

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA CÂMARA MUNICIPAL DE BLUMENAU

Paulo Renato Weimar¹
Jaqueline Andrieti²

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho representa o bem-estar físico e mental dos colaboradores de uma organização. O ambiente a qual o indivíduo é exposto precisa ser agradável, limpo, seguro e com condições de iluminação e ventilação adequadas de modo a assegurar o bom desempenho de suas atividades diárias. O presente trabalho de pesquisa teve como objetivo principal levantar os principais fatores de qualidade de vida no trabalho e como estes interferem no bem-estar dos colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau. Para tanto, foi aplicado questionado com todos os colaboradores. Após a coleta dos dados, foram realizadas as análises e interpretação dos dados e também o cruzamento das informações adquiridas com a responsável pela área de recursos humanos da Câmara. Após as considerações finais e os objetivos alcançados, percebeu-se que os colaboradores não estão satisfeitos em relação à qualidade de vida no trabalho na organização, para tanto, foram apresentadas sugestões de melhoria visando o bem-estar dos colaboradores.

Palavras-chave: Gestão. Pessoas. Qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento eficaz de um colaborador, depende-se da total qualidade de vida no trabalho. De nada adianta a organização ser líder do ramo se seus funcionários não se sentem motivados em relação ao desempenho de suas funções. Em relação a este fato, as organizações precisam buscar meios que proporcionem uma melhoria na qualidade de vida no trabalho (QVT) de seus subordinados. A QVT colabora nas questões do dia-a-dia da organização, pois ela ajuda a combater a desmotivação que o colaborador possui mediante a posição da empresa em respeito à saúde organizacional.

A presente pesquisa focou na questão da qualidade de vida no trabalho dos funcionários da Câmara Municipal de Blumenau. A mesma possui atualmente (2009)

¹ Professor Orientador. Mestre Strictu Senso em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (prweimar@gmail.com)

² Graduada em Administração com Habilitação em Comércio Exterior pelo Instituto Blumenauense de Ensino Superior – IBES. (jaquelineandrieti@hotmail.com)

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

quinze vereadores e devida assessoria (dois estagiários, dois assessores parlamentares e um chefe de gabinete), um setor administrativo, financeiro, legislativo, informática, procuradoria, recepção, assessoria de imprensa e diretoria geral. Totalizando 132 (cento e trinta e dois) funcionários que unidos no mesmo propósito atribuem valores para a criação de projetos e anti-projetos de lei, que visam melhorias legislativas para o progresso da vida aos cidadãos blumenauenses.

A grande maioria dos colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau demonstram estarem insatisfeitos ou desmotivados no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Sabe-se que para obtenção de resultados satisfatórios dentro de qualquer organização é de vital importância que o indivíduo se sinta bem no desempenho de suas atividades, para que então, este possa ser produtivo e eficiente.

Este trabalho apresenta informações sobre qualidade de vida no trabalho que futuramente poderá servir como base de pesquisas acadêmicas desta instituição. O mesmo proporciona relevância social para as organizações interessadas no bem-estar físico e mental dos seus colaboradores. Tal pesquisa serviu como complemento da disciplina de recursos humanos, aonde será colocado em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo da vida acadêmica.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Para que uma organização possa obter bons resultados, faz-se necessário que a mesma motive e valorize seus colaboradores. Estes precisam ser eficazes na tarefa a ser cumprida, e principalmente ser recompensados por sua contribuição. Só assim a empresa poderá adquirir qualidade e produtividade no seu ramo.

Cabe citar a visão de Gil (2001) o qual afirma que as empresas precisam manter uma boa qualidade de vida aos empregados, ou seja, eles precisam estar felizes na realização da tarefa atribuída a eles. Para que sejam produtivos, precisam sentir que suas contribuições estão de acordo com suas habilidades e que são tratadas como pessoas. Afinal são eles que dedicam boa parte de suas vidas ao trabalho e é natural que almejam identificar-se com ele.

De acordo com Chiavenato (2004) qualidade de vida no trabalho envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do ambiente. A qualidade de vida no

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

trabalho precisa assimilar a reinvidicação dos colaboradores no que diz respeito ao bem-estar e a satisfação no trabalho, assim como a posição e interesses da organização quanto aos efeitos sobre a potencialidade, produtividade e qualidade do trabalho a ser desenvolvido. O autor ressalta ainda que para bem atender o cliente final, a organização não pode esquecer-se dos clientes internos. Ou seja, a empresa necessita ter um bom relacionamento com seus colaboradores, só assim juntos, conseguirão alcançar um bom produto ou serviço agradando e satisfazendo todas as necessidades dos seus clientes externos.

Chiavenato (2004, p.448) conceitua qualidade de vida no trabalho como:

[...] uma ferramenta que implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Portanto, a qualidade de vida no trabalho é indispensável dentro das organizações que almejam sucesso. Através dela as pessoas são motivadas e alcançam níveis elevados de qualidade e produtividade no desempenho de suas funções. As organizações não podem esquecer-se de reconhecer as contribuições de seus empregados e os recompensar de maneira justa e satisfatória.

A qualidade de vida só é alcançada quando há conciliação entre a vida e o trabalho. Cabe aos administradores proporcionar tal comprometimento, pois só através destes fatores é que os indivíduos terão convenção com os objetivos e metas da empresa. Pode-se afirmar então que o equilíbrio é a palavra de ordem que orienta os profissionais responsáveis pela QVT. Deve-se existir equilíbrio emocional, financeiro e até mesmo amoroso, afinal os empregados de uma organização são seres humanos como todos nós e não apenas insumos que devem ser administrados. (SHINYASHIKI, 2002)

Qualidade de vida no trabalho é de fundamental importância para o desenvolvimento das empresas. Envolve de forma igual os colaboradores, a tarefa a ser realizada e a organização, de modo que consigam competir no mercado, e atingir resultados positivos em relação ao nível de melhoramento de vida de cada indivíduo.

É de extrema importância ressaltar o conceito de qualidade de vida no

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

trabalho que os autores Limongi-França e Zaima (2002, p.406) transmitem em sua obra: “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Tudo isso para garantir melhorias e benefícios no bem-estar dos colaboradores.

Contudo vale mencionar a visão da autora Barros (2002, p.381) que relata o seguinte argumento: “uma pessoa infeliz no trabalho tem pouca ou nenhuma chance de ser feliz na vida pessoal, mas também uma vida pessoal equilibrada não garante o sucesso da vida profissional”. Em relação a este pensamento pode-se afirmar que as empresas necessitam de pessoas ágeis e competentes, que desempenham de forma simplificada suas atribuições. E estas por sua vez, necessitam de um ambiente de trabalho harmonioso, afinal os colaboradores doam boa parte de suas vidas ao trabalho e dependem dele para serem felizes.

A qualidade de vida no trabalho tem como principal foco o desenvolvimento de ambientes sociáveis, harmoniosos e saudáveis, tanto para os colaboradores como para as organizações. Só assim, conseguirão melhor atender seus clientes e terão destaque no mercado na qual fazem parte. As organizações também precisam se atentar aos fatores que influenciam e melhoram a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores. Dispor de um ambiente adequado, com flexibilidade para ações que visam motivação as pessoas, conseqüentemente trará mais produção e bom desempenho no ramo atuante.

Em relação aos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho Chiavenato (2004) afirma que estes envolvem vários fatores, tais como: a satisfação na tarefa realizada, o crescimento pessoal e profissional dentro da organização, o reconhecimento nos trabalhos executados, o salário e os benefícios recebidos, a liberdade e as responsabilidades na tomada de decisões, as possibilidades de participação nas tarefas e as questões ligadas ao ambiente físico e psicológico. O autor ainda ressalta que a qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais que estão interligadas a produtividade seja ela individual ou grupal, tais como; motivação no trabalho, flexibilidade a mudanças no ambiente, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Spector (2003) comenta da teoria das necessidades de Maslow conforme figura abaixo, aonde a satisfação das necessidades humanas são indispensáveis

para a saúde física e mental do ser humano. As mesmas estão classificadas em uma hierarquia que inclui necessidades físicas, sociais e psicológicas.



Hierarquia das necessidades de Maslow

Fonte: Adaptação de Spector, (2003, p.200)

A figura acima trata dos valores individuais das pessoas. As necessidades fisiológicas referem-se à sobrevivência do indivíduo (ar, água, comida). Segurança está exposta ao nível à proteção de possíveis perigos no ambiente. A associação trata das necessidades pessoais como, por exemplo, o amor e o relacionamento com outras pessoas. A estima envolve o respeito a si próprio e aos outros, e finalmente a auto-realização refere-se à satisfação dos objetivos pessoais. (SPECTOR, 2003).

Castro (2002) que acredita que a motivação é um dos principais fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho das pessoas de uma empresa. A motivação busca a felicidade individual, influenciando diretamente na eficácia das relações através de dois grandes vetores; a motivação interna e a motivação externa, sendo que ambas visam bem atender seus colaboradores fazendo com que produzam mais, gerando mais lucros para a empresa.

Os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores das organizações estão diretamente ligados a satisfação com o ambiente de trabalho que o indivíduo é exposto. De acordo com Spector (2003) a satisfação no trabalho é uma variável que reflete como o indivíduo se sente em relação ao trabalho numa visão geral e em seus vários aspectos. Em termos simples

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

pode-se dizer que satisfação com o ambiente de trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho.

Spector (2003) ainda faz a distinção entre dois enfoques para o estudo da satisfação no trabalho, o global e o de facetas. O enfoque global trata da satisfação de uma forma geral referente ao trabalho, já o enfoque de facetas, trata dos diferentes aspectos do trabalho, como por exemplo, as recompensas, as condições de trabalho e a natureza em si. O quadro abaixo traz uma lista das facetas mais estudadas dentro das organizações.

FACETAS COMUNS DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO		
Salário	Supervisão	Natureza do trabalho
Oportunidades de promoção	Companheiros de trabalho	Comunicação
Benefícios	Condições de trabalho	Segurança

Facetas comuns da satisfação no trabalho

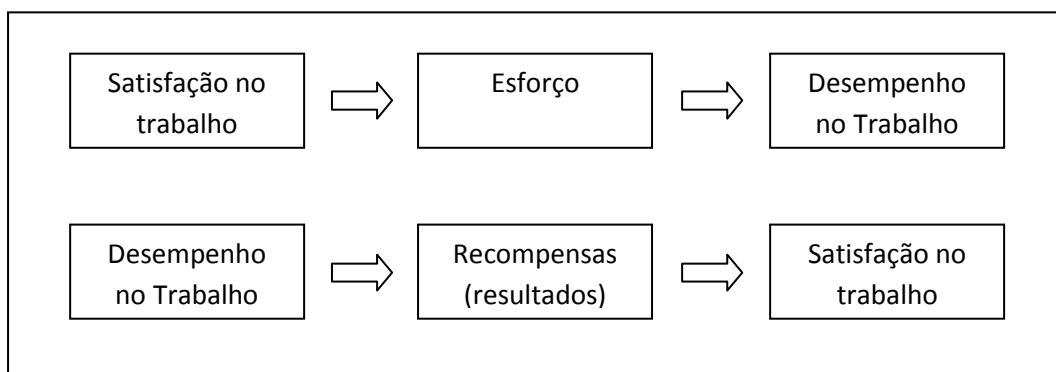
Fonte: Adaptação de Spector (2003, p.222)

Através do quadro tem-se uma visão mais ampla referente à satisfação com o ambiente de trabalho. Normalmente, um indivíduo tem níveis distintos de satisfação em relação a tais facetas, como por exemplo, ele pode estar muito insatisfeito com seu salário, mas estar feliz com a natureza e as condições.

Conforme Minicucci (1995) as organizações visualizam seus colaboradores de maneira individual. Relacionando os indivíduos de acordo com seus próprios sistemas de valores. Esses valores dependem segundo os empregados de uma série de fatores, tais como: segurança no trabalho, remuneração e benefícios, maiores oportunidades de progresso, indenização e por fim a clara informação referente à sua posição ocupacional. Minicucci (1995, p.228) ainda ressalta que “o conhecimento dos sistemas de valor dos empregados é de grande utilidade à administração no tocante à elaboração de programas de pessoal”.

É importante lembrar que a satisfação com o ambiente de trabalho é quase sempre avaliada através de perguntas com os colaboradores por meio de questionários ou entrevistas. Porém os resultados destas pesquisas precisam ser precisos tudo para tornar o desempenho recíproco com a satisfação com o ambiente de trabalho. Para que o desempenho esteja relacionado com a satisfação é necessário compreender que existem duas explicações opostas. A primeira é que a satisfação deve resultar em desempenho, ou seja, as pessoas gostam do que fazem

e por isso se esforçaram para desempenhar bem para realização da tarefa. A segunda é que o desempenho deve resultar em satisfação, ou seja, as pessoas com um bom desempenho tendem a se beneficiar e tais benefícios aumentam a satisfação. Ambas as explicações podem ser melhores compreendidas através da figura a seguir. (SPECTOR, 2003).



Explicações diferentes para chegar ao desempenho e satisfação

Fonte: Adaptação de Spector (2003, p.241)

A partir da figura, percebe-se que na parte superior da figura, a satisfação leva a um maior esforço que resulta no desempenho no trabalho. Na parte inferior da figura, o desempenho no trabalho conduz a recompensas, e em resposta levam à satisfação no trabalho.

É de fundamental importância destacar a visão de Lida (2002), aonde o autor menciona que a satisfação com o ambiente de trabalho serve também como elemento motivador na realização da tarefa. A satisfação com o trabalho a ser executado serve como impulsor dentro das organizações, tornando concretos os objetivos e metas propostos. Lida (2002, p.4) conceitua satisfação como sendo:

[...] o resultado do atendimento das necessidades e expectativas do trabalhador. Contudo, há muitas diferenças individuais e culturais. Uma mesma situação pode ser considerada satisfatória para uns e insatisfatória para outros, dependendo das necessidades e expectativas de cada um. Os trabalhadores satisfeitos tendem a adotar comportamentos mais seguros e são mais produtivos que aqueles insatisfeitos.

A partir deste pensamento percebe-se que todo indivíduo possui crenças, tornando difícil a empresa agradar a todos, pois uma situação pode ser do agrado de um ser e de frustração para outro. Por isso um equilíbrio na satisfação com o

ambiente de trabalho é o ideal para as empresas, afinal trabalhadores satisfeitos tendem a se doar mais no cumprimento das tarefas propostas.

A satisfação no trabalho consiste numa série de fatores, que podem ser avaliados através de questionários realizados com os colaboradores. Se estes fatores se não forem corretamente identificados, e conseqüentemente melhorados poderão prejudicar ou diminuir a produtividade da organização

Apesar de todos estes conhecimentos, muitas organizações apesar de terem conhecimento de todos estes conceitos em relação à qualidade de vida no trabalho, deixam tudo na consciência e no papel, não tomam conta do quanto seus colaboradores necessitam de programas que estimulem a QVT. São vários os programas e ações de QVT que uma empresa pode implantar para melhorar a vida de seus colaboradores. Tais programas de acordo com Chiavenato (2004) são geralmente adotados pelas empresas que procuram minimizar ou prevenir problemas de saúde de seus colaboradores. Esses programas partem da idéia de reconhecimento de seu efeito sobre as características e comportamento de seus subordinados fora do ambiente de trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu nível de saúde. O autor ainda menciona que um programa de qualidade de vida no trabalho deve dar mais atenção a três componentes, são eles:

- a) ajudar os colaboradores a identificar riscos potenciais à saúde;
- b) educar os colaboradores a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, obesidade, o fumo, dieta pobre e *stress*;
- c) encorajar os colaboradores a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento a saúde.

Por outro ponto de vista Milkovich e Boudreau (2000) relatam que dentre as ações que proporcionam a qualidade de vida no trabalho estão o treinamento e controle de qualidade. Também se deve encontrar o devido acompanhamento do processo, em cada etapa por parte dos colaboradores com supervisão e compreensão dos gestores, horários de trabalho mais flexíveis, o compartilhamento de funções, e a assistência à família do empregado.

É de extrema importância mencionar o pensamento de Gil (2001) o qual enfatiza que os programas de qualidade de vida no trabalho costumam apresentar

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

uma série de dificuldades para serem implantados. Envolvem custos para a organização e têm como alvo principal os empregados e não a organização, por tal motivo torna-se difícil conseguir adesão da alta administração. Porém, esses programas mesmo com um custo elevado orientam-se também em direção a melhorias na eficácia organizacional, uma vez que os programas de QVT têm como principal foco a satisfação dos indivíduos, que se intensificam por meio da participação nas decisões e da melhoria das condições em que se desenvolve seu trabalho.

Ainda sobre a visão de Gil (2001, p.276) os programas de qualidade de vida no trabalho têm por objetivo:

[...] criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que oferecem o desenvolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

A partir disso, percebe-se que os programas de qualidade de vida no trabalho servem como um retorno breve e preciso em relação às atividades desempenhadas. O colaborador passa a ter maiores responsabilidades e autonomia nas tomadas de decisões dentro de seu ambiente. Através desse programa as empresas obtêm resultados positivos em relação à qualidade total, já que proporcionam desenvolvimento das obrigações propostas pela administração da organização.

O comportamento dos indivíduos por sua vez, é caracterizado por uma série de fatores, como por exemplo, pelo fato do ser humano ser pró-ativo, sociais e por terem necessidades distintas. Em resumo o homem possui características pessoais, físicas e mentais sujeita a limitações, variando de acordo com as situações que lhes são expostos. Cabe as organizações mapear a melhor forma, agradar e motivar as pessoas, para que então consigam obter bons resultados na execução da tarefa.

Robbins (2000, p.342) define motivação como sendo:

[...] a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual. A motivação geral está relacionada com o esforço em direção a alguma meta.

Para Chiavenato (2004) a motivação não pode ser vista como um traço pessoal da personalidade humana que existem em algumas pessoas e em outras não. Muitas pessoas com pouca motivação de acordo com o autor são consideradas preguiçosas e indolentes. Porém a motivação funciona como resultado da integração do indivíduo perante a situação que o envolve, ou seja, a mesma pessoa pode apresentar diferentes níveis de motivação que podem variar ao longo do tempo.

A motivação é um dos fatores mais estudados e debatidos nas práticas organizacionais de acordo com Castro (2002), trata-se da ação ou efeito de motivar, gerar causas, situações ou razões para que uma pessoa seja feliz e efetiva em suas relações. Motivação nada mais é do que o fator gerador de estímulos e interesses para a vida pessoal dos indivíduos. É o mecanismo que justifica, explica e estimula comportamentos e ações.

Ao estudar os motivos e comportamentos humanos, verifica-se que é através da conduta do indivíduo que se pode compreender quais são as maneiras que levam ele a agir de diversas maneiras. Minicucci (1995, p.215) afirma que a motivação “é a força impulsionadora do indivíduo para um objetivo”. Entretanto há forças negativas e positivas. As negativas levam os indivíduos ao afastamento dos objetivos e as positivas os levam a aproximar-se do estímulo.

Na visão de Xavier (2006) é necessário que os gestores não desmotivem sua equipe. Há fatores que bloqueiam o surgimento da motivação organizacional ou fatores que a travam. Ou seja, existem situações que não são capazes de motivar, mas podem impedir a motivação se não estiverem equacionados de maneira corretamente. O autor ainda menciona que a palavra chave para a motivação do grupo é o envolvimento. O gestor que se envolve por completo ao trabalho, com os demais colaboradores e com suas tarefas obtém automaticamente uma resposta positiva do grupo.

Ainda sobre a visão de Xavier (2006) para obter motivação os gestores podem conduzir práticas que ajudam à motivação do grupo, tais como:

- a) enriquecer a função do indivíduo agregando tarefas consideradas nobres e desafiadoras;
- b) confiar no potencial do colaborador, exigindo resultados de acordo com os meios e recursos propostos a ele;

- c) dar atenção ao indivíduo, acompanhando seu trabalho, captando suas reais capacidades e necessidades, dando-lhe suporte sempre que preciso for;
- d) elogiar sempre que o indivíduo conquistar novos resultados;
- e) criticar sempre que necessário, ressaltando o valor do profissional;
- f) desafiar o indivíduo, dando tarefas mais complexas;
- g) ajudar o indivíduo em seu autodesenvolvimento.

A partir de tais conhecimentos obtidos neste tópico é possível afirmar que a motivação trata-se de uma série de fatores que causam estímulos ao indivíduo, impulsionando este para os objetivos organizacionais.

Existem muitos programas e ações que proporcionam a qualidade de vida no trabalho. Um gestor precisa estudá-las e compreendê-las, e sabendo quais as ações que levam a uma melhor gestão de qualidade de vida no trabalho dentro das suas organizações. Porém não basta conhecê-las e deixá-las apenas no papel, é preciso implantá-las, acompanhá-las e avaliá-las sempre que preciso for.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo é parte complementar da metodologia científica que é tida como meio principal para que os resultados sejam alcançados. Para tanto, Gil (2002) enfoca que a metodologia utilizada em uma pesquisa acadêmica pode variar de acordo com as peculiaridades de cada pesquisa, no entanto, requer-se apresentação de uma série de aspectos. Aspectos esses que servem como base de referência acadêmica.

Em relação a isto, cabe ressaltar a visão de Vieira (2007, p.141) o qual define metodologia como sendo:

[...] conjunto de métodos que guiam o acadêmico em sua investigação. Dessa forma, definido o tema, colocado o problema e as possíveis hipóteses de solução, deverá o pesquisador verificar os possíveis métodos que o guiarão durante sua pesquisa. Os métodos que serão efetivamente utilizados devem ser selecionados e indicados, para que outros possam utilizá-lo querendo, percorrer o mesmo caminho.

A presente pesquisa se caracteriza na modalidade descritiva, pois a mesma tem como idéia principal a busca de informações junto aos colaboradores da

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

Câmara Municipal de Blumenau por meio de técnicas padronizadas, e após a obtenção de tais dados será feita uma descrição dos mesmos.

Em relação às pesquisas descritivas, o autor Gil (2002, p.42) afirma que elas “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. O autor menciona ainda que existam inúmeros estudos que se caracterizam nesta modalidade, pois ela caracteriza-se pela utilização de técnicas padronizadas, tais como questionários e observação sistemática, além de levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população.

Na mesma linha de raciocínio Malhotra (2006) relata que a pesquisa descritiva é um meio conclusivo, ou seja, tem como objetivo descrever algo, normalmente características ou funções de mercado.

Quanto à natureza da pesquisa, esta terá uma abordagem quantitativa, pois será baseada em dados obtidos por meio de questionários com os colaboradores. Para tanto cabe ressaltar a visão de Malhotra (2006, p.155) sobre pesquisa quantitativa, o qual menciona que é uma “metodologia de pesquisa que procura quantificar os dados e, geralmente, aplica alguma forma de análise estatística”.

Em relação aos procedimentos de investigação, a presente pesquisa se caracterizará como um estudo de caso, pois será pesquisado a respeito da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau, onde os mesmos vivenciam uma realidade específica, aonde os resultados alcançados com esta pesquisa acadêmica caberão somente a realidade deles mesmos.

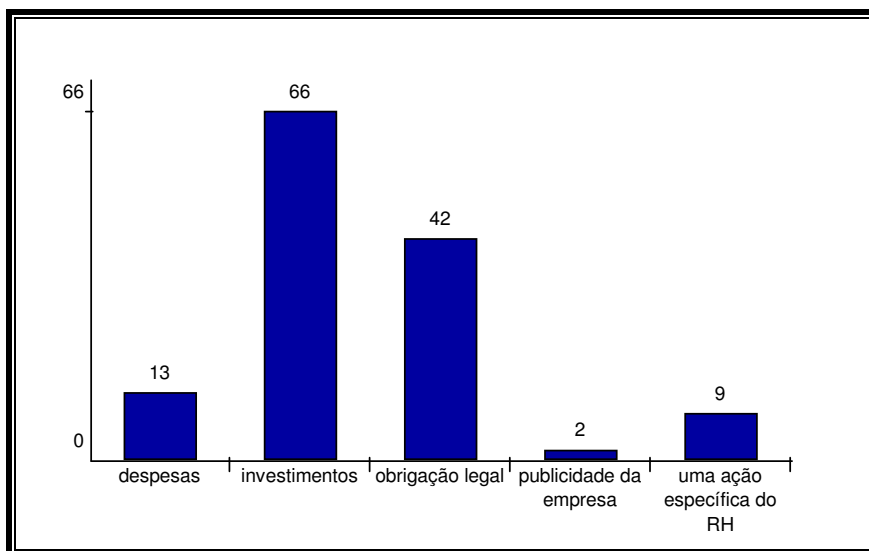
Ao referir-se de tal assunto, Yin (2001, p.32) conceitua estudo de caso como sendo “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quanto os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Pode-se dizer também que a presente pesquisa será elaborada por meio de censo. Ou seja, envolvendo a todos os colaboradores da empresa a qual foi realizada este estudo de caso. Para tanto cabe ressaltar o conceito abordado por Malhotra (2006, p.320) o qual define censo como sendo uma “enumeração completa dos elementos de uma população ou de objetos de estudo”.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A realização deste trabalho acadêmico teve como principal motivação a inexistência de um programa de promoção da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau. Ao finalizar esta pesquisa acadêmica requerida no estágio supervisionado do curso de Administração com Habilitação em Comércio Exterior, com todos os objetivos propostos alcançados observa-se que as organizações precisam estimular seus colaboradores por meio da promoção da qualidade de vida no trabalho a fim de que eles possam desenvolver suas atividades diárias com total segurança e dedicação, afinal, não basta às organizações possuírem os melhores equipamentos e tecnologias se os colaboradores não estão motivados em relação à valorização pessoal e profissional.

Com o alcance dos objetivos, pode-se afirmar que a presente pesquisa serviu como indicador de que realmente faz-se necessário a implantação de ações que visam à promoção da ferramenta de qualidade de vida no trabalho dentro da Câmara Municipal de Blumenau, como mostra o gráfico abaixo, aonde foi questionado ao colaborador como ele percebe os programas de QVT.



Programas da qualidade de vida no trabalho

Fica evidente através do gráfico que a maioria dos servidores municipais acreditam que os programas de qualidade de vida no trabalho são investimentos dentro das organizações. E por se tratar de um órgão público, onde a função principal de cada colaborador é prestar o melhor auxílio possível para a comunidade

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC.
ISSN 1980-7031

blumenauense, é muito relevante que todos estejam conscientes e felizes ao realizarem suas atividades.

De acordo com o objetivo geral do presente estudo de caso realizado na Câmara Municipal de Blumenau que era levantar quais são os principais fatores de qualidade de vida no trabalho e como estes interferem no bem-estar dos servidores municipais. Pôde-se constatar que são inúmeros os fatores, dentre eles, destacam-se as más condições no local de trabalho como, por exemplo, a ventilação, os ruídos, a iluminação, a higiene, os equipamentos de trabalho, a segurança, em relação ao reconhecimento nas tarefas realizadas, à ausência de avaliação, valorização profissional e pessoal, a falta de assistências na área odontológica e médica, auxílio ao transporte e alimentação entre outros. Todos esses fatores são extremamente relevantes para os colaboradores da Câmara afinal são eles os responsáveis pelo bom andamento das ações parlamentares, portanto devem ser valorizados adequadamente a fim de serem mais produtivos.

Para realização do objetivo geral deste trabalho realizou-se uma subdivisão de objetivos específicos. Para tanto foi necessário à aplicação de questionários compostos por perguntas fechadas aos colaboradores bem como com a responsável pela área de recursos humanos da Câmara Municipal de Blumenau.

Quanto ao primeiro objetivo específico do presente estudo, o qual se dispõem a levantar qual a visão dos colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau em meio a identificar como eles percebem os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, percebe-se que a maioria deles não está totalmente feliz em trabalhar na Câmara. São inúmeros os motivos, como por exemplo, a falta de reconhecimento e valorização profissional, a questão da remuneração, a falta de motivação organizacional, falta de incentivo à educação, a falta de programas a fim de promover a qualidade de vida no trabalho, má distribuição de incentivos (auxílio transporte e alimentação), falta de assistência médica e odontológica, e por fim, as más condições no ambiente de trabalho (equipamentos, ventilação e ruídos).

Referindo-se ao segundo objetivo específico que foi identificar quais as ações de qualidade de vida no trabalho que a Câmara Municipal de Blumenau proporciona aos seus colaboradores, pôde-se constatar por meio do questionário aplicado com a responsável pela área de recursos humanos, que a Câmara não possui nenhum programa implantado a fim de promover a QVT aos seus servidores, porém a

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

responsável pela área de recursos humanos afirmou que se existisse algum programa o mesmo deveriam conter ações na área da saúde, lazer e cultura. Ela citou alguns exemplos de promoção a QVT dos colaboradores municipais, como por exemplo, realização de campanhas de incentivo a doação de sangue e vacinação, campanhas preventivas contra ao alcoolismo, doenças infecto-contagiosas, tabagismo, cardiopatias, sexualidade, drogas, campanhas ecológicas, realização de eventos esportivos e festas comemorativas em parceria com a Associação dos Servidores, a implantação de ações de voluntariados em parceria com entidades assistenciais, implantação de programas de ginástica laboral e a promoção de cursos e palestras de aperfeiçoamento.

Quanto ao terceiro objetivo específico o qual tem por finalidade apresentar ações de melhoria relacionadas à qualidade de vida no trabalho na Câmara Municipal de Blumenau, o quadro a seguir mostra as dificuldades encontradas na organização bem como propõe ações de melhoria a QVT dos servidores municipais.

Problema	Sugestão de melhoria
Idade	Diminuir o número de estagiários em nível de ensino médio
Escolaridade (falta de auxílio)	Bolsas de estudos para os estagiários
Local de trabalho (iluminação, higiene, ventilação, equipamentos, ruídos, stress, segurança)	Melhorias no ambiente de trabalho
Satisfação (relacionamento com colegas de trabalho e superiores, remuneração)	Interações com colaboradores e gestores, implantação de um plano de cargos e salários
Reconhecimento (avaliação pelo trabalho exercido, programas de QVT, valorização pessoal e profissional)	Avaliar com freqüência, valorizar as tarefas realizadas
Fatores Motivacionais (assistência médica, odontológica, auxílio transporte, alimentação, ginástica laboral).	Incluir assistências e implantar programas de ginástica laboral

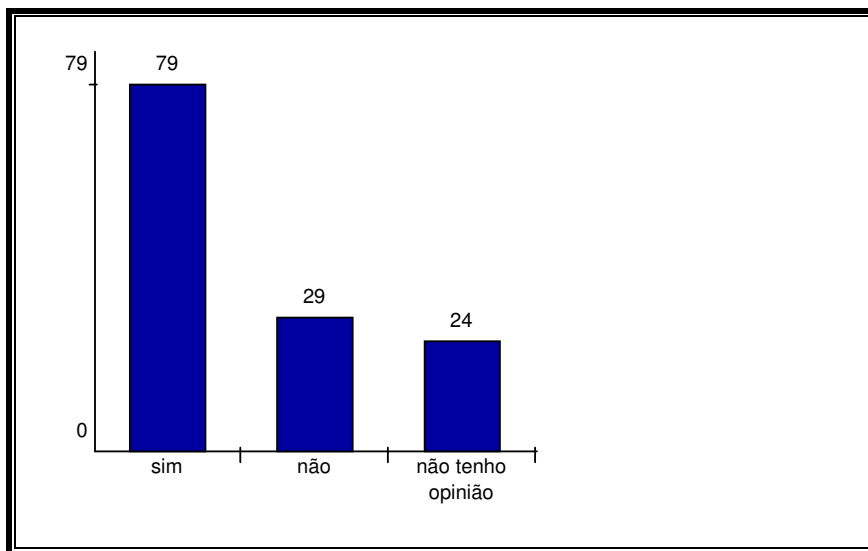
Problemas e sugestões de melhorias em relação à QVT dos colaboradores da Câmara Municipal de Blumenau.

Visando o bem-estar dos colaboradores foram apresentadas algumas alternativas que estimulam a qualidade de vida no trabalho dentro da Câmara, entre elas destacam-se: a diminuição do número de estagiários em nível de ensino médio, promoção de bolsa de estudos para os estagiários (nível superior), melhorias no

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

ambiente de trabalho, estimular a interação entre os gestores e colaboradores, valorização pessoal e profissional, implantação de um plano de cargos e salários, inclusão de todos os colaboradores (estagiários, concursados e comissionados) nas assistências odontológica, médica, bem como no auxílio alimentação e transporte e por fim a implantação de um programa de ginástica laboral.

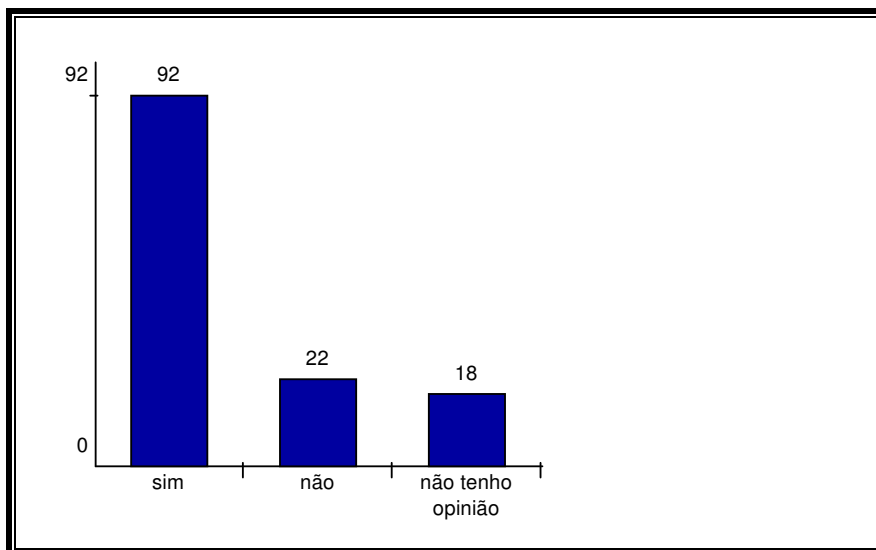
Em relação aos pressupostos, pôde-se concluir ao final deste trabalho que os mesmos foram atingidos. O *stress* (pressuposto b) é um dos fatores que prejudicam a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Câmara, como mostra o gráfico abaixo:



Meios de antiestresse

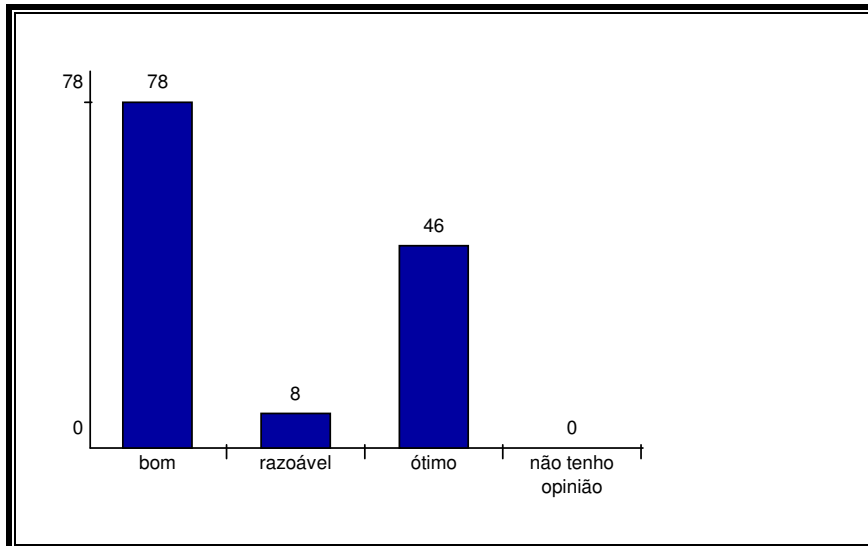
Nota-se que grande parte dos servidores municipais (79 colaboradores) acreditam que é necessário a implantação de meios de antiestresse.

Já em relação ao pressuposto c aonde se acreditava que a implantação da ginástica seria uma alternativa para diminuir o nível de *stress* bem como aumentar a integração entre os colaboradores também foi confirmado que tais programas serviriam para aumentar o nível de qualidade de vida no trabalho dentro da Câmara. Como mostra o gráfico a seguir:



Ginástica laboral

Já em relação ao primeiro pressuposto (a) aonde se acreditava que existia problemas com relacionamento entre colaboradores concursados e comissionados não foi confirmado (gráfico abaixo), porém, na minha percepção como colaboradora, acredito que houve falta de sinceridade quanto a este questionamento.



Relacionamento com os colegas de trabalho

Ao concluir este trabalho de conclusão de curso de Administração com Habilitação em Comércio Exterior referente à qualidade de vida no trabalho na Câmara Municipal de Blumenau percebe-se que os servidores municipais necessitam de ações a fim de promover a QVT. O trabalho foi de grande valia para o aprendizado acadêmico, abordou-se conhecimentos por meio da teoria conciliados a pesquisa de campo. Como última contribuição sugere-se que sejam implantadas

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031

ações de qualidade de vida no trabalho na Câmara Municipal de Blumenau e que essas sejam avaliadas constantemente para que se possa identificar os impactos e os rendimentos a partir de tais programas.

ABSTRACT

The quality of life at work represent the physical and mental welfare of employees at organization. The environment in which the individual is exposed to be pleasant, clean, safe conditions and with adequate lighting and ventilation to ensure the proper performance of their daily activities. The present research was aimed at my objective discovering the main factors of quality of work life and how they interfere with at welfare of employees of the Municipal Chamber of Blumenau. To this end, we applied questioned all employees. After collecting the data were carried out the analysis and interpretation of data and also the intersection of information acquired with the charge of human resources of the Board. After the closing remarks and the objectives achieved, it was noted that employees are not satisfied with the quality of work life in the organization, to this end, suggestions were made aimed at improving the welfare of employees.

Keys-words: Management. People. Quality of life.

REFERÊNCIAS

BARROS, Betania Tanure. O desafio de equilibrar resultados de negócio e qualidade de vida. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/portal/qualidadedevida/entrevista/4587/todos-precisam-ter-uma-boa-qualidade-de-vida.html>> Acesso em: 20 nov. 2009.

BLUMENAU, Câmara Municipal. **História**. Disponível em: <<http://www.camarablu.sc.gov.br>> Acesso em: 10 ago. 2009.

_____. Prefeitura Municipal. **Fotos**. Disponível em: <<http://www.blumenau.sc.gov.br>> Acesso em: 15 set. 2009.

BONCIANI, Mario. Gestão em segurança e saúde no trabalho. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC.

ISSN 1980-7031

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**: Tradução: Maria Lúcia G. Leite Rosa. São Paulo: Thomson, 2005.

CASTRO, Alfredo Pires. Motivação. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: Segunda Edição, Totalmente Revisada e Atualizada. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**: Segunda Edição, Totalmente Revisada e Atualizada. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, Íriis Barbosa; SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise da Experiência de Empresas Brasileiras. In: SAMPAIO, Jáder dos Reis (Org); et al. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GRANDJEAN, Etienne. Manual de Ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: Projeção e Produção. 2. ed. São Paulo: Edgard Bluchered, 2005.

JEX, Steve M.; et al. Stress e Eficácia dos Funcionários. In: ROSSI, Ana Maria; et al. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: Perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC.

ISSN 1980-7031

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo; Atlas, 2000.

MATTAR, Fauze Nagib. **Pesquisa de Marketing: Metodologia, Planejamento**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Escola Científica à Competitividade na Economia Globalizada**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

QUICK, James Campbell; et al. Líderes Saudáveis, Organizações Saudáveis: prevenção primária e efeitos positivos da competência emocional. In: ROSSI, Ana Maria; et al. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SILVA, Mateus de Oliveira. Cargos e Salários. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

SHINYASHIKI, Roberto. Qualidade de Vida é Ter Comprometimento. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações: Tradução: Solange Aparecida Visconte**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

WEIMAR, Paulo Renato; ANDRIETI, Jaqueline. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na Câmara Municipal de Blumenau. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.467-487, Sem II 2009. Temática TCC.
ISSN 1980-7031

TEIXEIRA, José Enídio. Clima Organizacional: Empregados Satisfeitos Fazem Bem aos Negócios. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VIEIRA, Liliane dos Santos. **Pesquisa e Monografia Jurídica: Na era da Informação**. Brasília: Brasília Jurídica, 2007.

XAVIER, Ricardo. **Gestão de Pessoas na Prática: Os desafios e as soluções**. São Paulo: Gente, 2006.

XAVIER, Paulo Roberto. Reconhecimento e Recompensa: a participação nos resultados e a remuneração variável. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WESTIN, Felipe Vazquez. Gerenciando a Compensação. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.