

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

FRANCISCO ROSSATO RABELO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA PESQUISA APLICADA NA
CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO NO ESTADO DE SANTA CATARINA

FLORIANÓPOLIS - SC

2005

FRANCISCO ROSSATO RABELO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA PESQUISA APLICADA NA
CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO NO ESTADO DE SANTA CATARINA

Trabalho de Conclusão de Estágio apresentado à disciplina Estágio Supervisionado – CAD 5236, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Área de concentração em Recursos Humanos.

Professora Orientadora: Liane Carly Hermes Zanella

FLORIANÓPOLIS - SC

2005

FRANCISCO ROSSATO RABELO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA PESQUISA APLICADA NA
CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Este Trabalho de Conclusão de Estágio foi julgado adequado e aprovado em sua forma final pela Coordenadoria de Estágios do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, em 17/10/2005.

**Prof. Marcos Baptista Lopez Dalmau
Coordenador de Estágios**

Apresentada à Banca Examinadora integrada pelos professores:

**Professora: Liane Carly Hermes Zanella
Orientadora**

**Professor: Marcos Baptista Lopez Dalmau
Membro**

**Professor: Alexandre Marino Costa
Membro**

Este trabalho é dedicado à memória de minha mãe,
Inêz Lovato Rossato.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Inêz Lovato Rossato, por me fazer mais forte a cada dia que passa.

Ao meu pai, Luiz Carlos Rabelo, pelo suporte para a realização de minha graduação.

Aos meus irmãos Gabriel e Caetano Rossato pela ajuda.

Ao meu amigo Leonardo Zanin pelo apoio.

À minha orientadora Liane Zanella pela grande ajuda que me concedeu.

À professora Rosimeri Carvalho pela paciência.

Aos meus amigos: Fabrício SS, Norton AV, Caetano Rossato Rabelo e Michele Gabriel Mendes pela força que me deram durante minha graduação.

Vi ainda todas as opressões que se fazem debaixo do sol: eis as lágrimas dos que foram oprimidos, sem que ninguém os consolasse; vi a violência na mão dos opressores, sem que ninguém os consolasse.

Pelo que tenho por mais felizes os que já morreram, mais do que os que ainda vivem;

Porém mais que uns e outros tenho por feliz aquele que ainda não nasceu, e não viu as más obras que se fazem debaixo do sol.

Então vi que todo trabalho, e toda destreza em obras, provém da inveja do homem contra seu próximo. Também isto é vaidade e correr atrás do vento.

Eclesiastes, cap. 4, 1-4.

RESUMO

RABELO, Francisco Rossato. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma pesquisa aplicada na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina**. 2005. (75f.). Trabalho de Conclusão de Curso. Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

Este trabalho teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina. O tema QVT é cada vez mais trabalhado academicamente e profissionalmente, o motivo deste interesse crescente pelo tema não se conhece com profundidade, mas os valores relacionados ao tema crescem a cada dia. Para a realização deste trabalho foi utilizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Buscou-se verificar a percepção dos funcionários da Controladoria Geral da União a respeito do tema. Posteriormente se analisou a QVT dos empregados, utilizando para isso, o modelo de Walton para análise de Qualidade de Vida no Trabalho. A coleta de dados foi através de questionários aplicados aos 28 funcionários e análise de documentos no interior da instituição. Verificou-se que em apenas duas, das oito categorias de QVT analisadas na Controladoria Geral da União, o resultado é positivo, mostrando que há insatisfação por parte dos empregados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Produtividade, Serviço Público.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo na Controladoria Geral da União.....	35
Gráfico 02: Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo no mercado	36
Gráfico 03: Meu salário é adequado ao trabalho que desempenho	37
Gráfico 04: Minha jornada de trabalho é adequada para a realização de minhas tarefas.....	38
Gráfico 05: Meu trabalho é muito desgastante.....	39
Gráfico 06: Meu ambiente de trabalho é limpo e agradável.....	40
Gráfico 07: Meu ambiente de trabalho não oferece perigos a minha saúde.....	41
Gráfico 08: Tenho autonomia para realização de meu trabalho	42
Gráfico 09: Há um controle muito grande sobre a forma que executo meu trabalho.....	43
Gráfico 10: A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos para meu desenvolvimento profissional	44
Gráfico 11: Conheço as relações entre meu trabalho e o processo total da Controladoria Geral da União	45
Gráfico 12: Tenho possibilidade de crescimento na Controladoria Geral da União	47
Gráfico 13: A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos e cursos para meu desenvolvimento pessoal	48
Gráfico 14: Sou recompensado financeiramente por meu bom desempenho profissional.....	49
Gráfico 15: Se tenho bom desempenho em meu trabalho, me sinto seguro no emprego.....	50
Gráfico 16: Meus colegas de trabalho não têm preconceitos comigo	52
Gráfico 17: Todos são tratados igualmente na Controladoria Geral da União	53
Gráfico 18: Todos colegas de trabalho cooperam entre si.....	54
Gráfico 19: Todos os direitos trabalhistas são devidamente cumpridos pela Controladoria Geral da União.....	55
Gráfico 20: Tenho privacidade em meu ambiente de trabalho.....	56
Gráfico 21: Posso manifestar minha opinião sobre qualquer assunto no trabalho.....	57
Gráfico 22: Há equilíbrio entre o desenvolvimento das atividades e a descontração no trabalho	58
Gráfico 23: Meu horário de trabalho é estável	59
Gráfico 24: Há equilíbrio entre o trabalho e o lazer com a família.....	60
Gráfico 25: A Controladoria Geral da União tem ótima imagem na sociedade.....	61
Gráfico 26: A Controladoria Geral da União é responsável para com a sociedade	62
Gráfico 27: A Controladoria Geral da União respeita os empregados	63
Gráfico 28: A Controladoria Geral da União é responsável com os serviços que realiza.....	64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Tema Problema.....	10
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	11
1.3 Justificativa e importância.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Qualidade de vida	13
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.3 Um breve histórico de QVT	18
2.4 QVT – Conceitos.....	19
2.5 Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho.....	20
3 METODOLOGIA	23
3.1 Tipo de pesquisa	23
3.4 Técnicas para a coleta de dados.....	24
3.5 Técnica de análise.....	25
3.6 Categorias de análise	26
3.7 Limitações da pesquisa.....	26
4 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	27
4.1 Histórico da Controladoria Geral da União.....	27
4.2 Competências e atribuições da Controladoria Geral da União.....	27
4.3 Estrutura Organizacional da Controladoria Geral da União.....	28
4.4 A Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina.....	30
5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS	31
5.1 Percepção dos funcionários da CGU sobre a qualidade de vida	31
5.2 Percepção dos funcionários sobre os indicadores que devem ser analisados em uma organização para verificar a QVT	33
5.3 Compensação Justa e Adequada.....	35
5.3.1 Equidade interna	35
5.3.2 Equidade externa	36
5.3.3 Remuneração adequada.....	37
5.4 Condições de Trabalho	38
5.4.1 Jornada de trabalho razoável	38
5.4.2 Ambiente físico seguro e saudável	40
5.4.3 Ausência de insalubridade	41
5.5 Uso e Desenvolvimento de Capacidades.....	42
5.5.1 Autonomia	42

5.5.2 Autocontrole relativo.....	43
5.5.3 Qualidades múltiplas.....	44
5.5.4 Informações sobre o processo total de trabalho	45
5.6 Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	47
5.6.1 Possibilidade de carreira.....	47
5.6.2 Crescimento pessoal.....	48
5.6.3 Perspectiva de avanço salarial	49
5.6.4 Segurança de emprego.....	50
5.7 Integração Social na Organização	52
5.7.1 Igualdade de oportunidades.....	52
5.7.2 Relacionamento	53
5.7.3 Senso comunitário.....	54
5.8 Constitucionalismo	55
5.8.1 Direitos trabalhistas.....	55
5.8.2 Privacidade pessoal	56
5.8.3 Liberdade de expressão.....	57
5.9 Trabalho e Espaço Total de Vida	58
5.9.1 Papel balanceado no trabalho	58
5.9.2 Estabilidade de horários.....	59
5.9.3 Tempo para o lazer com a família	60
5.10 Relevância Social da Vida no Trabalho	61
5.10.1 Imagem da instituição	61
5.10.2 Responsabilidade social da instituição	62
5.10.3 Responsabilidade social pelos empregados	62
5.10.4 Responsabilidade social pelos serviços	63
5.11 Considerações finais da pesquisa	65
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
6.1 Conclusões.....	67
6.2 Recomendações	68
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	71

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema Problema

A ciência da administração busca estudar as melhores práticas organizacionais como também as melhores técnicas, tecnologias, ferramentas de gestão, desta forma pode-se citar como objetos de estudos os processos de downsizing, reestruturação e reengenharia que marcaram a década de 90 (VEIGA, 2000 apud VASCONCELOS, 2001).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é, segundo Rodrigues (1995), objeto de estudo há algumas décadas, mas atualmente ele vem ganhando maior ênfase nos estudos organizacionais.

Está sendo dada atenção ao fato de que as organizações investem em tecnologia, ferramentas de gestão, mas que não dão a devida atenção ao componente humano e seu local de trabalho (VASCONCELOS, 2001).

Percebe-se que a administração sempre procurou desenvolver ferramentas relacionadas ao aumento da eficiência nas organizações e com a acirrada concorrência nas últimas décadas e sua busca incessante por maiores lucros começaram a aparecer determinados sintomas nos trabalhadores como, por exemplo, um crescente nível de estresse. Começou-se nas últimas décadas a problematizar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, pois os efeitos da competição entre as organizações começaram a aparecer nos trabalhadores, assim os discursos de qualidade de vida começaram a se proliferar. Segundo Moscovici (1988 apud RODRIGUES, 1995) percebe-se uma diferença considerável entre o progresso tecnológico e o progresso social em termos de qualidade de vida.

É neste contexto que a Qualidade de Vida no Trabalho se insere. Sob um discurso de busca da qualidade e também da satisfação dos trabalhadores, ela aparece como uma forma de unir os objetivos individuais com os organizacionais (FERNANDES, 1996).

Sob este aspecto, Silva e De Marchi (1997) falam que nas primeiras décadas do século 21 a qualidade de vida da população estará com uma atenção muito grande por

parte do governo, comunidade, escolas e empresas, que atuarão de forma conjunta buscando modificações sócio-culturais importantes para sua melhoria.

As questões sobre Produtividade, Competitividade e Qualidade têm atraído a atenção de pesquisadores e empresários. Desta forma, abre-se espaço para reflexões sobre novas formas de organização do trabalho e tecnologias, exigindo maior comprometimento e participação por parte dos empregados. (FERNANDES, 1996).

Verifica-se então que o tema é muito importante para as organizações. Desta forma objetivou-se a realização de uma pesquisa sobre QVT na Controladoria Geral da União, pois é uma instituição pública e conhecer a qualidade de vida em uma organização com essa característica, pode acrescentar para o desenvolvimento de conhecimento sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho. Assim tem-se o seguinte problema de pesquisa:

Com base na percepção dos funcionários, qual a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Identificar a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina, com base na percepção dos funcionários.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Verificar qual a percepção dos funcionários sobre Qualidade de Vida no Trabalho;
- b) Verificar quais os aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho são importantes para os funcionários da instituição;
- c) Verificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários com base nas categorias de análise propostas por Walton.

1.3 Justificativa e importância

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é cada vez mais objeto de estudo, assim realizar uma pesquisa sobre um assunto que é cada vez mais trabalhado nas organizações é importante, pois as configurações atuais mostram que tem valores vultuosos relacionados à saúde e produtividade dos trabalhadores, fazendo com que os olhares do meio organizacional se voltem para a QVT.

Realizar uma pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho em uma instituição pública se mostra útil devido à possibilidade de se verificar o nível de QVT nesse tipo de organização. Há uma característica que difere a organização pública da organização privada, essa diferença é a estabilidade de emprego. Assim analisar a QVT em uma organização com essa característica, contribui para a ampliação do conhecimento sobre o tema.

Verificar a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União pode ser útil para esta instituição pública, pois conhecer as deficiências na QVT dos funcionários, pode auxiliar na melhoria de sua Qualidade de Vida no Trabalho. Esta pesquisa pode ser útil para outras pesquisas, como por exemplo, verificar o clima organizacional na CGU.

A pesquisa foi viável devido a pouca quantidade de recursos necessários a sua realização, bem como à possibilidade de acesso do pesquisador aos dados da instituição e também no acesso aos empregados para a realização da pesquisa.

Este trabalho é viável também, para ser utilizado pela gestão de Recursos Humanos da Controladoria Geral da União para melhoria da QVT dos funcionários.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresenta-se o tema qualidade de vida, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um breve histórico sobre QVT, alguns de seus conceitos e algumas abordagens sobre QVT.

2.1 Qualidade de vida

A qualidade de vida vem com o passar do tempo atraindo uma maior atenção (NAHAS, 2001). Nas décadas recentes a qualidade de vida é cada vez mais objeto de estudo e o estilo de vida é um dos principais determinantes da saúde dos indivíduos.

Antes deste século a preocupação fundamental era a melhoria ambiental, pois era a causa principal da mortalidade, mas nos dias de hoje o ambiente já não é o principal causador de mortalidade humana (NAHAS, 2001).

A atenção nos dias atuais é então colocada sobre a saúde dos indivíduos (SILVA; DE MARCHI, 1997, p. 08):

Hoje, vemos com frequência nos veículos de comunicação – jornais, tevê, publicações específicas – temas relativos a alimentação adequada, sedentarismo, equilíbrio pessoal, gerenciamento de tempo, estresse, saúde cardiovascular, meio ambiente, relacionamento saudável, etc. As pessoas estão mais atentas ao próprio estilo de viver e questionam mais a qualidade de sua vida.

Qualidade de vida é considerado um conceito que é diferente para cada pessoa e ao longo da vida tende a se modificar, mas segundo Nahas (2001) são vários os fatores que determinam a qualidade de vida, entre estes fatores estão o estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade.

Silva e De Marchi (1997) corroboram este pensamento comentando que para ter uma boa saúde se deve gerenciar adequadamente diversas esferas da vida, entre elas, a física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Todas estas áreas são importantes e cada uma delas contribui de modo importante para a formação da saúde total.

A qualidade de vida pode ser considerada na perspectiva individual e também na social (NAHAS, 2001, p. 05):

Para grupos sociais, geralmente utilizam-se indicadores estatísticos que caracterizam o grau de qualidade de vida ou desenvolvimento humano existente. São exemplos desses indicadores: a expectativa de vida, os índices de mortalidade e morbidade, os níveis de escolaridade e alfabetização dos alunos, a renda per capita, o nível de desemprego, a desnutrição e a obesidade.

Um fator importante para a qualidade de vida é a alimentação. Isto devido à relação entre os hábitos alimentares adequados e o aumento das assim chamadas doenças da civilização. Para Silva e De Marchi a má alimentação contribui de forma relevante para o aumento de diversas enfermidades e também aumenta a mortalidade no mundo ocidental.

Nahas (2001) confirma esse pensamento e diz que há milênios o homem observa os efeitos dos alimentos na prevenção e cura das doenças, mas a evolução e o progresso modificaram os hábitos alimentares e fizeram com que as doenças mais prevalentes também mudassem, e tudo isso de forma muito rápida.

Um dos pontos principais da alimentação saudável é a educação alimentar. Silva e De Marchi (1997, p. 77-78) salientam que as organizações devem levar a educação até os familiares dos funcionários:

A participação da família é fundamental. Adianta pouco educar o funcionário com relação a uma nutrição saudável se os que convivem, em especial o cônjuge, também não receberam a mensagem. Sendo assim, é bastante recomendável que o cônjuge participe das reuniões de grupo, palestras e cursos ou, como alternativa, sejam elaboradas e desenvolvidas atividades voltadas para os familiares (nos finais de semana, por exemplo). A estas atividades se poderia conferir caráter social e de confraternização, sem perder de vista, no entanto, sua principal finalidade: incentivo e educação para nutrição e estilo de vida saudáveis.

Um outro aspecto que se deve ter uma atenção especial é para com o fumo, pois é extremamente prejudicial e é aceito, tolerado e usado como se não fosse (SILVA; DE MARCHI, 1997).

O cigarro não é somente ruim para o organismo. Ele é considerado a maior causa de morte prematura entre as doenças que podem ser prevenidas como o câncer, doenças cardiovasculares, doenças circulatórias e pulmonares (SILVA; DE MARCHI, 1997).

Além de ser prejudicial para a pessoa que fuma, o cigarro é prejudicial para quem está próximo ao fumante. O chamado fumante passivo está sujeito aos mesmos riscos do fumante ativo. Segundo Silva e De Marchi (1997), os especialistas consideram esta questão como a terceira causa das mortes passíveis de prevenção, apenas a frente dos fumantes ativos e os consumidores de álcool.

Um outro importante fator para a saúde e qualidade de vida do indivíduo é o estresse. Segundo Nahas (2001, p. 177) este termo tem origem no latim:

O termo stress (ou estresse) origina-se do latim *stringere*. No século XVII era empregado na Inglaterra com o sentido de adversidade ou aflição. No campo da física, stress significa o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a uma determinada força. Em 1936, o fisiologista canadense Hans Selye, utilizou o termo stress pela primeira vez com a conotação que se conhece hoje em dia: stress é a maneira como o organismo responde a qualquer estímulo – bom, ruim, real ou imaginário – que altere seu estado de equilíbrio.

Para Silva e De Marchi (1997) pode-se considerar três tipos de estresse que são o ambiental, o familiar e o ocupacional. Referem-se ao estresse ambiental as tensões relacionadas à vida social como as desavenças no trânsito, brigas com vizinhos. O estresse familiar relaciona-se as tensões relacionadas entre os cônjuges e filhos e irmãos. O estresse ocupacional está mais ligado ao interior da pessoa, como baixa tolerância à frustração e alto grau de exigências neuróticas.

O estresse familiar é para Silva e De Marchi (1997) o mais importante destes tipos de estresse. O motivo é que o lar é o lugar de descanso e de reposição de energia para se enfrentar o dia-a-dia.

Outro fator de saúde que se deve ter bastante atenção é para as atividades físicas. Nahas (2001) fala sobre a importância da atividade física dizendo que nas sociedades industrializadas, o estilo de vida e a atividade física são um fator decisivo para a saúde de todas as pessoas. A atividade física traz diversos benefícios para o indivíduo, como maior entusiasmo e maior capacidade física e mental, além de uma maior sensação de bem estar.

Verifica-se então, que são muitos os aspectos que determinam a qualidade de vida dos indivíduos. A seguir será vista a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Os objetos de estudo na administração são variados, mas nos últimos anos o homem ganhou certa importância dentre estes objetos de estudo. Isto decorre de que há hoje um consenso de que o homem é o diferencial e também o grande responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio (FERNANDES, 1996).

O motivo disto é que vêm ocorrendo determinadas mudanças na sociedade e assim requerem uma outra abordagem de estudo. As exigências do consumidor levam as empresas a modificar seu processo produtivo para atendê-las e conseqüentemente ocorrem mudanças nos métodos e organização do trabalho. Desta forma, é necessária uma nova forma de gerenciar os Recursos Humanos (FERNANDES, 1996).

O ser humano é então foco de atenção e é buscada a maximização de suas potencialidades como o gerenciamento do crescimento do ser humano que é uma forma utilizada pelas organizações de utilizar cada vez mais mente do indivíduo e não somente a força braçal (CAMPOS, 1992 apud VIERIA, 1996).

Esta maior atenção dispensada ao ser humano e a sua satisfação decorre de que a pressão é cada vez maior no meio organizacional:

Novas metodologias e tecnologias exigem mais do profissional e provocam stress. Em conseqüência do ritmo atual mais intenso de trabalho, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade profissional. A introdução de novas tecnologias de trabalho e programas de reengenharia e de qualidade total nas empresas passou a exigir cada vez mais dos profissionais. Isso reduziu a qualidade de vida e aumentou os casos de stress em todo o mundo. O stress é uma resposta do corpo a pressão. (FRANÇA, 2003, p. 41).

Busca-se então conhecer o homem de uma forma completa para assim saber de que maneira ele pode responder melhor as exigências atuais. A utilização de conhecimentos variados se fazem necessários para que se possa adquirir este entendimento:

A discussão teórica do tema qualidade de vida vem pontuada pelo encontro de vários saberes de diferentes disciplinas e esteve marcada pela busca de referenciais mais harmonizados com o momento histórico que hoje vivemos. Entre os referenciais utilizados estão: a concepção de ser humano como um ser integral, entrelaçado em múltiplos relacionamentos; o entendimento de que a vida humana se experiencia

em vários espaços, dentro dos quais encontra-se o trabalho; a noção de que o trabalho e qualidade de vida são conceitos subjetivos. (ARAÚJO, 1998, p. X).

A Qualidade de Vida no Trabalho é assim objeto de estudo nas últimas décadas. As organizações buscam de alguma maneira trabalhar este tema para assim usufruírem resultados satisfatórios. Segundo Silva e De Marchi (1997) os programas de Promoção da Saúde contribuem para que os trabalhadores passem a vestir a camisa da empresa.

A expressão qualidade de vida pode, no entanto, criar certas barreiras nas organizações que não tem conhecimento do que se trata. Isto decorre de que esta expressão leva a pensar que para instituir um programa de QVT, a empresa deve utilizar muitos recursos financeiros (FERNANDES, 1996).

Na verdade os custos não necessitam ser muito vultuosos para se estabelecer um programa de QVT, pois são as reformulações em nível de trabalho o foco da QVT, garantindo assim, maior eficácia e produtividade dos trabalhadores, bem como maior satisfação deles (FERNANDES, 1996).

A seguir serão mostrados alguns dados estatísticos referentes aos bons resultados de empresa que tem Programas de Promoção da Saúde (PPS) nos Estados Unidos (SILVA; DE MARCHI, 1997, p. 139-140):

- Nasa – 12,5% de aumento na produtividade (maior eficiência ao final do dia).
 - Union Pacific – 75% dos participantes atingiram um nível mais alto de concentração e relaxamento no trabalho.
 - Canadian Life – 47% dos participantes mais alertas, com melhor relacionamento no trabalho e sentindo-se melhor na função que exercem.
- Resultados dos PPS:
- DuPont – em 3 anos, economia de 1,6 milhão de dólares no primeiro ano; 1,5 milhão no segundo; 3 milhões de dólares no terceiro ano.
 - General Electric – 38% de redução em custos de assistência médica (período de 18 meses).
 - Coors Company – economia de 1,4 milhões de dólares em 3 anos.

Pode-se observar que as organizações americanas estão cada vez mais dando importância ao tema Qualidade de Vida no Trabalho. Com o aumento da pressão sobre os trabalhadores por resultados, começam a aparecer diversos efeitos e entre esses está o aumento dos gastos com a saúde dos trabalhadores. Para minimizar esse

quadro e buscar o aumento da produtividade dos trabalhadores, as organizações aumentam sua atenção para a QVT.

2.3 Um breve histórico de QVT

Segundo Fernandes (1996) a origem da denominação Qualidade de Vida no Trabalho deve-se a Eric Trist e seus colaboradores que em 1950 estudaram a organização do trabalho e a relação entre o trabalho e os indivíduos, analisando a reestruturação das tarefas, buscando assim minimizar o desgaste dos trabalhadores.

Apesar destes estudos de Trist se desenvolverem desde 1950 a “expressão ‘qualidade de vida no trabalho’ só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto e delineamento de cargos”. (VIEIRA, 1996, p. 37).

Os estudos e práticas de QVT se desenvolveram até a crise energética que se abateu sobre os países do ocidente em 1974. Durante este período o interesse pela QVT se arrefeceu e as empresas lutavam para continuar existindo (FERNANDES, 1996).

No final da década de 1970 houve novamente um interesse na QVT. Segundo Rodrigues (1995, p. 78) este “período foi induzido pelo fascínio das técnicas de administrar, usadas em um país que superou muito bem a crise: o Japão”.

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud BÚRIGO, 1997, p. 36), a Qualidade de Vida no Trabalho teve diferentes focos de análise:

- De 1959 a 1972, foi designada pelo impacto do trabalho sobre a pessoa, como uma variável;
- De 1969 a 1974, significou a união trabalho-administração em projetos cooperativos, como uma abordagem. O foco era a pessoa, antes o resultado organizacional;
- De 1972 a 1975, representou métodos, abordagens ou tecnologias para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório;
- De 1975 a 1980, como um movimento, era vista como uma afirmação ideológica sobre a natureza do trabalho e a relação do trabalhador com a organização;
- De 1979 a 1982, era vista como um conceito global, freqüentemente percebida como uma panacéia por dominar a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa produtividade e outros problemas organizacionais;

- De 1982 em diante, pode aparecer QVT igual a nada, advertem os autores, caso alguns projetos fracassem, não passando de apenas um modismo transitório, devido ao tom vago do conceito.

No Brasil as organizações também aumentaram seu interesse pela QVT nos últimos anos, e isto também decorre de que as empresas no Brasil perceberam que trabalhar a qualidade de vida de seus funcionários faz com que a produtividade e os resultados aumentem (SILVA; DE MARCHI, 1997).

2.4 QVT – Conceitos

Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito que tem diferentes enfoques. Observa-se, porém que aspectos como humanização do trabalho e conciliação entre interesses pessoais e organizacionais são normalmente abordados.

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 44) a “qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, trabalho e das organizações”.

Fernandes faz uma conceituação um pouco mais elaborada dizendo que QVT é “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. (FERNANDES, 1990, p. 45-46).

Nesta mesma linha de raciocínio Vieira e Hanashiro (1990 apud VIEIRA, 1996, p. 39) conceituam QVT como:

[...] melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza a nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização. Isto significa atenuar o conflito existente entre o capital e o trabalho.

Guest (1979 apud BÚRIGO, 1997, p. 37) também faz uma conceituação de QVT mais elaborada dizendo que ela é:

Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os [...] em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da

produtividade e eficiência em si: eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.

Pode-se observar que as conceituações sobre o tema freqüentemente estão relacionadas à produtividade e aos resultados. Verifica-se então, que a busca por melhores resultados fazem com que o tema seja cada vez mais trabalhado nas organizações.

A seguir, serão apresentadas algumas abordagens para análise da QVT nas organizações.

2.5 Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho

Os estudos para se auferir a qualidade de vida trabalhadores em organizações utilizam determinados indicadores para medição.

Werther e Davis (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 54) estruturam um modelo dividido em três categorias, organizacionais, ambientais e comportamentais, sendo que cada categoria possui vários indicadores de QVT:

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanística • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidade de empregados • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Quadro 1: Modelo de Werther e Davis (1983)

Segundo Fernandes (1996), os elementos organizacionais visam evitar uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais devem ser considerados devido a sua importância para análise da QVT. Já os elementos comportamentais dizem respeito às necessidades humanas e aos comportamentos individuais no ambiente de trabalho.

Berlanger (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 55) elaborou um modelo dividido em quatro aspectos, trabalho em si; crescimento pessoal e profissional; tarefas com significado e funções e estruturas abertas:

1 – O TRABALHO EM SI

- Criatividade
- Variabilidade
- Autonomia
- Envolvimento
- Feedback

2 – CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

- Treinamento
- Oportunidades de crescimento
- Relacionamento no Trabalho
- Papéis organizacionais

3 – TAREFAS COM SIGNIFICADO

- Tarefas completas
- Responsabilidade aumentada
- Recompensas financeiras / não-financeiras
- Enriquecimento

4 – FUNÇÕES E ESTRUTURAS ABERTAS

- Clima de criatividade
- Transferência de objetivos

Quadro 2: Modelo de Belanger (1973)

Pode-se perceber que são diversos indicadores para cada categoria de análise da Qualidade de Vida no Trabalho.

Um modelo bastante utilizado para verificar qual é a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações é o modelo de Walton. Neste modelo ele propõe oito categorias e vários indicadores dentro de cada categoria (WALTON, 1973 apud FERNANDES, 1996, p. 48):

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1) COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2) CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3) USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
4) OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5) INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade relacionamento Senso comunitário
6) CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7) O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8) RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 3: Categorias conceituais de Walton (1973)

Observa-se que o ambiente de trabalho e os aspectos comportamentais dos trabalhadores estão presentes em todo os modelos de análise da QVT.

O modelo de Walton foi o escolhido para a realização desta pesquisa por ser um dos modelos mais completos para análise da Qualidade de Vida no Trabalho. Os outros modelos abordados, apesar de terem várias características para análise, não possuem um detalhamento de QVT como possui o modelo de Walton.

3 METODOLOGIA

A metodologia é uma parte fundamental do trabalho científico, pois segundo Vera (1983, p. 08) seu objetivo é “avaliar os recursos metodológicos, assinalar suas limitações e, sobretudo, explicitar seus pressupostos e as conseqüências de seu emprego”.

Neste capítulo é descrita a metodologia utilizada na pesquisa para que assim se possa conhecer os procedimentos utilizados para sua realização.

3.1 Tipo de pesquisa

Existem muitos enfoques para a classificação dos tipos de pesquisa, depende dos critérios do autor. Lakatos e Marconi (1986, p. 19) dizem que esta “divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologia, situações, objetivo, objetos de estudo etc”.

Esta pesquisa pode ser caracterizada como uma pesquisa descritiva, pois segundo Gil (1988, p. 46):

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Neste contexto, esta pesquisa procurou descrever a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União.

A pesquisa é também quantitativa, visto que, segundo Kirk & Miller (1986 apud MATTAR, 1999, p. 77), “procura medir o grau em que algo está presente”.

Quanto à natureza das variáveis estudadas a pesquisa é qualitativa, pois de acordo com Vieira (2004, p. 15) o “método qualitativo [...] atribui importância fundamental à descrição detalhada dos fenômenos e dos elementos que o envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos

contextos”. Pesquisa qualitativa, pois foram realizadas duas perguntas abertas para se compreender a percepção dos empregados da Controladoria Geral da União sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

3.4 Técnicas para a coleta de dados

Para este trabalho, o instrumento para coleta de dados utilizado foi o questionário e que foi aplicado aos empregados da Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina.

Para este trabalho, objetivou-se fazer uma pesquisa censitária (todos elementos do universo de pesquisa). No entanto, 28 entre 31 funcionários, responderam ao instrumento de coleta de dados e por motivo de viagem no período de aplicação, três empregados não participaram do processo.

O instrumento de coleta de dados foi aplicado nos dias 26 e 27 de setembro de 2005 com os empregados da CGU no Estado de Santa Catarina.

O questionário está estruturado em 28 perguntas fechadas e 2 perguntas abertas. As duas perguntas abertas tem o objetivo de verificar a percepção dos empregados da CGU sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e estão relacionadas aos objetivos específicos 1 e 2. Foram obtidas 17 respostas para a 1ª pergunta aberta e 16 respostas para a 2ª pergunta aberta.

As 28 perguntas fechadas do questionário buscaram responder o 3º objetivo específico e foram baseadas no modelo de Walton para aferição da Qualidade de Vida no Trabalho.

Também foi feita uma coleta de dados através de uma pesquisa documental, que segundo Vergara (1997, p. 46) é “realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza [...]”. Foi realizada uma pesquisa para levantamento de informações sobre a CGU.

3.5 Técnica de análise

Para processar, analisar e interpretar os dados foram utilizados recursos computacionais. Neste trabalho, os dados foram convertidos para a planilha eletrônica Microsoft Excel, onde foi feita a tabulação dos dados e os gráficos para análise desses dados.

A análise das perguntas abertas foi feita com base no conteúdo das informações. Assim, inicialmente foram listadas as respostas sobre QVT e posteriormente agrupadas segundo as características das respostas, ou seja, conforme a similaridade das respostas apresentadas. Para a 1ª pergunta aberta, as respostas foram analisadas baseando-se no conceito de QVT de Fernandes, para verificar a adequação das respostas com um conceito recente sobre o tema. Para a 2ª pergunta aberta, as respostas foram analisadas baseando-se nas categorias de QVT propostas por Walton.

3.6 Categorias de análise

As categorias e indicadores utilizados para analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União foram baseados principalmente no modelo de Walton, mas foram utilizadas para auxiliar na pesquisa, as interpretações de Búrigo, Fernandes e Vieira, a respeito do modelo de Walton. Desta forma, obteve-se o seguinte modelo para aferição da Qualidade de Vida no Trabalho:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1) COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Eqüidade interna Eqüidade externa Remuneração adequada
2) CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3) USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
4) OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5) INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6) CONSTITUCIONALISMO	Direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão
7) O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Tempo para o lazer com a família
8) RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	Imagem da instituição Responsabilidade social da instituição Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade social pelos serviços

3.7 Limitações da pesquisa

Pode-se considerar que realizar uma pesquisa com um modelo elaborado para ser aplicado em outro país é um limitador, pois aquela realidade é diferente da existente no Brasil. Outra limitação foi procurar adequar o modelo de QVT para realizar a pesquisa em uma instituição pública.

4 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Neste capítulo será apresentado um breve histórico sobre a Controladoria Geral da União (CGU), suas atribuições e a estrutura organizacional.

4.1 Histórico da Controladoria Geral da União

Em 02/04/2001 foi instituída pela Medida Provisória nº 2.143-31, a Corregedoria Geral da União e que teve como objetivo combater, no âmbito do Poder Executivo Federal, a fraude e a corrupção e promover a defesa do patrimônio público. No ano de 2003 foram transferidas para a Corregedoria Geral da União as competências de Ouvidoria-Geral, que eram vinculadas ao Ministério da Justiça ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)).

Posteriormente foi alterada a denominação para Controladoria Geral da União, que atribuiu ao seu titular a denominação de Ministro de Estado do Controle e da Transparência. Com as modificações normativas, a Controladoria Geral da União assumiu a função de Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, com a função da orientação normativa e supervisão técnica dos órgãos que compõem esse Sistema ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)).

A CGU passou, então, a incluir entre suas responsabilidades a promoção da transparência e a prevenção e o combate à corrupção, atuando em três grandes áreas: no controle interno dos recursos públicos; na atividade correcional; e a atividade de ouvidoria ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)).

4.2 Competências e atribuições da Controladoria Geral da União

A Controladoria Geral da União tem como função assistir direta e imediatamente o Presidente da República no desempenho de suas atribuições, quanto aos assuntos que, na área de atuação do Poder Executivo, objetivem a defesa do patrimônio público e ao aumento da transparência da gestão, por meio das atividades de controle interno, correção e ouvidoria-geral ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)).

Compete, ainda, a Controladoria Geral da União, dar andamento às denúncias fundamentadas que receber, relativas à lesão, ou ameaça de lesão, ao patrimônio público e exercer a supervisão técnica dos órgãos que compõem o Sistema de Controle

Interno do Poder Executivo Federal, prestando, como Órgão Central, a Orientação Normativa que julgar necessária ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)).

4.3 Estrutura Organizacional da Controladoria Geral da União

De acordo com o Decreto nº 4.785, de 21 de julho de 2003, e a Portaria nº 338, de 8 de agosto de 2003, a Controladoria-Geral da União tem a seguinte estrutura organizacional ([http:// www.cgu.gov.br](http://www.cgu.gov.br)):

I – Órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:

a) Gabinete;

b) Assessoria Jurídica; e

c) Subcontroladoria-Geral da União:

1. Diretoria de Instrução;

2. Diretoria de Gestão Interna; e

3. Diretoria de Sistemas e Informação;

II – Órgãos específicos singulares:

d) Ouvidoria-Geral da República;

e) Corregedoria da Área Econômica;

f) Corregedoria da Área Social

g) Corregedoria da Área de Infra-Estrutura;

h) Secretaria Federal de Controle Interno:

1. Gabinete do Secretário Federal de Controle Interno:

a) Coordenação-Geral de Normas e Orientação para o Sistema de Controle Interno.

2. Diretoria de Auditoria de Programas da Área Econômica:

a) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas Fazendários;

b) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Planejamento, Orçamento e Gestão;

c) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior;

d) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas de Administração da Área Econômica.

3. Diretoria de Auditoria de Programas da Área Social:

a) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Justiça e Segurança Pública;**

b) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Previdência Social;**

c) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Assistência Social;**

d) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Saúde;**

e) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Esportes;**

f) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Educação.**

4. Diretoria de Auditoria dos Programas da Área de Infra-Estrutura:

a) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área do Meio Ambiente;**

b) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Ciência e Tecnologia;**

c) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Minas e Energia;**

d) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Comunicações;**

e) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Transportes;**

f) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Habitação, Saneamento, Desenvolvimento Urbano e Trânsito.**

5. Diretoria de Auditoria de Programas da Área de Administração:

a) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Integração Nacional;**

b) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Agricultura, Pecuária e Abastecimento;**

c) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Desenvolvimento Agrário;**

d) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Turismo;**

e) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Trabalho e Emprego;**

f) **Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas da Área de Cultura;**

g) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas de Administração da Área de Infra-Estrutura.

6. Diretoria de Planejamento e Avaliação das Ações de Controle:

a) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas de Administração da Área Social;

b) Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação;

c) Coordenação-Geral de Técnicas, Procedimentos e Qualidade.

7. Diretoria de Auditoria Especial e de Pessoal:

a) Coordenação-Geral de Contas do Governo e de Recursos Externos;

b) Coordenação-Geral de Auditoria dos Programas das Áreas de Pessoal e Benefícios;

c) Coordenação-Geral de Auditoria Especial.

III – Unidades descentralizadas: Unidades da Controladoria-Geral da União nos Estados;

IV – Órgãos Colegiados:

a) Conselho de Transparência Pública e Combate à Corrupção; e

b) Comissão de Coordenação de Controle Interno.

4.4 A Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina

No Estado de Santa Catarina há uma unidade descentralizada. São 31 empregados concursados que ficam lotados no prédio da Receita Federal, no centro da cidade de Florianópolis/SC. A área de atuação é todo o Estado, assim quando da necessidade de realizar algum trabalho, é feito o deslocamento até a cidade onde vai ser realizada a auditoria.

O escopo do trabalho dos empregados da CGU é realizar auditoria em órgãos públicos, como por exemplo, a Universidade Federal de Santa Catarina e o Banco do Estado de Santa Catarina.

5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Os dados da pesquisa que foram coletados com os empregados da Controladoria Geral da União (CGU) serão analisados nesse capítulo. Será verificada a percepção dos empregados da CGU sobre a QVT. Posteriormente será feita uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho na CGU e que será baseada nas dimensões de QVT propostas por Walton.

5.1 Percepção dos funcionários da CGU sobre a qualidade de vida

Objetivou-se nesta pesquisa, verificar a percepção que os empregados da Controladoria Geral da União tem sobre Qualidade de Vida no Trabalho. A pergunta feita aos empregados foi a seguinte: O que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?

Verificou-se que na percepção dos funcionários da CGU, a satisfação foi uma das principais características observadas. Essa satisfação seria o trabalhador se sentir bem com o trabalho que realiza e com o ambiente de trabalho, conforme os relatos a seguir:

É trabalhar com satisfação e resultados positivos.

Satisfação profissional, respeito, igualdade/justiça nas relações.

Indicador de satisfação com condições de trabalho.

É o pool de equipamentos, regras e serviços ligados ao desempenho do trabalhador para que ele faça suas tarefas com satisfação.

Se sentir bem e realizado com o que faz.

Outra característica bastante observada foi o equilíbrio. Seja equilíbrio entre vida pessoal e profissional, direitos e deveres dos trabalhadores ou então equilíbrio emocional e funcional. Algumas respostas serão vistas a seguir:

Equilíbrio entre direitos e deveres do servidor.

Acredito ser a manutenção adequada de equilíbrio emocional e funcional.

Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, condições de executar as tarefas requeridas, bom salário.

Alguns outros indicadores também foram lembrados, como a remuneração adequada, o respeito, um bom ambiente de trabalho, boa relação com os colegas de trabalho, chefias com habilidades para liderança, segurança no emprego e reconhecimento, como pode ser visualizado nos depoimentos dos participantes:

Ter um bom ambiente, ferramentas adequadas para executar as atribuições, boa remuneração (adequada), treinamentos, respeito.

É você ter condições de realizar o seu trabalho, sem pressões, num ambiente ergonomicamente correto, boa relação pessoal entre todos.

Um ambiente onde haja pessoas motivadas, trabalho reconhecido, salário compatível, segurança quanto a represálias, pessoas cooperativas, chefia com habilidades para liderança.

Horário flexível, integração social, maturidade e capacidade da chefia em respeitar o servidor (ações adotadas em conjunto com o grupo, acompanhamento das ações efetivas/ resultados do trabalho realizado, etc.

Demonstração pela empresa que o trabalhador é importante em seu contexto.

Verifica-se que a percepção que os empregados da CGU tiveram sobre o que é a QVT, está adequada a conceituação de Fernandes (1990, p. 45-46), pois a QVT para ela é “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Os fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos foram abordados pelos empregados, mas alguns com um bom nível de detalhamento, outros simplificaram abordando somente a satisfação.

5.2 Percepção dos funcionários sobre os indicadores que devem ser analisados em uma organização para verificar a QVT

Outro objetivo da pesquisa foi verificar a percepção que os empregados da Controladoria Geral tem sobre os indicadores que devem ser analisados para se verificar a QVT em uma organização. A pergunta feita aos empregados foi a seguinte: Quais os aspectos que devem ser analisados para verificar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa?

A satisfação foi novamente citada, mas agora como indicador para a QVT. Essa satisfação seria pessoal, profissional e também satisfação de uma forma geral. Alguns comentários podem ser verificados a seguir:

Qualidade é produtividade dos trabalhos executados e a satisfação dos empregados/servidores ao realizar as tarefas.

Sentimento do servidor. O que ele leva para casa depois do horário (não falo de trabalho, mas sim de impressões).

Respeito, espírito de equipe, participação nas decisões, conhecimento dos objetivos e estratégias da entidade, satisfação pessoal e profissional.

Os que medem a satisfação do trabalhador em todos os aspectos.

A grande satisfação do empregado.

Um outro indicador muito citado foi o ambiente, seja o físico ou então aquele bom ambiente entre os colegas de trabalho e superiores hierárquicos, conforme podem ser observados os comentários a seguir:

Estar de bem consigo mesmo, bom ambiente de trabalho, todos aspectos, apoio para desenvolver todas atividades com tranquilidade.

Ambiente, adequação dos servidores, postura ética, urbanidade.

Ambiente, treinamentos, remuneração.

Carga de trabalho, Ambiente humano (equipe – grau de cooperação) (gerência – gestão humanista), ambiente físico.

Também foram apontados como indicadores de QVT, a remuneração, a estabilidade, treinamentos, ergonomia e o nível de estresse dos trabalhadores. A seguir serão vistos alguns comentários:

Salário, segurança, estabilidade, futuro na empresa, cooperação entre os colegas, chefias preparadas, serviços/produtos com qualidade.

Nível de estresse e de descontentamento.

Nível de stress x alcance de metas, combinado com efetividade da atuação.

Condições de execução das tarefas solicitadas. Relações pessoais entre os profissionais.

Ergonomia, relações interpessoais, condições de trabalho – técnica – tecnologia, quantidade de trabalho, relação chefia x empregados.

Conforme as respostas dos empregados, pode-se verificar que os indicadores abordados pelos empregados da CGU se enquadram nas categorias propostas por Walton. A única categoria que não obteve indicações foi a Relevância Social do Trabalho na Vida, que fala da imagem e responsabilidade da empresa. Pode ser atribuída ao bom nível de escolaridade dos empregados da CGU (devem ter no mínimo curso superior), a adequação dos indicadores da QVT às categorias propostas por Walton, mostrando assim, que o tema é de conhecimento dos trabalhadores dessa instituição pública.

5.3 Compensação Justa e Adequada

Esta categoria visa medir a QVT em relação à remuneração pelo trabalho feito pelos empregados. Segundo Fernandes (1996) são três os critérios de análise para essa categoria: equidade interna, equidade externa e remuneração adequada.

5.3.1 Equidade interna

Neste critério se verifica a equidade na remuneração entre os membros da mesma organização. Verificou-se que 67% concordaram que seu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo na CGU, enquanto 18% discordaram.

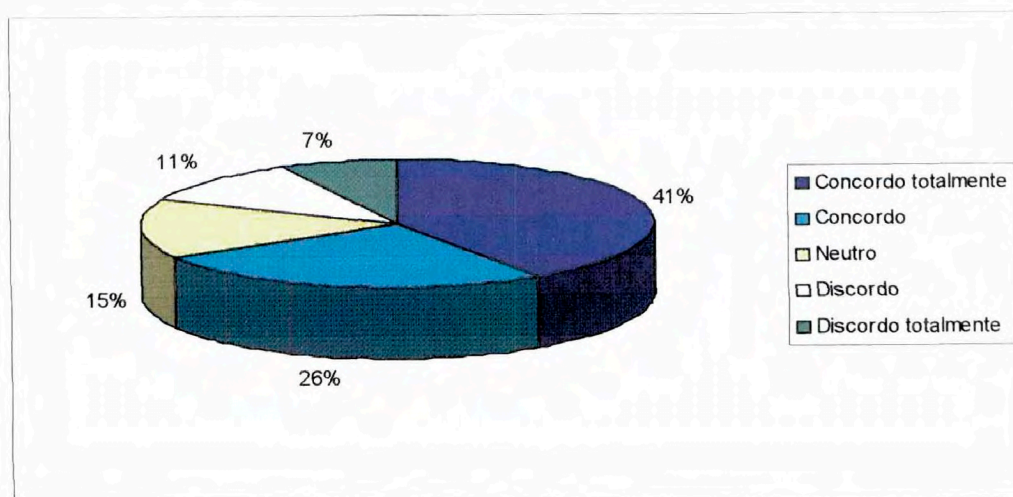


Gráfico 01: Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo na Controladoria Geral da União

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 01, há equidade interna na Controladoria Geral da União.

5.3.2 Equidade externa

Neste critério se verifica a equidade na remuneração em relação a outros profissionais do mercado de trabalho. Este critério apresentou uma grande quantidade de respostas neutras (31%), mas na percepção de uma boa parte dos respondentes, não há equidade na remuneração, pois 19% discordaram totalmente e 27% discordaram que seu salário é semelhante ao de outros profissionais do mercado de trabalho, totalizando assim, 46% de discordantes, enquanto 23 concordam que há equidade externa na CGU.

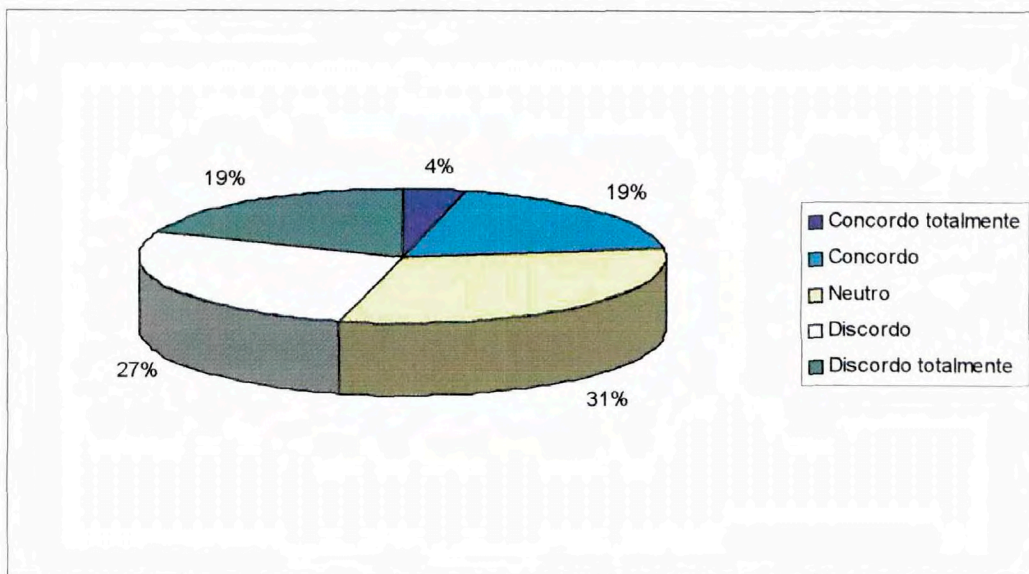


Gráfico 02: Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo no mercado
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 02, não há equidade externa na Controladoria Geral da União.

5.3.3 Remuneração adequada

Para Fernandes (1996) a remuneração adequada é aquela necessária para se viver dignamente suprindo as necessidades pessoais, sociais e econômicas. Neste critério, 40% discordam e 46% concordam que seu salário é adequado ao trabalho realizado.

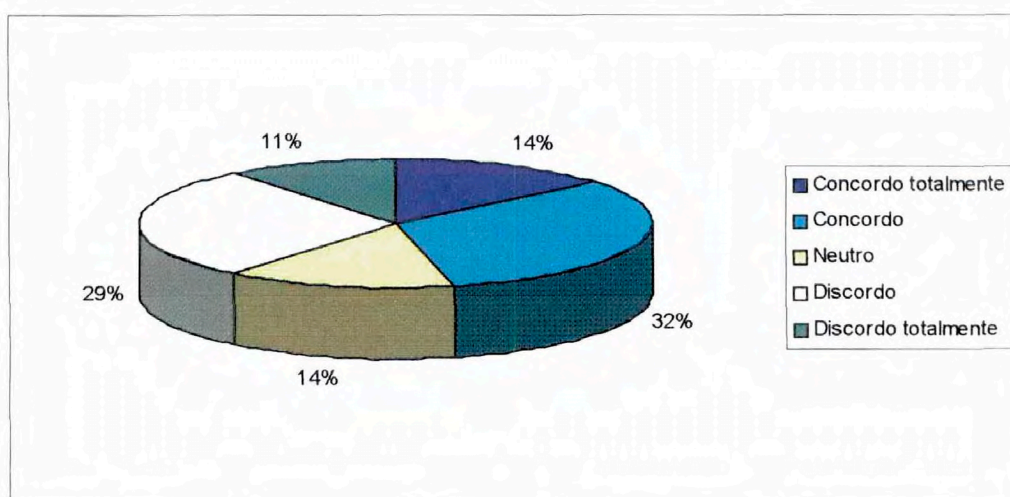


Gráfico 03: Meu salário é adequado ao trabalho que desempenho

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 03, há um equilíbrio muito grande na opinião dos empregados da Controladoria Geral da União com relação à remuneração adequada.

Esta categoria, Compensação Justa e Adequada, foi bem avaliada pelos empregados da CGU. Eles acham que há equidade interna, mas não há equidade externa, ou seja, eles acham que sua remuneração está defasada em relação aos profissionais do mercado de trabalho com as mesmas qualificações. Já no indicador Remuneração Adequada, houve um equilíbrio nas opiniões, mas a maior parte dos funcionários acha que sua remuneração está adequada ao trabalho desempenhado.

5.4 Condições de Trabalho

Nesta categoria se mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições do local de trabalho (FERNANDES, 1996). Serão analisados três critérios, jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade.

5.4.1 Jornada de trabalho razoável

Para Fernandes (1996) a jornada de trabalho pode ser relacionada com o número de horas trabalhadas e a relação com as tarefas desempenhadas. Na CGU, 60% concordam que a jornada de trabalho é adequada para a realização de suas tarefas, enquanto 32% discordam dessa opinião.

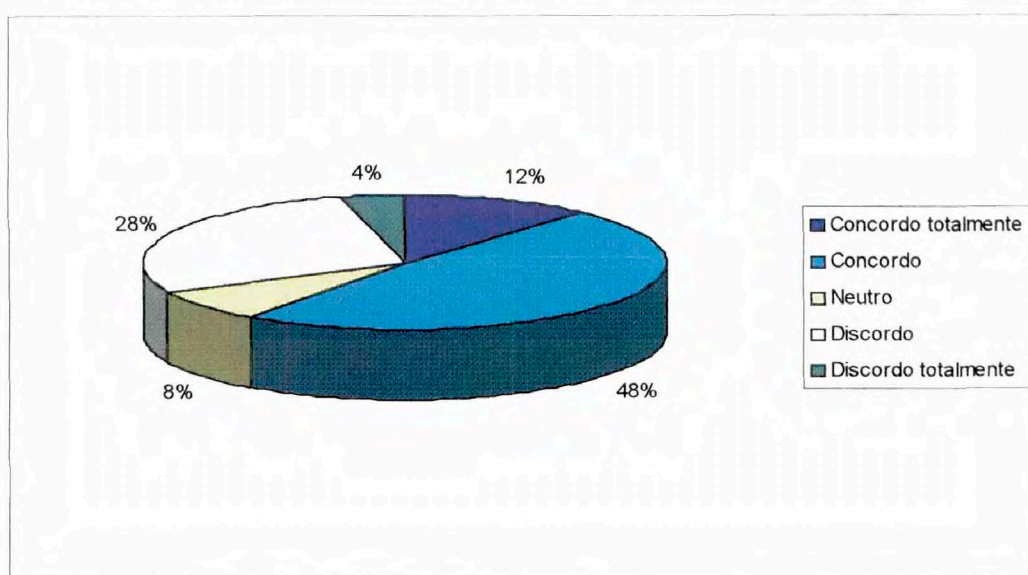


Gráfico 04: Minha jornada de trabalho é adequada para a realização de minhas tarefas

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Pode se observar que na CGU, há uma boa distribuição entre a jornada de trabalho e a realização das tarefas. Desta forma, não há uma carga de trabalho excessiva, em termos de horas trabalhadas, sobre os empregados.

Outro aspecto que pode ser verificado é o estresse. Este seria a “quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho” (FERNANDES, 1996, p. 49).

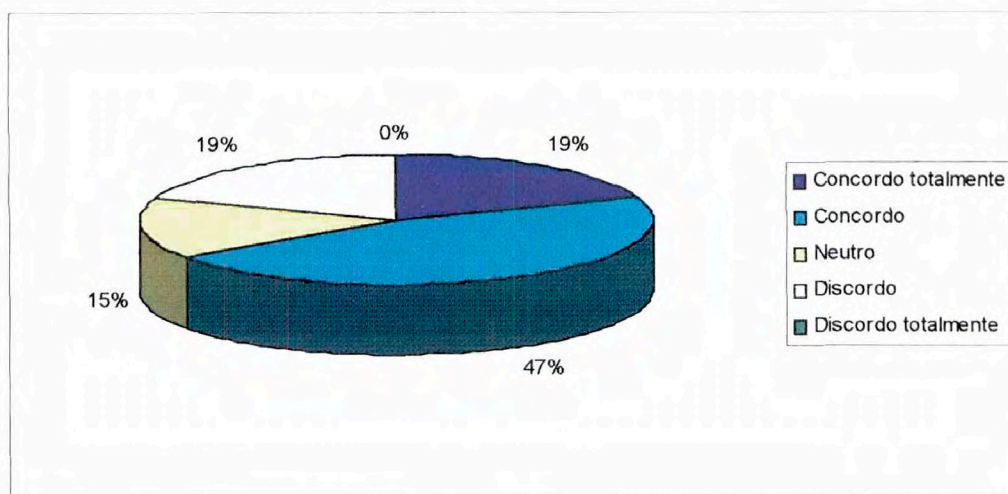


Gráfico 05: Meu trabalho é muito desgastante
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 05, há na CGU uma carga de estresse grande sobre os funcionários, pois 66% concordam que seu trabalho é muito desgastante.

5.4.2 Ambiente físico seguro e saudável

Neste critério deve-se verificar as condições de bem-estar e conforto no ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996). Pode-se observar que na CGU não há um consenso a respeito do assunto, pois 46% concordam que seu ambiente de trabalho é limpo e agradável, enquanto 42% discordam dessa afirmativa. Desta forma, verifica-se que há muitas pessoas insatisfeitas com o local de trabalho, mas há também muitas pessoas satisfeitas.

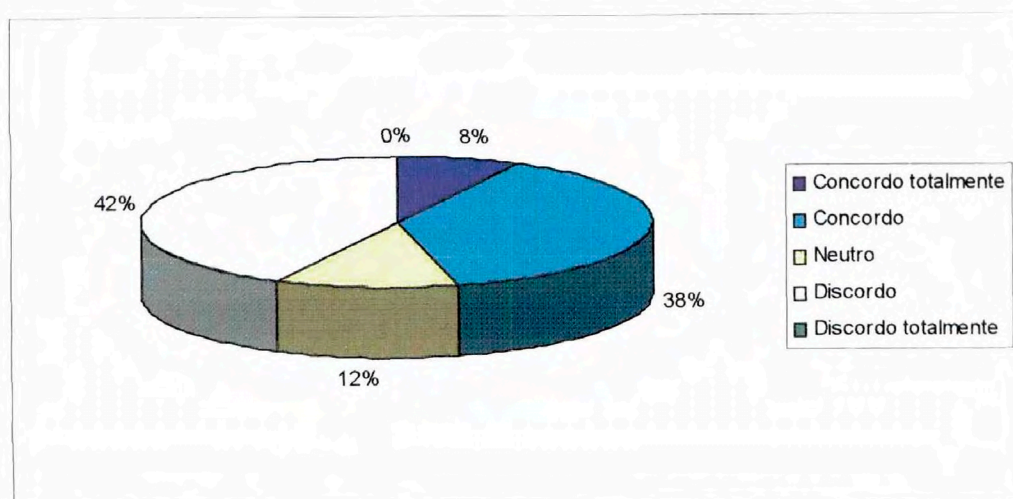


Gráfico 06: Meu ambiente de trabalho é limpo e agradável

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.4.3 Ausência de insalubridade

Neste critério se verifica a ausência de condições que podem afetar negativamente a saúde dos empregados. Na percepção dos empregados da CGU, há condições insalubres em seu ambiente de trabalho, pois 64% discordam que o ambiente de trabalho não oferece perigos a sua saúde.

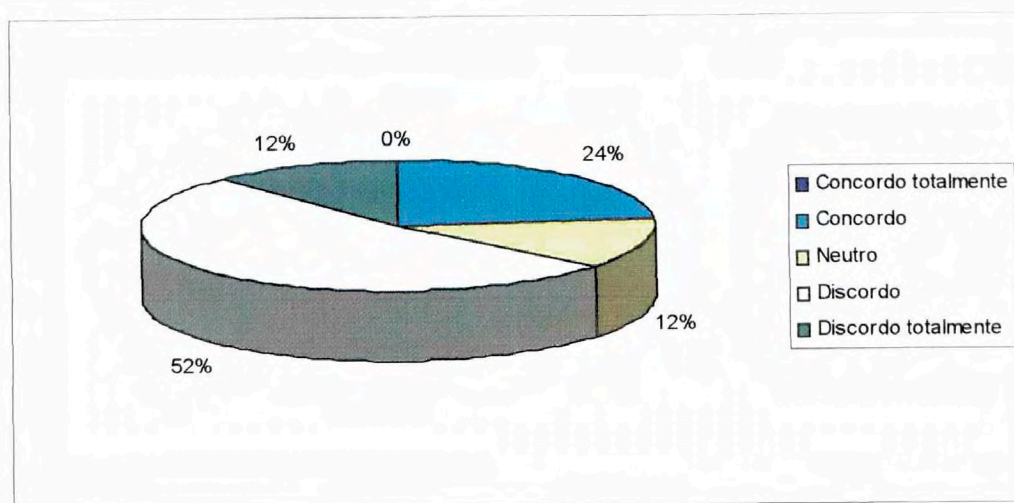


Gráfico 07: Meu ambiente de trabalho não oferece perigos a minha saúde

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Esta categoria, Condições de Trabalho, se mostrou negativa na avaliação dos empregados da CGU. O indicador, jornada de trabalho razoável para realização das tarefas, foi bem avaliado na opinião dos empregados, mas no indicador, desgaste do trabalho, os empregados avaliaram que seu trabalho é muito desgastante, gerando assim, estresse aos trabalhadores. Já o ambiente de trabalho não foi bem avaliado. No indicador ambiente de trabalho seguro e saudável, houve um equilíbrio nas respostas, mas no indicador perigos à saúde, a maioria dos respondentes acha que o ambiente de trabalho é perigoso para a saúde dos trabalhadores. Verifica-se que o ambiente de trabalho na CGU não é o mais apropriado.

5.5 Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Esta categoria visa mensurar a QVT em relação às oportunidades dadas ao empregado para aplicação de seu saber e suas aptidões diariamente no trabalho. Serão quatro critérios analisados nesta categoria, a autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total de trabalho.

5.5.1 Autonomia

É o grau de liberdade que o funcionário têm para a programação e execução de seu trabalho (FERNANDES, 1996). Pode-se observar que na CGU não há uma autonomia por parte dos empregados para o desenvolvimento das atividades, pois 50% discordam que têm autonomia para a realização de seu trabalho, enquanto 23% concordam que têm essa autonomia. Cabe salientar que 27% dos respondentes não se posicionaram favoravelmente ou contrariamente, escolhendo a opção “neutro”.

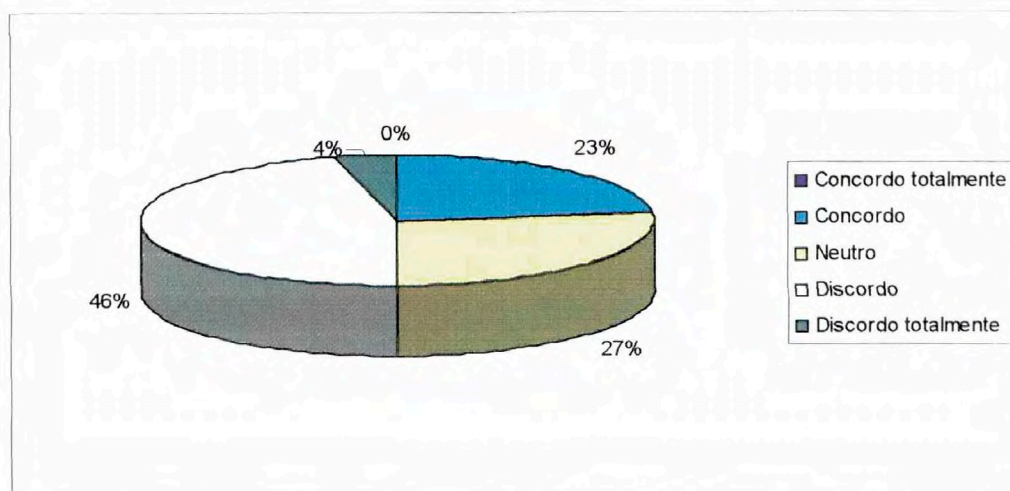


Gráfico 08: Tenho autonomia para realização de meu trabalho

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.5.2 Autocontrole relativo

Neste critério verifica-se o controle exercido sobre o empregado na realização de suas tarefas. Observa-se que na CGU não há consenso a respeito deste critério. Muitos (38%) discordam que há um controle muito grande sobre a forma com que eles executam o trabalho, enquanto muitos outros (39%) concordam.

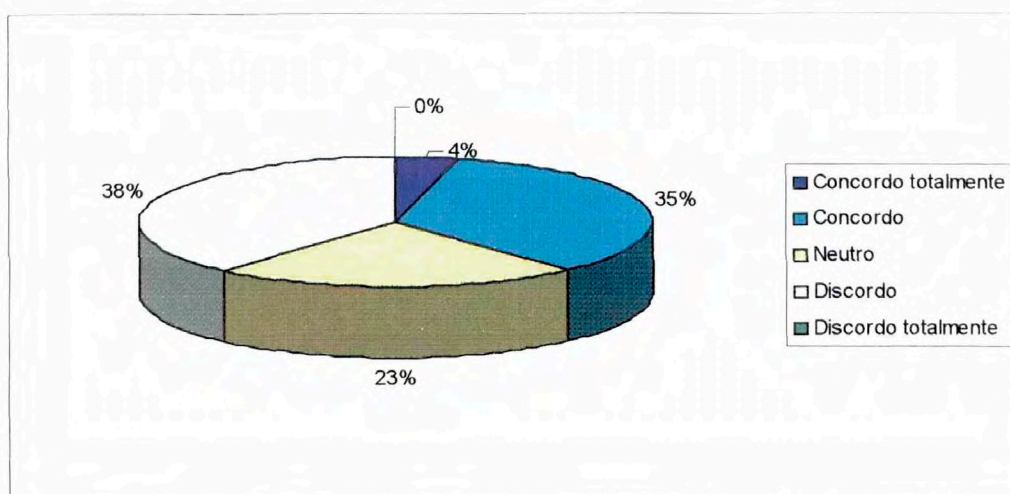


Gráfico 09: Há um controle muito grande sobre a forma que executo meu trabalho

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 09, não há consenso por parte dos empregados sobre o grau de controle exercido sobre eles na Controladoria Geral da União.

5.5.3 Qualidades múltiplas

Neste critério se verifica as condições disponibilizadas aos empregados para o desenvolvimento de competências profissionais diversas. Na percepção dos empregados, a CGU não facilita o aprimoramento profissional, pois 96% discordam que a CGU disponibiliza treinamentos para o desenvolvimento profissional.

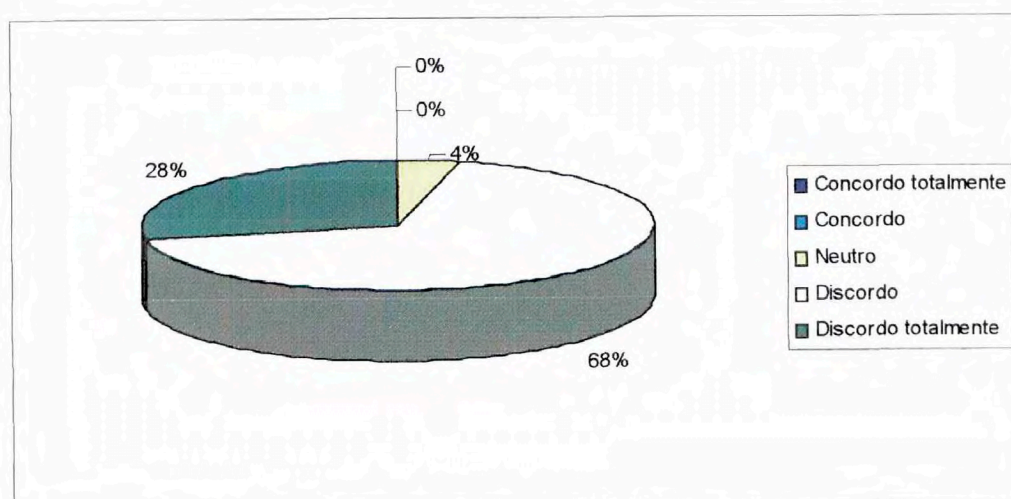


Gráfico 10: A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos para meu desenvolvimento profissional

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 10, a Controladoria Geral da União não disponibiliza oportunidades para o desenvolvimento profissional dos empregados.

5.5.4 Informações sobre o processo total de trabalho

É o conhecimento por parte do empregado, da relação entre seu trabalho e o processo total da organização. Observa-se que na CGU, uma grande parte conhece as essa relação, pois 46% concordam que conhecem a relação entre seu trabalho e o processo total da organização.

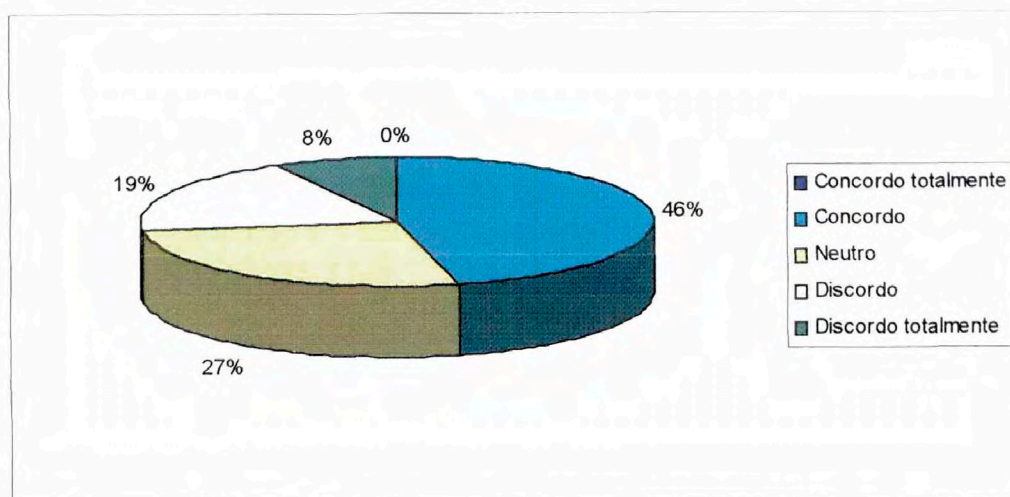


Gráfico 11: Conheço as relações entre meu trabalho e o processo total da Controladoria Geral da União

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 11, os empregados da Controladoria Geral da União conhecem as relações entre seu trabalho e o processo total da organização, mas um grande número de respondentes se mantiveram neutros em relação ao assunto.

Esta categoria, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, se mostrou negativa na avaliação dos empregados da CGU. No indicador, Autonomia, se verificou que os empregados não possuem a devida autonomia para a realização de seu trabalho, conforme a opinião da maioria. Já no indicador Autocontrole Relativo, houve um equilíbrio grande na opinião dos empregados, mostrando assim, que alguns acham que não há um controle excessivo e outros acham que há um controle excessivo sobre a forma que eles executam seu trabalho. No indicador, Qualidades Múltiplas, se verificou que os empregados acham que a CGU não facilita seu desenvolvimento profissional, pois a grande maioria acha que a instituição não disponibiliza treinamentos para o desenvolvimento profissional. O indicador Informações sobre o processo total de trabalho foi o único que foi bem avaliado pelos empregados, pois 46% acham que conhecem a relação entre seu trabalho e o processo total da organização.

5.6 Oportunidade de Crescimento e Segurança

Categoria que visa à valorização do trabalhador, oferecendo a ele oportunidades para o desenvolvimento pessoal (BÚRIGO, 1997). Serão analisados quatro critérios nesta categoria, a possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego.

5.6.1 Possibilidade de carreira

Segundo Búrigo (1997, p. 43) é a “oportunização de avanços na carreira”. São poucas as possibilidades de ascensão na CGU, visto que 58% discordam que tem possibilidade de ascensão e apenas 23% acham que há essa possibilidade de ascensão na CGU.

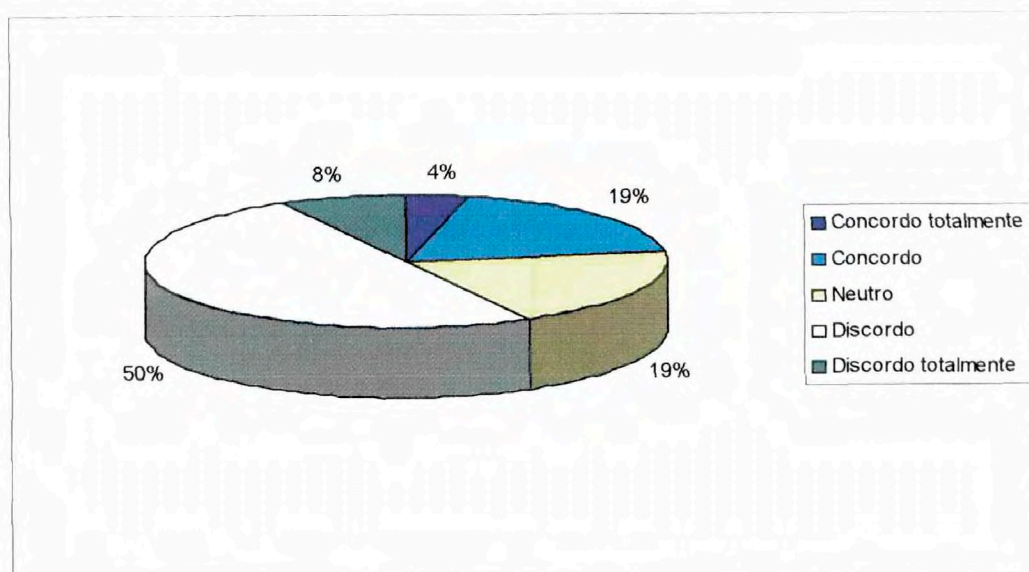


Gráfico 12: Tenho possibilidade de crescimento na Controladoria Geral da União
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.6.2 Crescimento pessoal

É o processo de desenvolvimento das potencialidades e aptidões da pessoa, disponibilizado pela instituição para os empregados (BÚRIGO, 1997). Não são oferecidas pela CGU oportunidades de crescimento pessoal para os empregados, pois 92% discordam que a CGU disponibiliza treinamentos e cursos para o seu desenvolvimento pessoal.

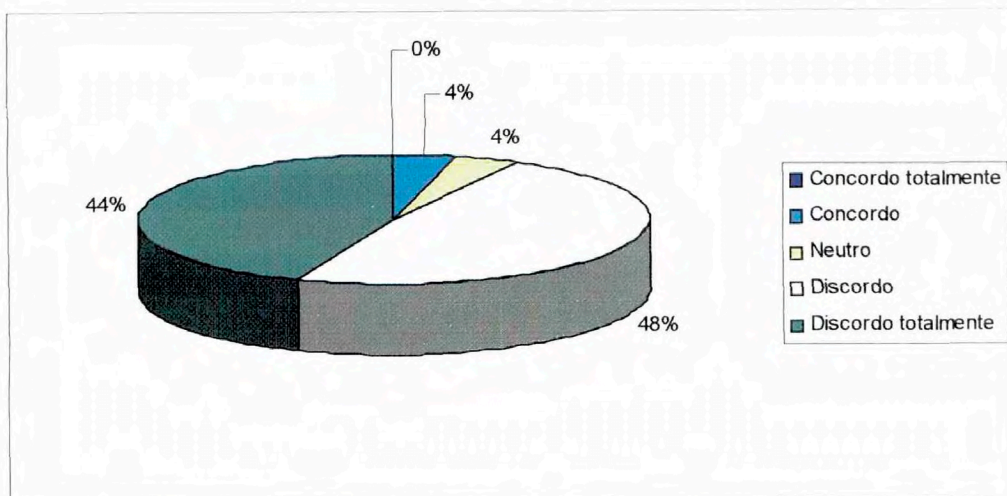


Gráfico 13: A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos e cursos para meu desenvolvimento pessoal

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 13, a Controladoria Geral da União não disponibiliza oportunidades para o desenvolvimento pessoal dos empregados.

5.6.3 Perspectiva de avanço salarial

É a possibilidade de ser recompensado financeiramente se houver bom desempenho profissional. Pode-se observar que não são muitas as possibilidades de avanço salarial na CGU, pois 58% discordam que são recompensados financeiramente por seu bom desempenho profissional e apenas 23% acham que são recompensados pelo bom desempenho.

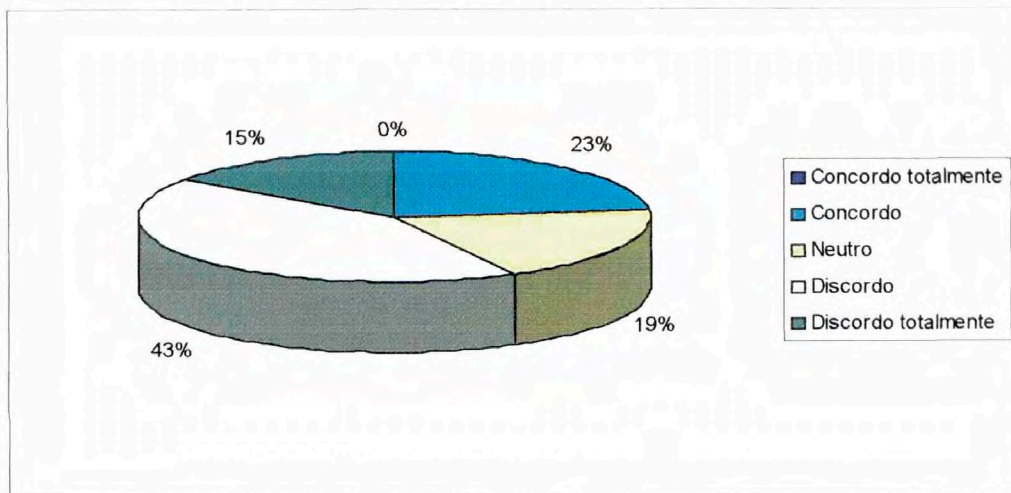


Gráfico 14: Sou recompensado financeiramente por meu bom desempenho profissional
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 14, não há perspectiva de avanço salarial na Controladoria Geral da União.

5.6.4 Segurança de emprego

Segundo Fernandes (1996, p. 50) é o “grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos”. Há uma relativa tranquilidade dos empregados na manutenção do emprego na CGU, pois 46% se sentem seguros no emprego se desempenharem bem seu trabalho, apesar de 29% não sentirem essa segurança, mesmo com bom desempenho no trabalho.

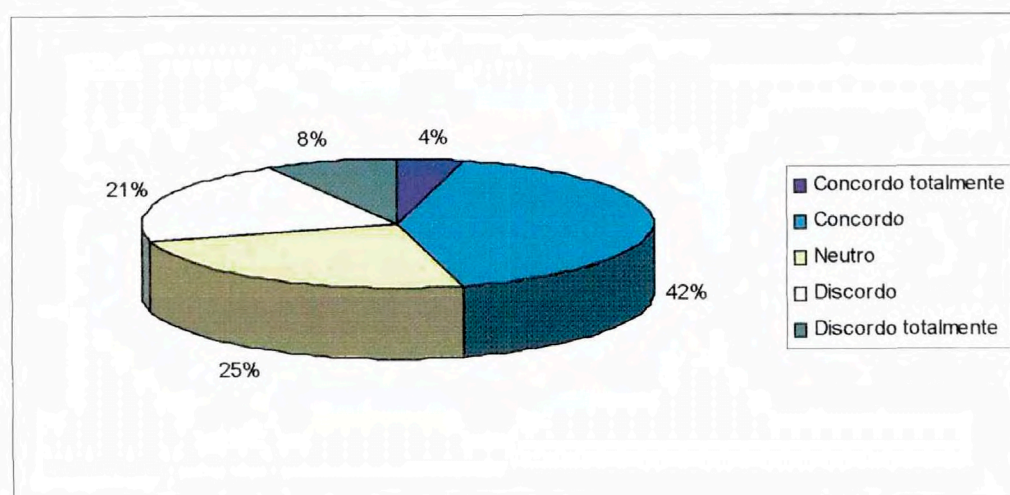


Gráfico 15: Se tenho bom desempenho em meu trabalho, me sinto seguro no emprego
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Como pode ser observado no gráfico 15, há para os empregados da Controladoria Geral da União, segurança em seus empregos, mas cabe ressaltar que apesar de ser uma instituição pública e os empregados terem estabilidade no emprego, nem 50% dos respondentes têm segurança na manutenção de seus empregos.

Esta categoria se mostrou negativa na opinião dos empregados da CGU. No indicador, Possibilidade de Carreira, se verificou que os empregados não possuem possibilidade de crescimento dentro da organização segundo a maioria dos respondentes. Já no indicador, Crescimento Pessoal, se verificou que na CGU não há incentivos para o desenvolvimento pessoal do trabalhador segundo a grande maioria dos respondentes, mostrando assim, que a organização não se preocupa com o crescimento pessoal dos empregados. O indicador, Possibilidade de Avanço Salarial, mostrou que há pouca perspectiva de melhora na remuneração dos trabalhadores segundo a maioria dos empregados. No indicador, Segurança no Emprego, houve uma manifestação positiva por parte dos respondentes, mostrando assim que há uma tranquilidade razoável na manutenção dos empregos, mas chama a atenção que quase um terço dos empregados não se sentem tranquilos na manutenção dos empregos.

5.7 Integração Social na Organização

É o grau de integração social existente na organização (FERNANDES, 1996). Serão três critérios analisados nesta categoria, a igualdade de oportunidades, relacionamento e senso comunitário (FERNANDES, 1996).

5.7.1 Igualdade de oportunidades

Segundo Fernandes (1996) é a ausência de símbolos de status e de qualquer tipo de discriminação na organização. Verifica-se que há preconceito entre os empregados da CGU, uma vez que 39% discordam que seus colegas de trabalho não têm preconceitos para com eles, apesar de uma boa parte dos respondentes (32%) acharem que não há preconceito por parte dos colegas de trabalho.

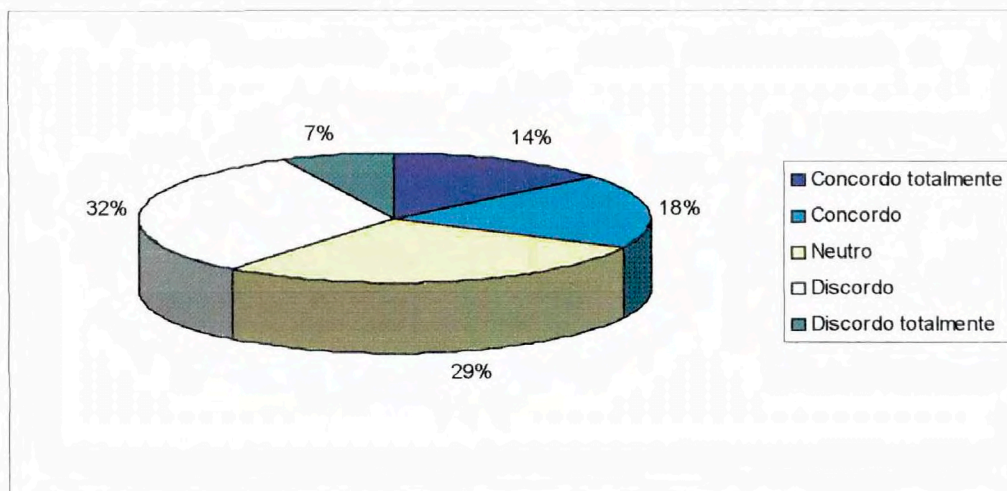


Gráfico 16: Meus colegas de trabalho não têm preconceitos comigo

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.7.2 Relacionamento

É o grau de relacionamento baseado no respeito às individualidades, abertura interpessoal e auxílio recíproco. O relacionamento entre os colegas de trabalho na CGU não é bom na percepção dos empregados, pois 80% discordam que há tratamento igualitário na organização, ou seja, há uma diferenciação no tratamento entre os colegas de trabalho.

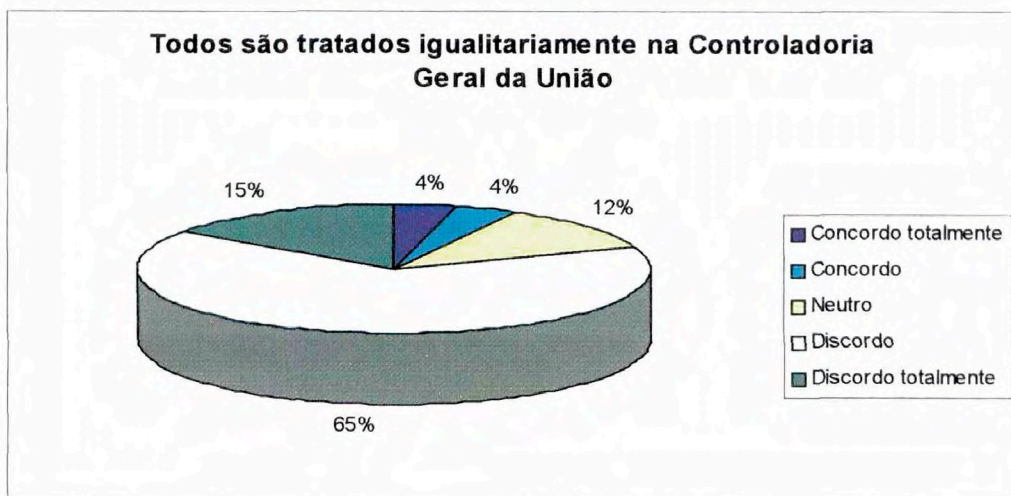


Gráfico 17: Todos são tratados igualmente na Controladoria Geral da União

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.7.3 Senso comunitário

Neste critério se mede o grau do senso comunitário que existe na organização (FERNANDES, 1996). Percebe-se que não há um senso comunitário muito forte na CGU, pois 46% discordam que todos colegas de trabalho cooperam entre si, mas 31% acham que há cooperação entre os colegas de trabalho na CGU.

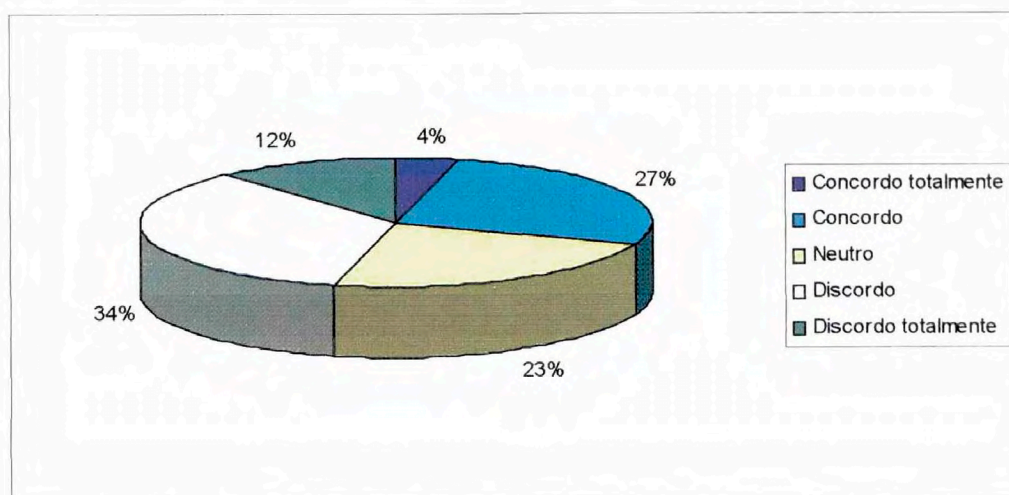


Gráfico 18: Todos colegas de trabalho cooperam entre si
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Esta categoria, Integração Social na Organização, não foi bem avaliada pelos empregados da CGU. No indicador, Igualdade de Oportunidades, se verificou que houve um equilíbrio nas respostas, mostrando assim, que há um certo preconceito no tratamento entre os empregados. O indicador, Relacionamento, mostra que há uma grande diferenciação no tratamento dos empregados na instituição. Já o indicador, Senso Comunitário, mostra que não há cooperação entre os empregados. Pode se visualizar que não há na CGU uma integração entre os funcionários, como os indicadores analisados mostraram.

5.8 Constitucionalismo

Segundo Búrigo (1997) é o “respeito e zelo que a organização tem pelos direitos do trabalhador”. Serão três critérios analisados nesta categoria, os direitos trabalhistas, a privacidade pessoal e a liberdade de expressão (BÚRIGO, 1997).

5.8.1 Direitos trabalhistas

É o cumprimento dos direitos do trabalhador. Na percepção dos funcionários da CGU, os direitos trabalhistas não são cumpridos na instituição, pois 54% discordam que todos os direitos trabalhistas são devidamente cumpridos na Controladoria Geral da União, mas 27% acham que todos os direitos trabalhistas são cumpridos na CGU.

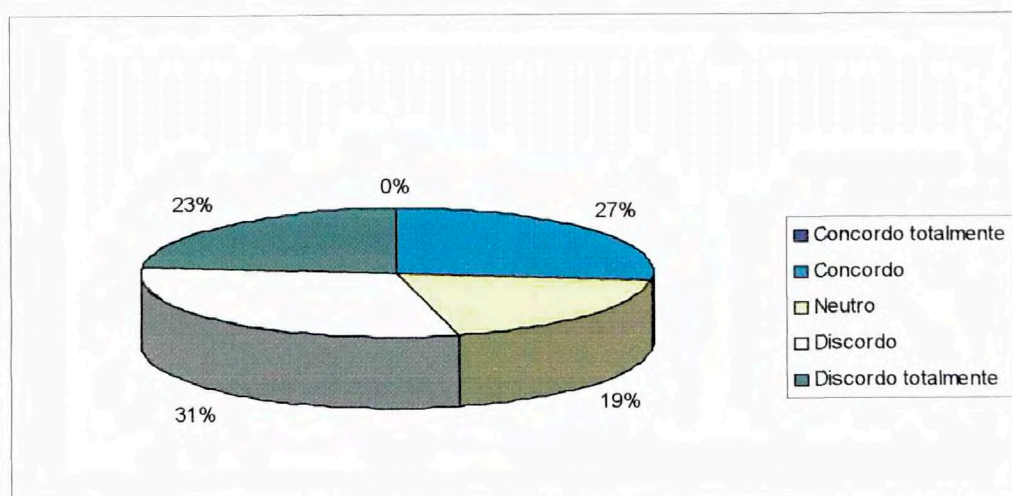


Gráfico 19: Todos os direitos trabalhistas são devidamente cumpridos pela Controladoria Geral da União

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.8.2 Privacidade pessoal

Neste critério se analisa o grau de privacidade que o funcionário possui na organização (FERNANDES, 1996). Há pouca privacidade na CGU, pois 58% discordam que tem privacidade em seu ambiente de trabalho.

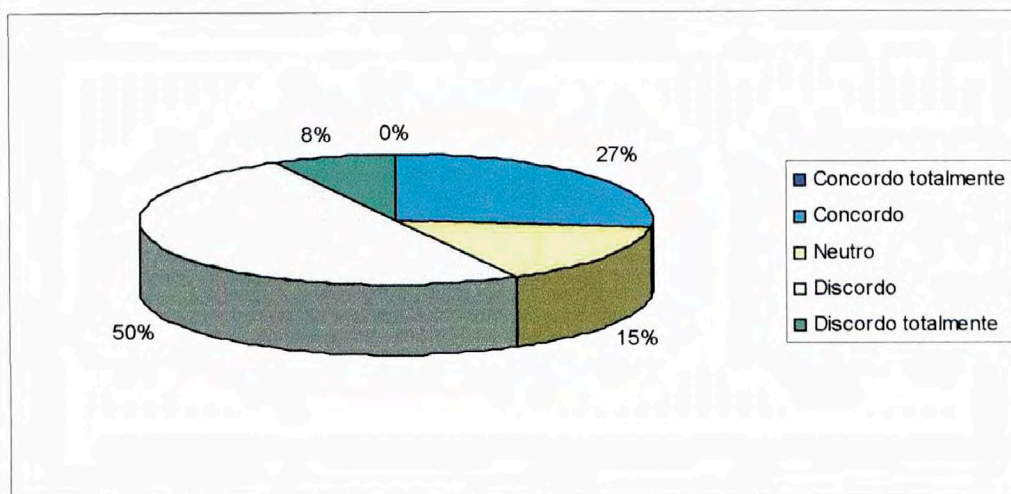


Gráfico 20: Tenho privacidade em meu ambiente de trabalho

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.8.3 Liberdade de expressão

É a possibilidade que tem o trabalhador de se manifestar e discordar das opiniões dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos sem temer represálias (BÚRIGO, 1997). Pode-se observar que há um bom grau de liberdade de expressão na CGU, visto que 61% concordam que podem manifestar sua opinião sobre qualquer assunto no trabalho, mas 31% acham que não há essa liberdade de expressão.

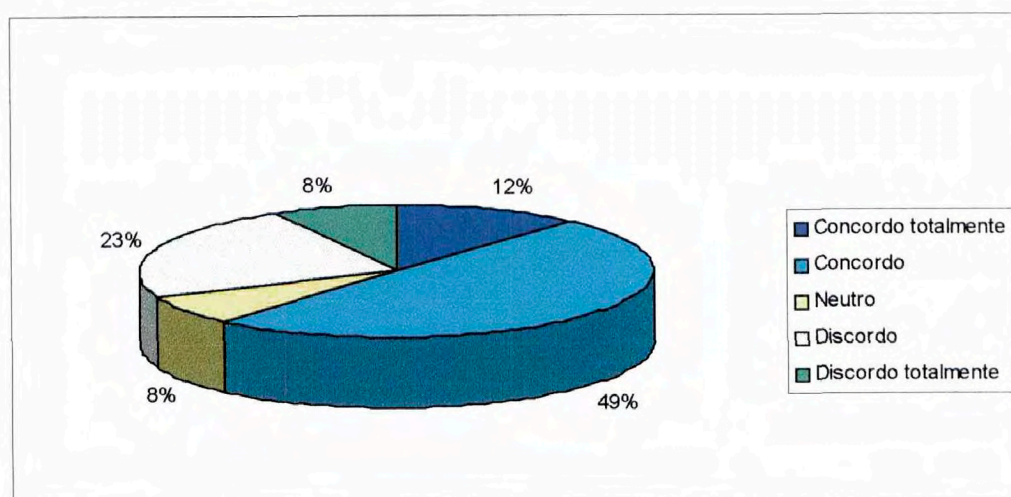


Gráfico 21: Posso manifestar minha opinião sobre qualquer assunto no trabalho

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Esta categoria, Constitucionalismo, não foi bem avaliada pelos empregados da CGU. No indicador, Direitos Trabalhistas, se verificou que a CGU não cumpre com todas suas obrigações trabalhistas, como pode-se verificar na opinião da maioria, o que chama a atenção por ser uma instituição Federal. O indicador, Privacidade Pessoal, mostra que não há privacidade no ambiente de trabalho. Já o indicador, Liberdade de Expressão, mostra que os empregados têm liberdade para se manifestar sobre qualquer assunto na organização. Pode se verificar que não há um respeito muito grande por parte da CGU em relação aos trabalhadores no Estado de Santa Catarina.

5.9 Trabalho e Espaço Total de Vida

Segundo Vieira (1996, p. 45) o “trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, suas atividades de lazer e comunitárias”. Serão analisados três critérios nesta categoria, o papel balanceado no trabalho, a estabilidade de horários e o tempo para o lazer com a família.

5.9.1 Papel balanceado no trabalho

Neste critério se analisa o equilíbrio entre as atividades e a descontração no ambiente de trabalho. Na percepção dos empregados da CGU, é equilibrada a realização do trabalho com a descontração, pois 55% concordam que há equilíbrio entre o desenvolvimento das atividades e a descontração no trabalho.

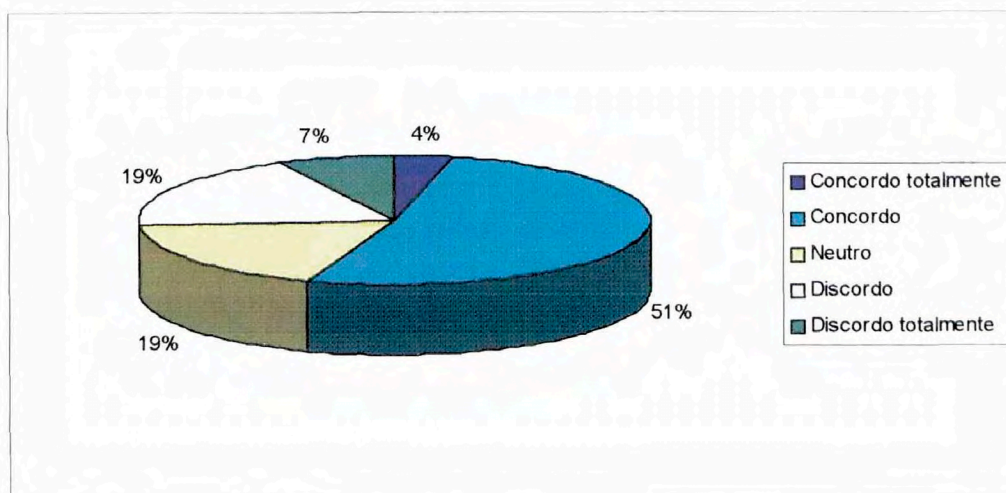


Gráfico 22: Há equilíbrio entre o desenvolvimento das atividades e a descontração no trabalho
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.9.2 Estabilidade de horários

Neste critério se verifica o grau de estabilidade do horário de trabalho dos empregados. Pode-se observar que na percepção dos trabalhadores da CGU, o horário de trabalho é estável, pois 75% concordam que seu horário de trabalho é estável e apenas 11% discordam dessa afirmativa.

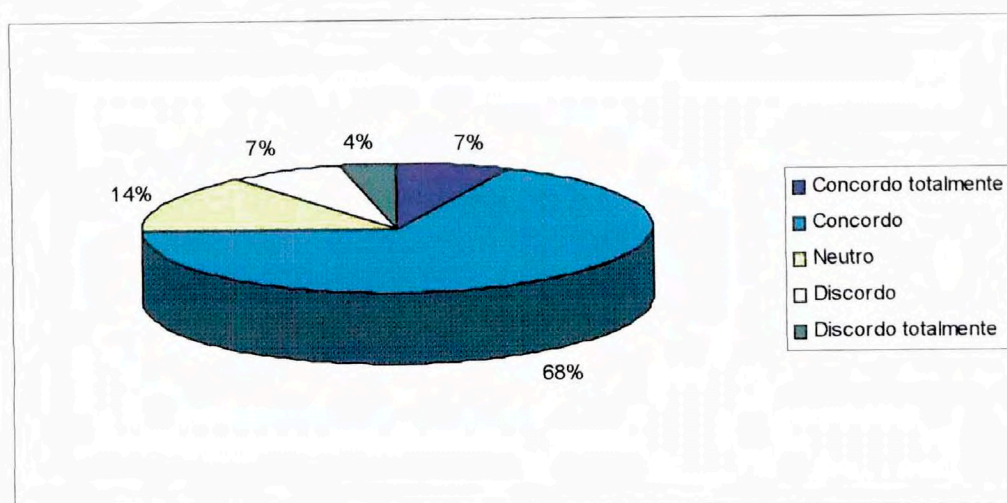


Gráfico 23: Meu horário de trabalho é estável

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.9.3 Tempo para o lazer com a família

É o equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar. Na percepção dos empregados da CGU, há um certo equilíbrio entre tempo dedicado ao trabalho e o tempo junto com a família, uma vez que 59% concordam que há equilíbrio entre o trabalho e o lazer com suas famílias, mas 34% discordam dessa opinião.

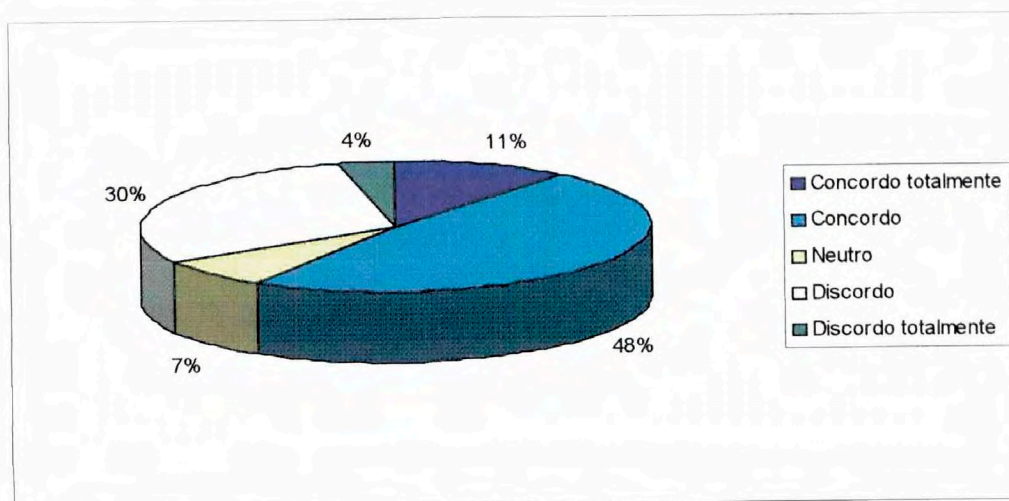


Gráfico 24: Há equilíbrio entre o trabalho e o lazer com a família

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Esta categoria, Trabalho e Espaço Total de Vida, foi muito bem avaliada pelos empregados da CGU. No indicador, Papel Balanceado no Trabalho, se verificou que há um equilíbrio entre o trabalho e a descontração entre os trabalhadores. O indicador, Estabilidade de Horários, mostra que o horário de trabalho na CGU é estável, segundo a opinião da maioria dos respondentes. No indicador, Tempo para o Lazer com a Família, se verificou que há um bom equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar por parte dos empregados. Pode se verificar esta categoria mostrou que os trabalhadores da CGU têm um bom equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida, seja a descontração no ambiente de trabalho ou o tempo dedicado para a família.

5.10 Relevância Social da Vida no Trabalho

Segundo Vieira (1996, p. 45) é a atuação da empresa perante a sociedade e que “pode ser verificada através da imagem, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente”. Serão quatro critérios analisados nesta categoria, a imagem da instituição, a responsabilidade social da instituição, a responsabilidade social pelos empregados e a responsabilidade social pelos serviços (FERNANDES, 1996).

5.10.1 Imagem da instituição

É a percepção que tem o empregado sobre a imagem que a organização possui na sociedade. A CGU não possui uma boa imagem perante a sociedade na opinião de grande parte dos empregados, pois 43% discordam que a instituição tem ótima imagem na sociedade, enquanto 19% discordam dessa opinião.

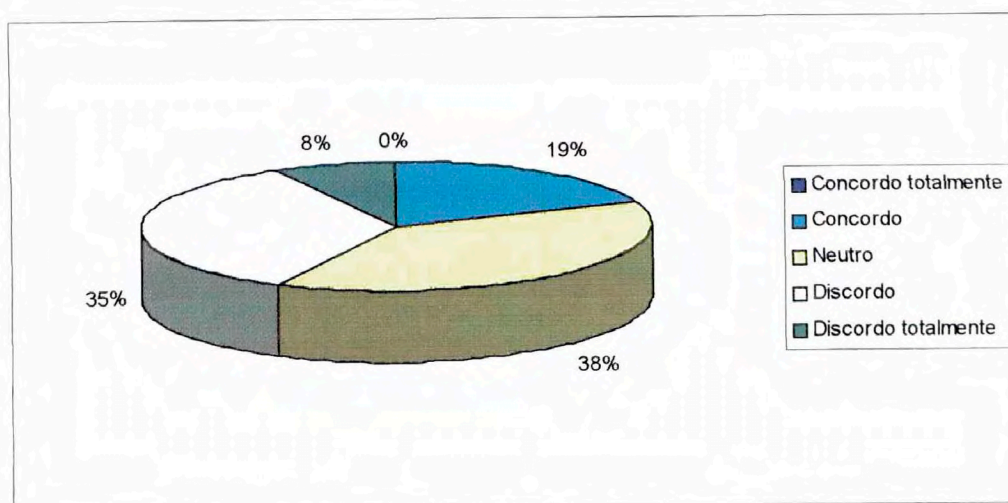


Gráfico 25: A Controladoria Geral da União tem ótima imagem na sociedade

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.10.2 Responsabilidade social da instituição

É a responsabilidade percebida pelo funcionário sobre a preocupação que a instituição tem em resolver os problemas da comunidade e não lhe causar danos (FERNANDES, 1996). Grande parte dos empregados (46%) concorda que a CGU é responsável para com a sociedade, mas 27% discordam dessa afirmativa.

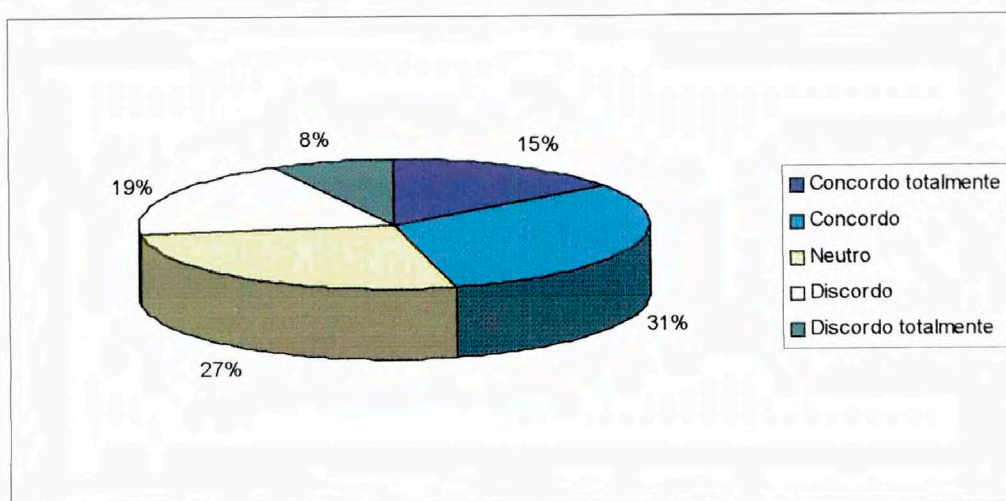


Gráfico 26: A Controladoria Geral da União é responsável para com a sociedade
Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.10.3 Responsabilidade social pelos empregados

É a valorização e respeito aos empregados por parte da organização que são percebidos pelos funcionários (FERNANDES, 1996). Verifica-se que a CGU não respeita seus empregados, pois 54% discordam que a instituição respeita os empregados, enquanto 23% concordam que há esse respeito.

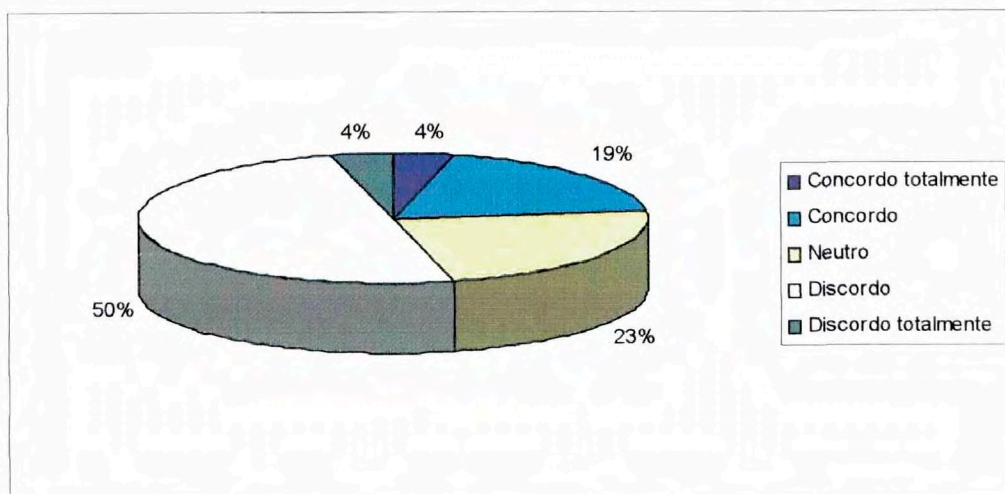


Gráfico 27: A Controladoria Geral da União respeita os empregados

Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

5.10.4 Responsabilidade social pelos serviços

É a percepção do funcionário sobre a responsabilidade que a instituição tem com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade (FERNANDES, 1996). Na percepção dos empregados, a CGU é responsável com os serviços que presta, pois 46% concordam que a instituição é responsável com os serviços que realiza, mas 23% discordam desse posicionamento.

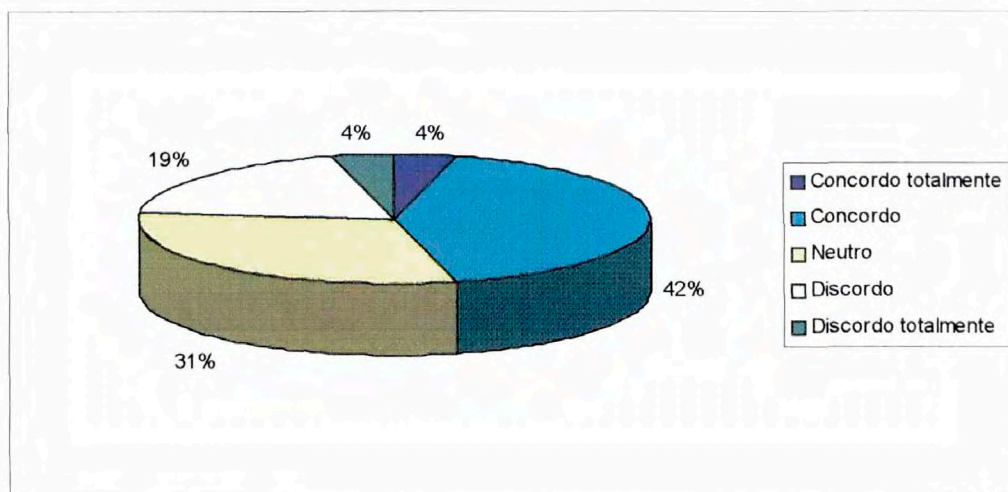


Gráfico 28: A Controladoria Geral da União é responsável com os serviços que realiza
 Fonte: Dados primários. Base: 28 questionários, set/2005

Esta categoria, Relevância Social da Vida no Trabalho, se mostrou bastante equilibrada na opinião dos empregados da CGU no Estados de Santa Catarina. No indicador, Imagem da Instituição, se verificou que na percepção dos empregados a CGU não possui ótima imagem na sociedade. Já no indicador, Responsabilidade social da Instituição, se verificou que a organização é socialmente responsável, como pode se observar na opinião dos respondentes. No indicador, Responsabilidade Social pelos Empregados, se verificou que não há responsabilidade por parte da CGU para com os trabalhadores. No indicador, Responsabilidade Social pelos Serviços, se verificou que a instituição é responsável com os serviços que disponibiliza à sociedade. Observa-se que a CGU é parcialmente responsável com a sociedade, pois é responsável em alguns aspectos, mas não é em outros.

5.11 Considerações finais da pesquisa

Nesta pesquisa, se buscou verificar a percepção dos funcionários da Controladoria Geral da União a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho. Também se analisou a QVT dos empregados na CGU.

No entendimento dos funcionários da CGU, o tema QVT está relacionado com a satisfação e o equilíbrio. Satisfação com o trabalho que realiza e com o ambiente de trabalho. Já o equilíbrio seria entre vida pessoal e profissional, direitos e deveres dos trabalhadores e equilíbrio emocional e funcional. Alguns funcionários entendem que a QVT está relacionada com a remuneração adequada, o respeito, um bom ambiente de trabalho, boa relação com os colegas de trabalho, chefias com habilidades para liderança, segurança no emprego e reconhecimento.

Na percepção dos funcionários da CGU, os indicadores que devem ser utilizados em uma pesquisa de QVT são a satisfação e o ambiente de trabalho. A satisfação seria pessoal e profissional. Já o ambiente que deve ser analisado é o físico e o bom ambiente entre os colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Alguns outros indicadores que também podem ser analisados em pesquisas de QVT, segundo os funcionários da CGU, são a remuneração, a estabilidade, treinamentos, ergonomia e o nível de estresse dos trabalhadores.

Posteriormente foi feita uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina. Para esta análise foi utilizado o modelo de Walton.

Pode-se dizer que a categoria Compensação Justa e Adequada apresentou uma condição de QVT positiva, pois foi positiva em dois critérios (Equidade interna e Remuneração adequada), mas foi negativa em um critério (Equidade externa).

A categoria Condição de Trabalho apresentou uma condição de QVT negativa, pois em um critério (Ambiente físico seguro e saudável) se mostrou equilibrada e em outros dois se mostrou negativa (Jornada de trabalho razoável e Ausência de insalubridade).

Na categoria Uso e Desenvolvimento de Capacidades houve uma condição negativa de QVT, pois dois critérios foram avaliados como negativos pelos pesquisados

(Autonomia e Qualidades múltiplas), um se mostrou equilibrado (Autocontrole relativo) e apenas um se mostrou positivo (Informações sobre o processo total de trabalho).

Na categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança ocorreu novamente uma condição negativa de QVT, pois três critérios foram avaliados como negativos pelos pesquisados (Possibilidade de carreira, Crescimento pessoal e Perspectiva de avanço salarial) e apenas um se mostrou positivo (Segurança de emprego).

A categoria Integração Social na Organização apresentou uma péssima condição de QVT, pois se mostrou negativa nos três critérios avaliados (Igualdade de oportunidades, Relacionamento e Senso comunitário).

Na categoria Constitucionalismo ocorreu novamente uma condição negativa de QVT, pois dois critérios foram avaliados como negativos pelos pesquisados (Direitos trabalhistas e Privacidade pessoal) e um se mostrou positivo (Liberdade de expressão).

A categoria o Trabalho e o Espaço Total de Vida apresentou uma ótima condição de QVT, pois se mostrou positiva nos três critérios avaliados (Papel balanceado no trabalho, Estabilidade de horários e Tempo para o lazer com a família).

A categoria Relevância Social do Trabalho na Vida apresentou uma condição de QVT regular, pois em dois critérios se mostrou positiva (Responsabilidade social da instituição e Responsabilidade social pelos serviços) e em outros dois se mostrou negativa (Imagem da instituição e Responsabilidade social pelos empregados).

Verifica-se que em apenas duas das oito categorias de QVT propostas por Walton apresentaram uma condição positiva de Qualidade de Vida no Trabalho e em quatro houve uma condição negativa, mostrando assim a Controladoria Geral da União em Santa Catarina não apresenta bons indicadores de QVT.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ser pesquisado em 1950. A partir desta data o assunto foi cada vez mais trabalhado e debatido nos meios acadêmicos e profissionais. Isto decorre de uma conjuntura que levou as organizações a buscarem formas de se adequarem a uma situação de exigência cada vez maior sobre os trabalhadores e também sobre os resultados das organizações.

Diversas pesquisas sobre o tema já foram realizadas e nos mais diferentes locais. Esta pesquisa objetivou verificar a QVT em uma organização pública, pois essa tem uma diferença em relação à organização privada e que é a estabilidade. Desta forma, obteve-se o seguinte problema de pesquisa: Qual é a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina?

6.1 Conclusões

No primeiro objetivo específico que era verificar a percepção dos funcionários sobre a QVT, observou-se que os empregados da CGU têm um entendimento que corresponde ao conceito de QVT de Fernandes (1996), que considera os fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos. Provavelmente, isto se deva à qualificação dos profissionais que lá trabalham.

No segundo objetivo específico que era verificar os indicadores de QVT que são importantes, observou-se que os empregados da CGU têm um entendimento que corresponde às categorias de análise de QVT propostas por Walton. Assim foram contempladas as seguintes categorias na percepção dos empregados: Compensação Justa e Adequada, Condição de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo e Trabalho e o Espaço Total de Vida.

O Objetivo Geral do trabalho era: Identificar a Qualidade de Vida no Trabalho na Controladoria Geral da União no Estado de Santa Catarina, com base na percepção dos funcionários. Na percepção dos funcionários, a Qualidade de Vida no Trabalho na CGU não é adequada. Verifica-se que há insatisfação na maioria dos indicadores analisados.

Apesar de os funcionários da CGU terem estabilidade de emprego e uma boa remuneração se comparada com a média nacional, não há uma satisfação em relação às categorias de QVT propostas por Walton, pois em apenas duas entre oito categorias forma avaliadas de forma positiva pelos funcionários.

Verifica-se então a complexidade para análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma organização. São muitas as variáveis a serem observadas e também diversas são as percepções dos trabalhadores a respeito do tema.

Observa-se ainda, que a satisfação foi o principal fator apontado pelos funcionários da CGU para a QVT, mas essa satisfação não foi conseguida na maioria das categorias pesquisadas na Controladoria Geral da União.

6.2 Recomendações

A Qualidade de Vida no Trabalho na CGU deve receber atenção especial dos gestores desta instituição, pois se verifica que há insatisfação por parte dos funcionários. Diversos problemas podem resultar desta situação, como alta rotatividade dos trabalhadores e também baixa produtividade.

Como sugestões para futuros trabalhos, podem ser realizadas pesquisas qualitativas na CGU para melhor compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho lá existente.

Devem ser realizadas outras pesquisas sobre este tema, para que assim se tenha uma melhor compreensão dos fatores relacionados a QVT que despertam interesse para as organizações atuais. As explicações dos motivos que levam esse tema a ser tão pesquisado e falado atualmente, podem ser melhor elaboradas se forem efetuados estudos que utilizem um referencial teórico mais variado e abrangente, utilizando para isso, pensadores de outras áreas do conhecimento, como por exemplo, filosofia e psicologia.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Marizia Ferreira. **Bases teórico-práticas para um programa empresarial de qualidade de vida do ser humano**. 1998, 171f. Florianópolis: Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- BARROS, Aidil Jesus Paes; LEHFELD, Neide A. de Souza. **Fundamentos de metodologia: um guia para a iniciação científica**. São Paulo: McGraw-Hill, 1986.
- BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.
- CGU, Controladoria Geral da União. Apresenta informações sobre o histórico da instituição, suas atribuições e estrutura organizacional. Disponível em <<http://www.cgu.gov.br>>. Acesso em: 29 set 2005.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 2001.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1988.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1986.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1993.
- NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001.
- RODRIGUES, Marcus V. Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.
- SILVA, Marco Aurélio; DE MARCHI, Ricardo De. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 08, n. 1, p. 23, jan/mar. 2001.
- VERA, Armando Asti. **Metodologia da pesquisa científica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1983.

VERGARA, Sylvia Maria. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.

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

Apêndice A – Instrumento de coleta de dados

QUESTIONÁRIO PARA AUFERIÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO

Este questionário faz parte de um estudo acadêmico, que não tem como objetivo verificar erros ou acertos nas questões, mas quer somente conhecer a opinião dos respondentes. As informações que você fornecer serão úteis para a realização deste trabalho de conclusão de curso em Administração de Empresas na UFSC.

Todas as respostas serão tratadas confidencialmente.

Muito obrigado pela sua ajuda. O que você pensa é importante para esta pesquisa.

1. Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo na Controladoria Geral da União
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

2. Meu salário é semelhante ao de outros funcionários com mesmo cargo no mercado
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

3. Meu salário é adequado ao trabalho que desempenho
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

4. Minha jornada de trabalho é adequada para a realização de minhas tarefas
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

5. Meu trabalho é muito desgastante
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

6. **Meu ambiente de trabalho não oferece perigos a minha saúde**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
7. **Meu ambiente de trabalho é limpo e agradável**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
8. **Tenho autonomia para realização de meu trabalho**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
9. **Há um controle muito grande sobre a forma que executo meu trabalho**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
10. **A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos para meu desenvolvimento profissional**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
11. **Conheço as relações entre meu trabalho e o processo total da Controladoria Geral da União**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
12. **Tenho possibilidade de crescimento na Controladoria Geral da União**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
13. **A Controladoria Geral da União disponibiliza treinamentos e cursos para meu desenvolvimento pessoal**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
14. **Sou recompensado financeiramente por meu bom desempenho profissional**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente
15. **Se tenho bom desempenho em meu trabalho, me sinto seguro no emprego**
 concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

16. Meus colegas de trabalho não têm preconceitos comigo

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

17. Todos são tratados igualmente na Controladoria Geral da União

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

18. Todos colegas de trabalho cooperam entre si

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

19. Todos os direitos trabalhistas são devidamente cumpridos pela Controladoria Geral da União

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

20. Tenho privacidade em meu ambiente de trabalho

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

21. Posso manifestar minha opinião sobre qualquer assunto no trabalho

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

22. Há equilíbrio entre o desenvolvimento das atividades e a descontração no trabalho

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

23. Meu horário de trabalho é estável

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

24. Há equilíbrio entre o trabalho e o lazer com a família

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

25. A Controladoria Geral da União tem ótima imagem na sociedade

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

26. A Controladoria Geral da União é responsável para com a sociedade

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

27. A Controladoria Geral da União respeita os empregados

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

28. A Controladoria Geral da União é responsável com os serviços que realiza

concordo totalmente concordo neutro discordo discordo totalmente

O que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?

Quais os aspectos que devem ser analisados para verificar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa?

Obrigado por sua colaboração.