabalho. A seguir, seguem os gráficos com os resultados dos dados apurados dos colaboradores da Fundação Cultural de João Pessoa – FUNJOPE de acordo com as suas percepções em relação a qualidade de vida no seu trabalho.

4.1. PERFIL DOS COLABORADORES

A primeira parte desta pesquisa procurou conhecer o perfil de cada entrevistado, com perguntas em relação ao gênero, idade, estado civil, escolaridade, vínculo funcional e o tempo de serviço na fundação, dentre outras perguntas à fim de facilitar a averiguação em relação ao nível de satisfação de cada um deles em diferentes aspectos.

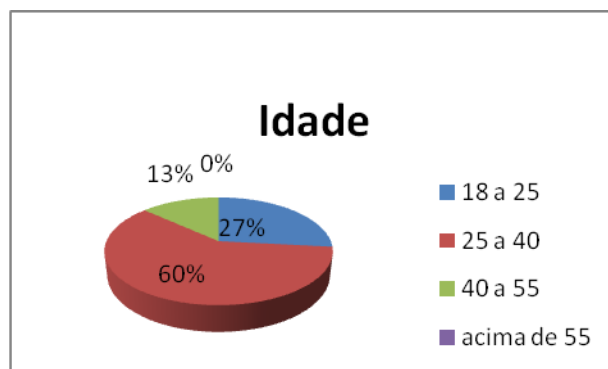
Gráfico 1: Perfil



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Conforme o gráfico 1 desta pesquisa, relacionado ao gênero dos entrevistados, podemos observar que existe a predominância do sexo feminino em relação ao sexo masculino, isso significa que, o sexo feminino está cada vez mais conquistando o seu espaço no mercado de trabalho e tornando uma diferença mínima em relação a ocupação de cargos em alguma organização.

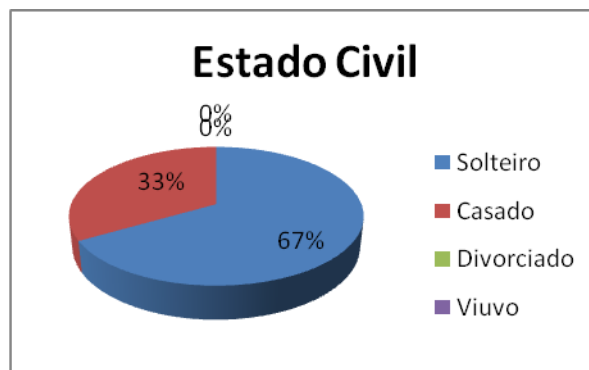
Gráfico 2: Idade dos Entrevistados



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

O gráfico 2 mostra que a maioria dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa está na Faixa etária de 25 a 40 anos exibindo uma porcentagem de 60% do total dos entrevistados.

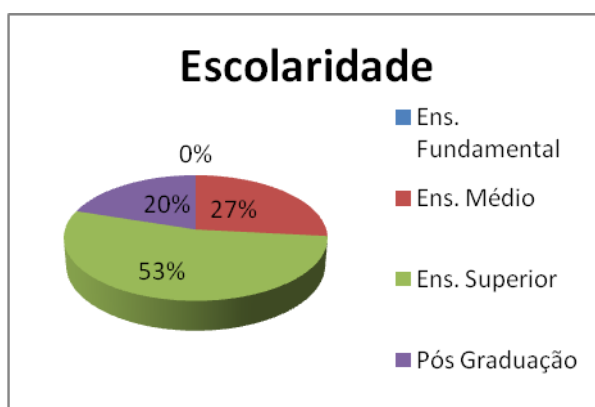
Gráfico 3: Estado Civil



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

O gráfico 3, refere-se a investigação do estado civil dos funcionários da Fundação, na qual, percebe-se que a maioria deles são solteiros, constatando 67 % do total dos entrevistados.

Gráfico 4: Escolaridade

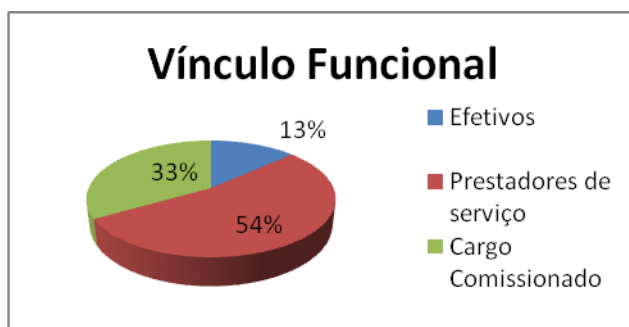


Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No que se refere à escolaridade, é relevante observar que a maioria tem formação até o nível superior, totalizando um percentual de 53%. Logo em seguida

vem os que possuem a formação até o nível médio com um percentual de 27% e por fim os que possuem pós graduação com uma porcentagem de 20% do total dos entrevistados.

Gráfico 5: Vínculo Funcional

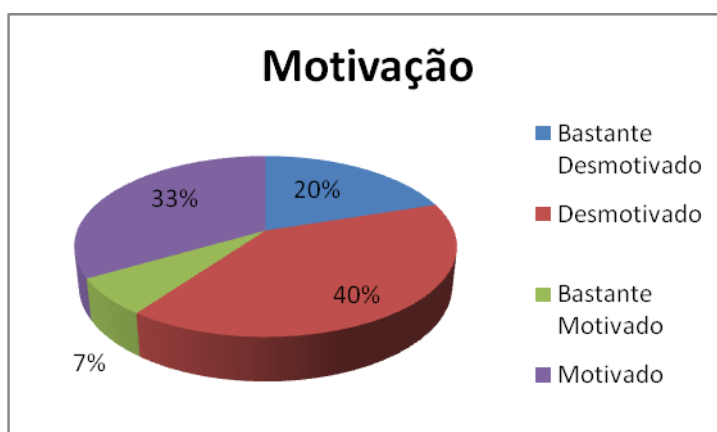


Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Outro item questionado foi a respeito do vínculo funcional dos servidores, que de acordo com o gráfico 5, percebe-se que a maioria dos entrevistados são prestadores de serviço, totalizando um percentual de 54% dos entrevistados. Os cargos comissionados correspondem a 33% e efetivos correspondem a 13% .

4.2 NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM OS ASPECTOS DE TRABALHO

Gráfico 6: Motivação no trabalho



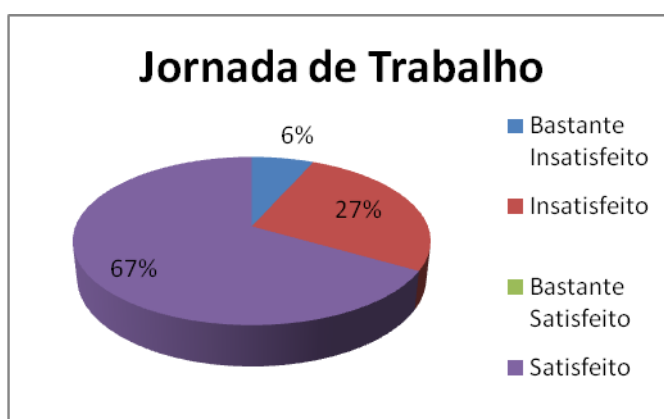
Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O gráfico 6, identifica o índice de motivação dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa. Portanto, de acordo com os dados acima, 40% dos servidores afirmam estarem desmotivados em relação ao seu trabalho e bastante desmotivados 20%. Em contrapartida 33% afirmam estarem motivados em seu ambiente de trabalho.

Conforme Silva (2000, p.21) “o estudo da motivação é uma busca de explicações para alguns dos mais intrincados mistérios da existência humana – suas próprias ações”.

Complementando esta afirmação, a motivação é definida como uma disposição do indivíduo em exercer altos níveis de esforços para alcançar objetivos organizacionais e conseqüentemente satisfazer alguma necessidade individual (ROBBINS, 2004).

Gráfico 7: Jornada de Trabalho



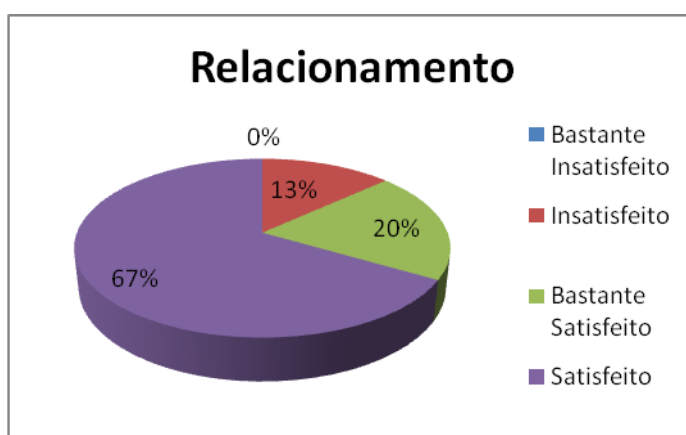
Fonte: Dados da pesquisa, 2013

Com relação à jornada de trabalho, o gráfico 7 demonstra um considerado índice de satisfação na Fundação, onde 67% dos entrevistados afirmam estarem satisfeitos com a sua jornada de trabalho.

Em contrapartida, consideram-se insatisfeitos um percentual de 27% dos entrevistados e bastante insatisfeitos 6%.

Podemos observar, após esses dados que a maioria dos entrevistados garantem está satisfeitos com a sua carga horária e isso nos leva a entender que por mais que o funcionário deva cumprir aquelas horas diárias para atender o seu contrato individual, ele deve cumprir sua jornada a fim de não comprometer a sua produção (CHIAVENATO, 2004).

Gráfico 8: Relacionamento com seus companheiros de Trabalho



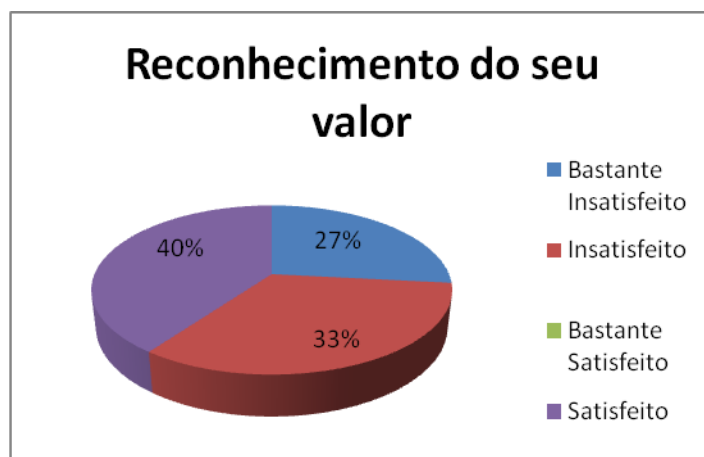
Fonte: Dados da pesquisa, 2013

No gráfico 8, percebe-se novamente um considerado índice de satisfação dos funcionários da Fundação ao tratar-se do seu relacionamento com seus companheiros de trabalho, ou seja, 67% afirmam está satisfeitos com seus companheiros de trabalho. Em seguida com 20% são aqueles que se consideram bastante satisfeitos com seus parceiros de trabalho e 13% consideram-se insatisfeitos.

Podemos então observar uma total integração entre os funcionários, favorecendo assim, um bom ambiente de trabalho e um clima organizacional saudável. Logo, um bom relacionamento entre parceiros, é bem fácil de alcançar os objetivos em comum a todos e também obter o sucesso em um trabalho em equipe.

Para Robbins (2004), uma equipe de trabalho eficaz gera uma sinergia positiva que acaba permitindo para a organização o aumento do seu desempenho e uma maior satisfação do funcionário.

Gráfico 9: Reconhecimento do seu valor



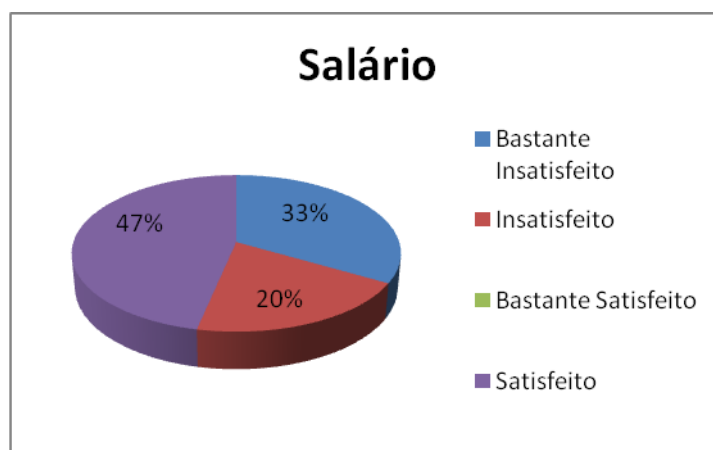
Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

No que diz respeito à valorização do indivíduo na organização pelos seus companheiros de trabalho é um fato que na maioria dos casos leva as pessoas muito a pensar. Será que enxergamos sempre o valor do outro no nosso ambiente de trabalho?

O gráfico 9 nos mostra que 40% dos entrevistados afirmam está satisfeitos em relação ao reconhecimento do seu valor pelos seus companheiros de trabalho, enquanto que 33 % apresentam uma insatisfação e 27% bastante insatisfação.

Robbins (2004, p. 193) “as equipes eficazes são caracterizadas pela alta confiança mútua entre seus membros. Isto é, os membros acreditam na integridade, no caráter e na habilidade do outro”.

Gráfico 10: Salários

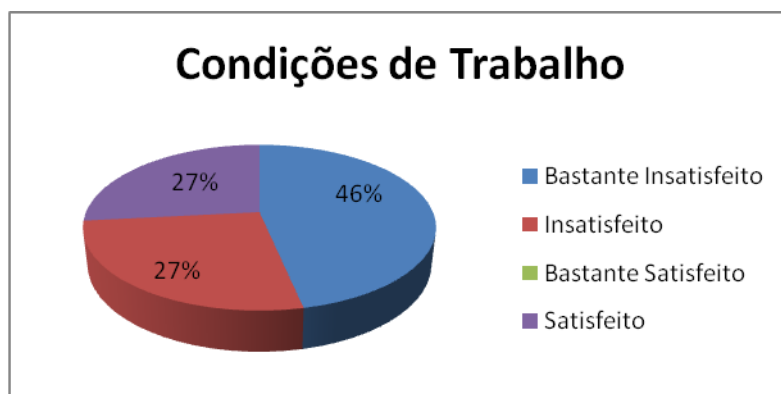


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

O item relacionado no gráfico 10, refere-se ao salário recebido para a função exercida por cada um dos entrevistados, onde 47% dos servidores declaram-se satisfeitos com a política salarial oferecida pela fundação. Pode-se observar também um índice de 33% de bastante insatisfação e em seguida com 20% de insatisfação.

De acordo com Chiavenato (2005) salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca do dinheiro, a pessoa dedica-se parte de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização.

Gráfico 11: Condições de Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

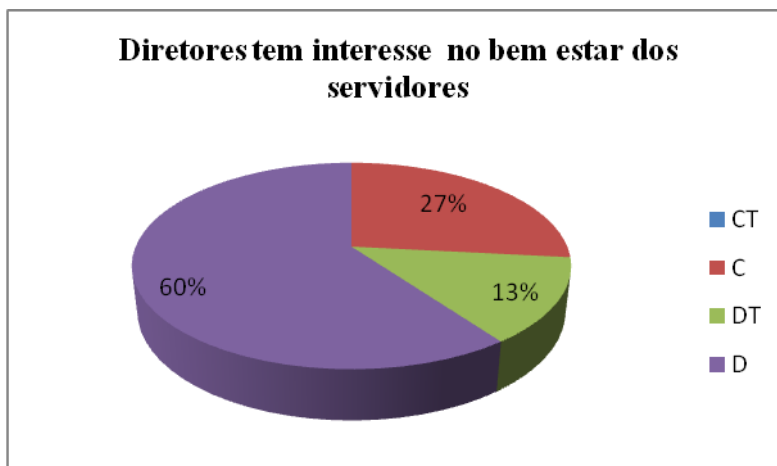
Analisando a estrutura da Fundação, tratando-se do seu espaço físico em relação ao conforto, à um ambiente seguro, ergonômico, iluminado, limpo, saudável, sem barulhos e climatizado foi verificado através do gráfico 11 a insatisfação dos funcionários em relação a esses aspectos mencionados. É notório que a fundação ainda precisa melhorar bastante as condições de trabalho para seus servidores. Declaram-se bastante insatisfeitos 46% do total dos entrevistados, 27% insatisfeitos e 27% satisfeitos com as instalações e com o ambiente oferecido.

É importante ressaltar que um ambiente saudável e agradável para se trabalhar, facilmente uma equipe de trabalho atingirá seus objetivos e consequentemente seus resultados mais almejados, contribuindo assim para uma melhor qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Na visão de Iida (2005) a ergonomia visa reduzir as condições árduas, estressantes e perigosas que são submetidas aos trabalhadores. Além disso, contribui para melhorar as condições de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores e da população de um modo geral, aumentando a sua produtividade e renda.

4.3 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS, AMBIENTAIS E COMPORTAMENTAIS

Gráfico 12: Aspectos Organizacionais

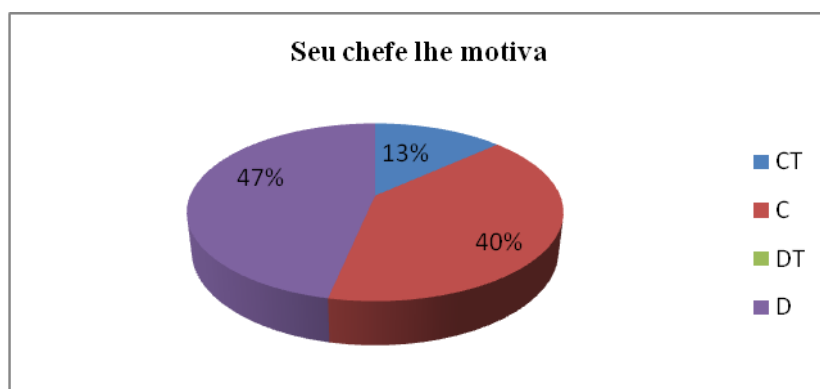


Fonte: Dados da pesquisa, 2013

O gráfico 12 nos apresenta um índice de 60% do total dos entrevistados que discordam da afirmação que os diretores da fundação tem total interesse no bem-estar dos seus servidores.

Vale ressaltar que as pessoas são a riqueza de uma organização, é o diferencial competitivo, são elas que tem o poder de fazer a organização expandir e por isso devem ser bem tratadas e valorizadas, fazendo com que se sintam satisfeitas e realizadas em seu ambiente de trabalho.

Gráfico 13: Aspectos Comportamentais

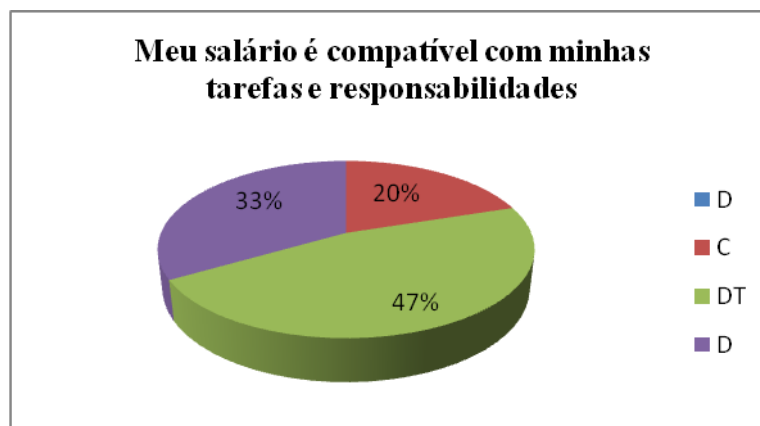


Fonte: dados da Pesquisa, 2013

O gráfico 13 apresenta um índice de 47% dos servidores que discordam da afirmação que o seu chefe imediato lhe motiva no seu dia a dia. Em contrapartida, existe um percentual de 40% do total dos entrevistados que sentem-se motivadas pelo seu

chefe diariamente dentro da Fundação e 13% declaram-se concordar totalmente com esta afirmação.

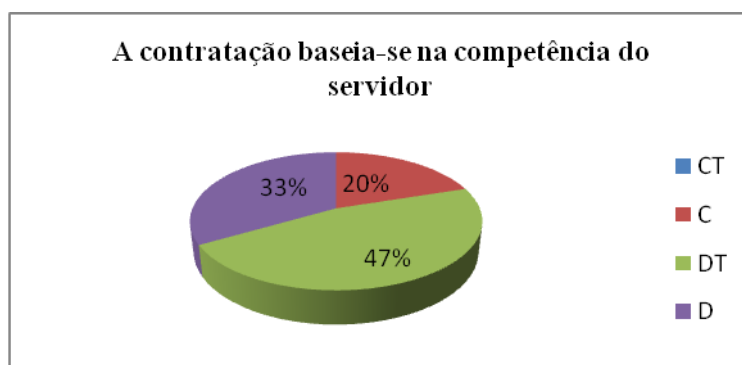
Gráfico 14: Aspectos da Gestão



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Em si tratando do gráfico 14, no que se refere ao salário ser compatível com as atividades, atribuições e responsabilidades de cada servidor, a grande maioria discorda totalmente desta afirmação atingindo um percentual de 47%. Em seguida com 33% aqueles que apenas discordam desta afirmação. Vale ressaltar que a fundação cultural de João Pessoa existe um número bem reduzido no quadro de funcionários, e isso acaba sobrecarregando aqueles que ali estão diariamente e conseqüentemente causando essa insatisfação por partes desses servidores.

Gráfico 15: Aspectos da Gestão

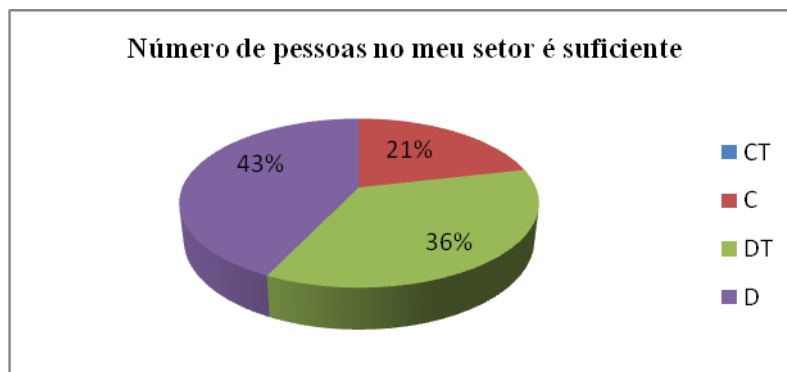


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Analisando o gráfico 15, podemos observar a discordância total dos entrevistados em relação a afirmação de que a contratação baseia-se na competência do servidor. Logo, sabemos que empresas públicas de caráter estadual ou municipal,

difícilmente tem aquele perfil de fazer seleção pela análise de currículos, geralmente as admissões são feitas através de concursos, indicações políticas ou pelo gestor que está a frente do órgão ter conhecimento do trabalho de quem ele está convidando para o cargo.

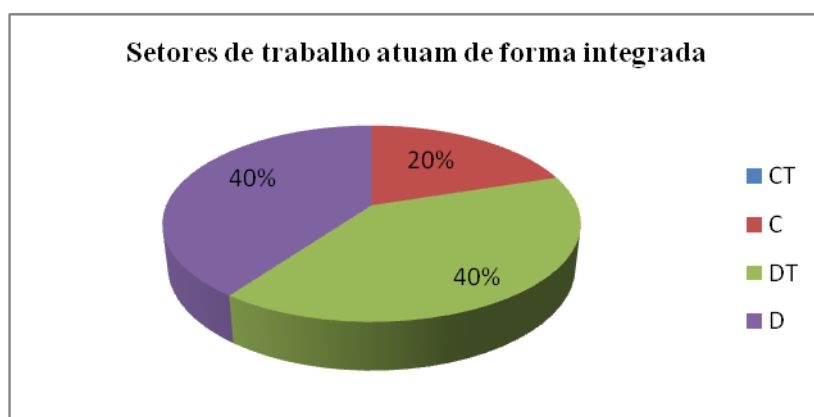
Gráfico 16: Aspectos Ambientais



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Ao analisar o gráfico 16, podemos observar que 43% dos entrevistados discordam da afirmação que o número de pessoas em seu setor seja suficiente para o bom andamento das atividades, em seguida vem o percentual de 36% que discordam totalmente desta afirmação. Isso decorre pela demanda de trabalho existente na fundação com um número reduzido no quadro dos funcionários, em decorrência disso acaba sobrecarregando e acarretando uma grande insatisfação para aqueles que diariamente estão desempenhando o seu trabalho.

Gráfico 17: Aspectos Organizacionais

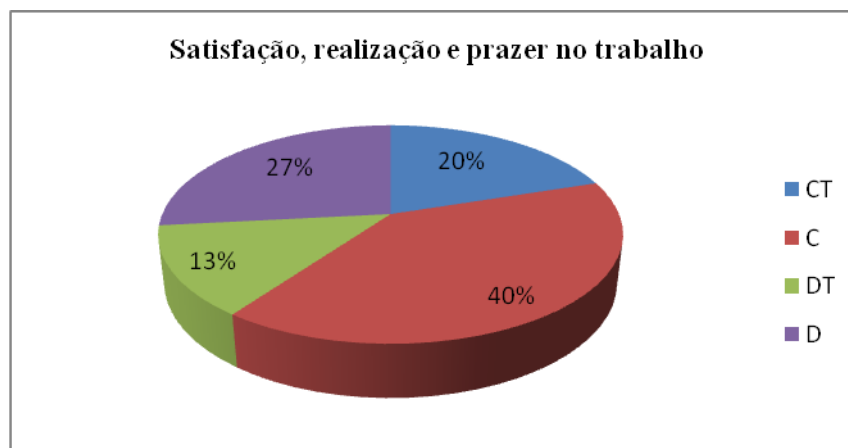


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Analizando o gráfico 17, podemos observar que há uma discordância quando afirmado que os setores de trabalho atuam de forma integrada. De um modo geral e

com ênfase no cenário atual, o normal de uma organização é a integração e o *feedback* de todos os setores a fim de atingir o objetivo maior e comum a todos desta organização. Trazendo para o cenário estudado, a fundação por existir uma demanda de trabalho muito grande e eventos, essa integração e comunicação com todos os setores em prol dos andamentos dos processos acaba sendo atropelado pelo curto tempo em executar o serviço. Isso gera bastante desconforto por parte de alguns setores da fundação.

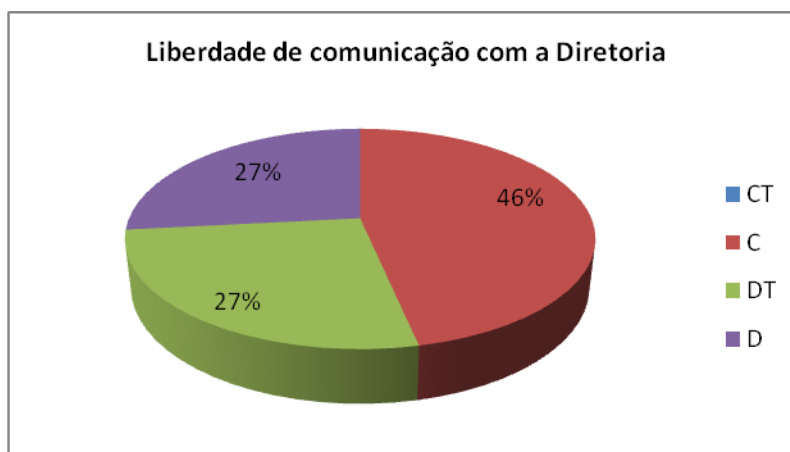
Gráfico 18: Aspectos Comportamentais



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

O gráfico 18 nos proporciona enxergar notoriamente o índice de satisfação dos servidores em ter prazer de desempenhar o seu papel na fundação, de realmente gostar, sentir realização e satisfação com o que fazem. 60% dos servidores afirmam concordar e concordar totalmente com esta afirmação. É de suma importância para o dia a dia o profissional sentir prazer e gostar do que realmente faz, mas para que essa satisfação não seja momentânea, é necessário que a organização proporcione meios para seus servidores estarem diariamente satisfeitos e motivados em trabalhar em um ambiente que proporcione prazer e qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 19: Aspectos Organizacionais



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

Ao analisar o gráfico 19, pode-se concluir que do total dos entrevistados 54% é equivalente aos que discordam e discordam totalmente da afirmação no que diz respeito a ter liberdade e uma boa comunicação com a Diretoria a fim de dizerem o que pensam. Em contrapartida a essa discordância vem um percentual de 46% dos entrevistados que afirmam ter uma boa comunicação com os diretores.

Gráfico 20: Aspectos Organizacionais



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013

O gráfico 20, nos proporciona ter uma noção da insatisfação geral do reconhecimento da diretoria em relação a atuação e dedicação dos servidores. Fazendo uma análise do percentual e somando os que discordam e os que discordam totalmente, atingimos 80% de insatisfação e contestação diante desta informação. Um percentual extremamente relevante dentro de um órgão público, uma vez que devemos sempre buscar dentro de uma organização, seja ela pública ou privada, o bem estar dos nossos colaboradores. É necessário que eles sintam-se membros importantes para uma

organização e consequentemente valorizados. Adotando essa política, teremos cada vez mais colaboradores satisfeitos, motivados e fiéis à organização.

4.4 SUGESTÕES DE MELHORIAS APÓS A ANÁLISE DA PESQUISA

Após analisar todo o aparato teórico e a análise da pesquisa feita, foi possível constatar que muitas organizações devem se preocupar diariamente com o bem-estar do seu colaborador. Trabalhadores motivados e satisfeitos com a organização trabalham comprometidos, com eficiência, produzem melhor e facilmente atinge seus objetivos e metas. Logo, para se ter tudo isso e querer seus objetivos e metas atingidos, a organização deve fazer também a sua parte, proporcionando uma melhor condição de trabalho implantando programas de melhorias e passar a crer que o seu funcionário é um recurso fundamental para o alcance do seu sucesso.

Devido a participação, interesse e colaboração dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa, foi possível identificar vários fatores que os funcionários da FUNJOPE se sentem satisfeitos e insatisfeitos no seu ambiente de trabalho.

Diante disso, se faz necessário a análise e uma maior atenção em alguns pontos que acabam comprometendo a satisfação destes funcionários, o seu bem-estar na Fundação e consequentemente a qualidade de vida no seu trabalho.

Analisando os fatores que mais tornam a maioria dos entrevistados insatisfeitos, é importante destacar que as condições de trabalho, os salários compatíveis com as suas atividades, a integração entre os setores e o reconhecimento do trabalho dos servidores por parte da diretoria e pelos colegas foram os fatores com um maior índice de insatisfações e desconforto por parte dos funcionários da Funjope. Portanto, faz-se necessário uma maior atenção e preocupação nesses aspectos que acabam desmotivando e deixando os funcionários insatisfeitos e incomodados com a política salarial e com algumas atitudes existentes nesta fundação.

Devemos considerar que em relação ao salário, deve ser feita uma melhor política salarial e mais justa para os funcionários desta Fundação, pois, analisando o resultado da dimensão salário, foi possível ser observado que salários injustos geram uma insatisfação e desmotivação por parte do funcionário, comprometendo assim, o seu desempenho e a qualidade no seu trabalho. Profissionais eficientes, comprometidos,

produtivos, competentes e empenhados no seu papel dentro da organização merecem uma melhor remuneração por todo o seu esforço e dedicação. E isso nem sempre ocorre no grande cenário atual.

Em relação ao ambiente físico, existe alguns setores que necessitam de uma melhoria, a exemplo disso é a climatização de alguns ambientes. Servidores acabam trabalhando desmotivados pela ausência de ar condicionado em alguns ambientes e com isso acaba levando a eles a opção de abrir as janelas do prédio que conseqüentemente vem um outro problema, o barulho da rua e dos carros que transitam no centro da Cidade de João Pessoa. Tal problema aos poucos já está sendo resolvido, uma vez que algumas reformas já estão sendo iniciadas nesse mês de fevereiro e as instalações de ar condicionados já iniciaram em alguns setores.

É importante estabelecer e manter pelo menos uma vez por semestre uma pesquisa como forma de avaliação à fim de detectar os pontos fracos e os problemas existentes durante o semestre, e com isso, deixando a Fundação ciente da opinião dos funcionários e os problemas por eles enfrentados no decorrer do dia-a-dia e a partir disso tentar melhorar ou resolver as pendências existentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho vem surgindo e adquirindo um espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade, como também, ao bem-estar organizacional e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades diárias.

Diante disso, tornar o ambiente de trabalho um local saudável, onde sejam oferecidas condições de crescimento, desenvolvimento e valorização do ser humano deve ser uma preocupação constante dos novos administradores.

Após todo o conteúdo estudado, é importante ressaltar que as organizações de um modo geral, devem cada vez mais investir na QVT, não só para atingir seus objetivos e metas, mas também para possuir colaboradores satisfeitos, motivados e fiéis a organização.

Fazendo referência a todo aparato teórico estudado neste artigo e da pesquisa realizada através de um instrumento de coleta de dados, o questionário com perguntas

fechadas, esta pesquisadora constatou além das diferentes percepções de cada funcionário em relação à qualidade de vida no seu trabalho, como também foi possível observar o quanto que a QVT se desenvolveu com o passar dos anos.

O presente estudo procurou avaliar a percepção dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa em relação à qualidade de vida no seu trabalho e acredita-se que após a conclusão desta pesquisa foi possível observar o grau de satisfação e insatisfação existente nos funcionários em diferentes aspectos estudados, como também pude observar que em alguns pontos, a fundação tem a necessidade de melhorar alguns aspectos que tornam os seus funcionários insatisfeitos.

Levando em consideração o que foi mencionado acima, no âmbito de abrangência da pesquisa, ficou claro que a satisfação é um aspecto muito importante e indispensável para o empenho do funcionário em aumentar a sua produtividade e motivação ao realizar as suas atividades.

A análise dos dados não contribuiu apenas para responder os objetivos propostos no presente artigo, mas sim, contribuiu para que a autora pudesse conhecer também um pouco sobre o perfil dos funcionários públicos que foram os alvos e contribuintes para a pesquisa em questão.

Depois de conhecer um pouco sobre o perfil dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa, a FUNJOPE, a segunda parte do questionário é direcionada a conhecer o nível de satisfação desses entrevistados em relação à qualidade de vida no seu trabalho.

Portanto, faz-se necessário citar que a qualidade do serviço público, muitas vezes se dá através do próprio funcionário público e que seu envolvimento e comprometimento são fatores provenientes da sua motivação.

A QVT é uma busca constante de melhoria nas condições e no ambiente de trabalho, como também para o bem-estar do indivíduo para que este sinta-se cada vez mais envolvido, comprometido, motivado, satisfeito e feliz ao trabalhar numa organização que reconheça o seu valor.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, J. **Programa 8s: da alta da administração à linha de produção- o que fazer para aumentar o lucro?** Rio de Janeiro: Interciência, 2001.
- BERTELLI, S. M. R. B. **Gestão de pessoas em administração hospitalar.** 1 ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2004.
- CASADO, T. **A motivação e o trabalho.** As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas:** como as mudanças estão mexendo com as empresas. São Paulo: Atlas, 1996.
- _____. **Gerenciando pessoas:** o passo decisivo para a administração participativa. 3.ed. (revisada e ampliada). São Paulo: Makron Books, 1997.
- _____. **Gerenciando Pessoas:** como transformar os gerentes em gestores de pessoas. 4 ed. – São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- _____. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 6 reimpressão.
- _____. **Comportamento Organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. – 2 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional.** São Paulo: Alínea, 2003.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e produção.** – 2 edição rev. e ampl. São Paulo: Edgar Blucher, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et. al. **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: Teoria e Prática.** 2 ed. – 3 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2006.
- ROBBINS, Stephen. **Administração:** mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

SIGNORINI, Mario **Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação,do saber e do sagrado no trabalho significativo.** Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2003.

SILVA, Walmir Rufino. **Motivação no trabalho.** Walmir Rufino da Silva. João Pessoa: Editora Universitária/ UFPB, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

APÊNDICE

Caro colaborador este questionário foi elaborado com o intuito de coletar informações que serão utilizadas na elaboração de um trabalho do curso de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas. O objetivo desta pesquisa é avaliar a percepção dos funcionários da Fundação Cultural de João Pessoa - Funjope quanto à qualidade de vida no seu trabalho. Qualidade de vida é a sensação de bem-estar do indivíduo. Cita-se como indicadores: Ambiente organizacional, relações interpessoais e intergrupais, comunicação eficaz, reconhecimento, motivação e saúde.

Seja o mais sincero possível, não se identifique e responda a todas as questões!

Desde já muito obrigado!

I – PERFIL

1. Gênero: ☐ Masculino ☐ Feminino
2. Idade: ☐ 18 a 25 ☐ 25 a 40 ☐ 40 a 55 ☐ Acima de 55
3. Estado Civil: ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ Divorciado(a) ☐ Viúvo
4. Escolaridade: ☐ Ens. fundamental ☐ Ens. Médio ☐ Ens. Superior ☐ Ens. de Pós-graduação ☐ Outro
- 4.1 Se graduado, indique o curso em que se graduou: _____
5. Vínculo Funcional: ☐ Efetivo ☐ Prestador de Serviço ☐ Cargo Comissionado
6. Estou na Fundação há _____ anos ou _____ meses

II – NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM OS ASPECTOS DE TRABALHO

2.1. Responda as questões a seguir marcando com X à opção que melhor traduza sua opinião:

2.1.1 Quanto a sua Motivação, você está:	☐ Bastante Desmotivado	☐ Desmotiva do	☐ Bastante Motivado	☐ Motivado
2.1.2 Quanto a sua Jornada de Trabalho, você está:	☐ Bastante Insatisfeito	☐ Insatisfeito	☐ Bastante Satisfeito	☐ Satisfeito
2.1.3 Quanto ao seu relacionamento com seus companheiros de trabalho, você está:	☐ Bastante Insatisfeito	☐ Insatisfeito	☐ Bastante Satisfeito	☐ Satisfeito
2.1.4 Quanto ao Reconhecimento do seu valor, você está:	☐ Bastante Insatisfeito	☐ Insatisfeito	☐ Bastante Satisfeito	☐ Satisfeito
2.1.5 Quanto ao seu Salário, você está:	☐ Bastante Insatisfeito	☐ Insatisfeito	☐ Bastante Satisfeito	☐ Satisfeito

III – ASPECTOS ORGANIZACIONAIS, AMBIENTAIS E COMPORTAMENTAIS

Leia com atenção cada frase e resposta, sinceramente, cada questão com a opção que melhor expresse sua opinião sobre o assunto, de acordo com a seguinte escala.

- Marque a resposta colocando “x” dentro do quadro que melhor representa sua opinião sobre a afirmativa.
- Cada questão deverá ter apenas uma resposta.

Use a seguinte legenda:

1	CT	Concordo Totalmente
2	C	Concordo
3	DT	Discordo Totalmente
4	D	Discordo

		Concordo Totalmente CT	Concordo C	Discordo Totalmente DT	Discordo D
1	Os Diretores da Fundação tem interesse no Bem-estar dos servidores.				
2	Seu chefe lhe motiva no ambiente de trabalho.				
3	Meu salário é compatível com minhas tarefas e responsabilidades.				
4	A contratação de Pessoas baseia-se na competência profissional.				
5	O número de pessoas em meu setor é suficiente.				
6	Gosto do trabalho que faço.				
7	Os diversos setores de trabalho atuam de forma integrada para que sejam atingidos os objetivos globais da Fundação.				
8	Sinto-me satisfeito e realizado com as minhas tarefas, meu trabalho me proporciona prazer.				
9	Tenho liberdade com a diretoria para dizer o que penso.				
10	Minha atuação e dedicação com o trabalho são reconhecidas pela Diretoria.				