



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO - FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ALICIA SERRA VASCONCELOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ELETRICITÁRIOS DO ESTADO DO
CEARÁ

FORTALEZA

2014

ALICIA SERRA VASCONCELOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ELETRICITÁRIOS DO ESTADO DO
CEARÁ

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC), como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Tereza Cristina Batista de Lima

FORTALEZA

2014

ALICIA SERRA VASCONCELOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ELETRICITÁRIOS DO ESTADO DO
CEARÁ

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC), como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^o. Sergio Chaves Arruda
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Silvia Maria Dias Pedro Rebouças
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus Pais, pelo exemplo e dedicação.

A Deus, meu caminho e sustento.

AGRADECIMENTOS

À Deus que me proporcionou essa vitória. Espero que essa graduação contribua de alguma forma na Obra Dele.

À minha mãe. Graças ao seu esforço e amor, tudo foi possível em minha vida.

Ao meu pai, meu eterno amor, que está junto de Deus. Espero ser pelo menos a metade da pessoa maravilhosa que ele foi.

Aos meus irmãos, meus parceiros por todos os caminhos.

À Professora Tereza, pelo apoio e paciência no desenvolvimento dessa pesquisa.

Aos professores Sergio Arruda e Silvia Maria pela gentileza de aceitar participar da minha banca.

A toda a minha família, que sempre me deu força para alcançar meus objetivos.

A todos os meus amigos que marcaram minha história. Para não esquecer de nenhum, não irei citar nomes.

Às pessoas que me ajudaram no desenvolvimento da pesquisa: João Araripe, Karliane Severo, Alex Gonzaga, Sr. Freitas e Equipe da Parceria Engenharia.

RESUMO

O objetivo dessa pesquisa é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Eletricitários do Estado do Ceará. A pesquisa apresenta a evolução de conceitos QVT, destacando os modelos principais desse tema e instrumentos utilizados para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Foi abordado também o conceito de periculosidade, destacando as atividades e operações perigosas com energia elétrica. Pesquisas como essa, aplicadas em trabalhadores que lidam diariamente com a periculosidade são importantes para verificar se este é um fator influenciador ou não para a Qualidade de Vida no Trabalho desses indivíduos. Esse estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, de levantamento, realizada com 41 eletricitários do Estado do Ceará, onde foi aplicado o instrumento QWLQ-bref para obtenção dos dados. Os resultados obtidos apontam para níveis satisfatórios de QVT, onde as análises dos Domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional resultaram num índice satisfatório. Para outros estudos, recomenda-se a inclusão de questões qualitativas a fim de serem aprofundados os indicadores para os Domínios de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Eletricitários. Domínios de QVT

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the Quality of Work Life (QWL) of the Electricity Sector at Ceará' State. The research shows the evolution of concepts of QWL, highlighting key this topic and tools used to evaluate the models QWL in organizations. It was also discussed the concept of dangerousness, emphasizing the activities and operations with dangerous electricity. Research like this, applied to workers who deal daily with the dangerousness are important to determine if this is an influencer or not for the Quality of Working Life these subjects factor. This study deals with a quantitative, descriptive, survey, conducted with 41 electricians in the Ceará' State, where QWQL-BREF instrument for data collection was applied. The results indicate satisfactory levels of QWL, where analysis of the Domains Physical / Health, Psychological, Personal and Vocational resulted in a satisfactory rate. For further studies, we recommend the inclusion of qualitative issues in order to be thorough Indicators for Domains of QVT.

Keywords: Quality of Work Life (QWL). Electricians. Domains QVT

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 – Teoria das Necessidades de Maslow.....	19
Figura 2 – Organograma Atividades de Poda.....	47
Figura 3 – Organograma Manutenção e Lavagem.....	47

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por idade.....	48
Gráfico 2 – Distribuição pela Renda Familiar.....	50
Gráfico 3 – Escores Gerais da Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários.....	53

QUADROS

Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT.....	21
Quadro 2 – Modelo de Walton.....	23
Quadro 3 – Indicadores da QVT do modelo de Westley.....	26
Quadro 4 – O modelo de Werther e Davis.....	27
Quadro 5 – Domínios e Facetas WHOQOL-100.....	31
Quadro 6 – Domínios e Facetas WHOQOL-bref.....	32
Quadro 7 – Domínio Físico/Saúde QWLQ-78.....	33
Quadro 8 - Escalas de Resultados QWLQ-78.....	33
Quadro 9 – Domínio Psicológico QWLQ-78.....	35
Quadro 10 – Domínio Pessoal QWLQ-78.....	36
Quadro 11 – Domínio Profissional QWQL-78.....	37
Quadro 12 – Questões QWLQ-bref.....	38
Quadro 13 – Histórico dos Indicadores de Acidentes.....	42

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição por Situação Residencial.....	50
Tabela 2 – Distribuição por Estado Civil.....	49
Tabela 3 – Distribuição por Responsabilidade Financeira.....	51
Tabela 4 – Distribuição por quantidade de filhos.....	51
Tabela 5 – Distribuição por idade de entrada no mercado de trabalho.....	51
Tabela 6 – Distribuição por escolaridade.....	52
Tabela 7 – Distribuição por Curso Técnico.....	52
Tabela 8 – Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Físico/Saúde.....	54
Tabela 9 – Medidas Descritivas Domínio Físico/Saúde Resumido.....	55
Tabela 10 – Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Psicológico.....	55
Tabela 11 – Medidas Descritivas Domínio Psicológico.....	56
Tabela 12 – Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Pessoal.....	57
Tabela 13 – Medidas Descritivas Domínio Pessoal Resumido.....	58
Tabela 14 – Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Profissional.....	59
Tabela 15 - Medidas Descritivas Domínio Profissional.....	60
Tabela 16 – Teste de Comparação das Médias.....	61
Tabela 17 – Teste de Fisher para comparação dos Domínios, dois a dois.....	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COGE	Comitê de Gestão Empresarial
NR	Norma Regulamentadora
OMS	Organização Mundial de Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QWLQ	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho
QWQL-bref	Questionário Abreviado de Qualidade de Vida no Trabalho
SEC	Sistema Elétrico de Consumo
SEP	Sistema Elétrico de Potência
SPSS	Statistical Package for the Social Science
WHO	World Health Organization
WHOQOL	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho da OMS
WHOQOL-bref	Questionário Abreviado de Qualidade de Vida no Trabalho da OMS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Apresentação do Tema	13
1.2	Objetivos	15
1.3	Hipóteses	15
1.4	Justificativa	16
1.5	Etapas da Monografia	16
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.1	Evolução e Conceitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	18
2.2	Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	22
<i>2.2.1</i>	<i>Modelo de Walton</i>	22
<i>2.2.2</i>	<i>Modelo de Westley</i>	25
<i>2.2.3</i>	<i>Modelo de Hackman e Oldham</i>	26
<i>2.2.4</i>	<i>Modelo de Werther e Davis</i>	27
<i>2.2.5</i>	<i>Modelo de Nadler e Lawler</i>	29
<i>2.2.6</i>	<i>Modelo de Huse e Cummings</i>	29
2.3	Instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho	30
<i>2.3.1</i>	<i>Questionários WHOQOL-10</i>	30
<i>2.3.2</i>	<i>Questionário WHOQOL-bref</i>	31
<i>2.3.3</i>	<i>Questionário QWLQ-78</i>	32
<i>2.3.3.1</i>	<i>Domínio Físico/Saúde</i>	33
<i>2.3.3.2</i>	<i>Domínio Psicológico</i>	35
<i>2.3.3.3</i>	<i>Domínio Pessoal</i>	36
<i>2.3.3.4</i>	<i>Domínio Profissional</i>	37
<i>2.3.4</i>	<i>Questionário QWQL-bref</i>	38
3	PERICULOSIDADE E ENERGIA ELÉTRICA	40
3.1	Conceito de Periculosidade	40
3.2	Atividades e Operações Perigosas com Energia Elétrica	40
3.3	Acidentes de Trabalho no Setor Elétrico	42

4	METODOLOGIA.....	44
4.1	Tipo de Pesquisa.....	44
4.2	Instrumentos de Pesquisa e Coleta de Dados.....	45
4.3	População e Amostra.....	46
4.4	Tratamento e Análise dos dados.....	48
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	49
5.1	Dados Sócio Demográficos.....	49
5.2	Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários e a Análise dos Domínios..	52
5.2.1	<i>Análise do Domínio Físico/Saúde.....</i>	<i>53</i>
5.2.2	<i>Análise do Domínio Psicológico.....</i>	<i>55</i>
5.2.3	<i>Análise do Domínio Pessoal.....</i>	<i>57</i>
5.2.4	<i>Análise do Domínio Profissional.....</i>	<i>58</i>
5.3	Comparações dos Domínios.....	61
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
	REFERÊNCIAS.....	65
	APÊNDICE A – PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO DOS ELETRICITÁRIOS.....	69
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO QWLQ-BREF.....	71
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO.....	73

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo é composto por cinco seções. No primeiro é apresentado o tema do trabalho; no segundo estão descritos o objetivo principal e os objetivos específicos; no terceiro são explanadas as hipóteses da pesquisa; no quarto é proposta a justificativa do estudo; e no quinto é demonstrada a estrutura da monografia.

1.1 Apresentação do Tema

O trabalho é um elemento constante na vida do indivíduo, sofrendo variações de acordo com as estruturas no qual as sociedades estão organizadas. Conforme Ferreira (1990), foi através do trabalho que o homem conseguiu se adaptar as diversidades que ocorreram ao longo dos anos. Em termos gerais, pode-se assumir que, com o passar dos anos, o trabalho deixou de ser fundamentalmente um meio de sobrevivência para ser um meio de realização pessoal, integração social e conseqüentemente ocasionar a satisfação (ANDRADE, 2001).

A satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e de trabalho (MARQUEZE, 2005).

O termo “Qualidade de Vida”, conforme Farquhar (1995) possui diversas conceituações, podendo ser explicado de forma global, enfatizando-se a satisfação geral com a vida, ou dividida em componentes que unidos se aproximariam do conceito geral. Dependendo da área de estudo, pode ser abordada como sinônimo de saúde, estilo de vida, condições de vida, felicidade e satisfação pessoal, dentre outros.

Para o Grupo WHOQOL (1997), grupo desenvolvedor do Questionário de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100), a Qualidade de Vida (QV) é a forma como o indivíduo percebe sua posição na vida, no contexto da cultura e dos valores do sistema que ele vive, com relação aos seus objetivos, expectativas, normas e preocupações.

A construção desse questionário ocasionou-se devido à necessidade de um instrumento internacionalizado que avaliasse a qualidade de vida de um indivíduo, dada a preocupação crescente sobre esse tema em vários países. A Organização Mundial da Saúde (OMS) constituiu, portanto, o Grupo WHOQOL (1997), responsáveis por desenvolver o

Questionário WHOQOL-100, e sua abreviação, WHOQOL-bref (Questionário Abreviado de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde).

Com o desenvolvimento das pesquisas, inevitavelmente se passou a associar o termo “Qualidade de Vida” ao trabalho, constituindo um novo campo de estudo e atuação. Nadler e Lawler (1983) afirmam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma forma de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações, onde os efeitos do trabalho sobre as pessoas, a eficiência das organizações em seus métodos, e a participação por parte dos trabalhadores na resolução de problemas e decisões organizacionais são fatores cruciais para uma boa gestão baseada em QVT.

No contexto da evolução desses estudos, foram apresentados Modelos para avaliação e aplicação de qualidade de vida para os trabalhadores, dentre eles, os principais são os Modelos de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1974), Werther e Davis (1981); Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985).

Conforme Rodrigues (1998), no Brasil o número de pesquisas aumenta sobre esse tema, onde os aplicadores procuram readaptar modelos estrangeiros a fim de adequá-los conforme cultura local. A maior conscientização dos trabalhadores e ao aumento das responsabilidades sociais da empresa também são causas do crescimento de QVT no Brasil.

Para avaliar a QVT de uma organização, Reis Junior (2008) desenvolveu o instrumento QWQL-78 (Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho) e, posteriormente, Cheremeta *et al.* (2011) criou sua abreviação, o QWQL-bref (Questionário Abreviado de Qualidade de Vida no Trabalho). Esses questionários se baseiam no WHOQOL-100 e WHOQOL-bref, além de possuir como principais indicadores os Modelos de QVT de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1983) e Werther e Davis (1983).

Nesse cenário, percebe-se então que existem diversos fatores do trabalho que afetam diretamente na qualidade de vida no trabalhador. Um desses fatores, que é a periculosidade, vai ser explanado mais profundamente nessa pesquisa. A periculosidade é caracterizada, de acordo com a Lei nº 12.740 de 08 de Dezembro de 2012, por riscos imediatos que algumas atividades e operações podem fornecer devido ao método de trabalho exigir contato com substâncias ou situações perigosas (BRASIL, 2012). Portanto, o presente trabalho buscará analisar e avaliar a qualidade de vida de trabalhadores que lidam com a periculosidade diariamente.

Para isso, foram escolhidos indivíduos no qual o trabalho envolve contato com Energia Elétrica, uma das atividades perigosas conforme a Lei nº 12.740 (BRASIL, 2012). A pesquisa foi aplicada em uma empresa terceirizada, prestadora de serviços de manutenção de

linha viva e subestação, lavagem de isoladores, poda de árvores e outras atividades que envolvem Energia Elétrica para o Estado do Ceará.

No contexto apresentado, procura-se entender principalmente qual é o nível de qualidade de vida no trabalho de eletricitários do Ceará. Além disso, deseja-se compreender: Quais os resultados avaliativos de QVT para o Domínio Físico/Saúde? Quais os níveis de QVT para o Domínio Psicológico? Quais os índices de QVT para o Domínio Pessoal? Quais os resultados dos requisitos de QVT para o Domínio Profissional?

1.2 Objetivos

O objetivo principal desse estudo é analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho de Eletricitários do Estado do Ceará.

Para atingir esse objetivo, foi necessário alcançar os objetivos específicos abaixo:

- a) Analisar os índices de QVT sobre o Domínio Físico/Saúde;
- b) Investigar os níveis de QVT sobre o Domínio Psicológico;
- c) Avaliar os requisitos de QVT sobre o Domínio Pessoal e
- d) Investigar os índices de QVT sobre o Domínio Profissional.

1.3 Hipóteses

Conforme Bourguignon *et al.* (2000), em seus estudos sobre os eletricitários, dos 187 trabalhadores pesquisados, 60% possuíam algum problema relacionado à Saúde, o que nos remete aos indicadores do Domínio Físico/Saúde. Além disso, mais de 50% sentiam satisfeitos com as suas atividades diárias, onde associamos principalmente aos índices do Domínio Psicológico. Outra questão é que mais de 60% se sentiam respeitados pela sua chefia, onde interligamos essa questão ao Domínio Pessoal. Por fim, mais de 70% respondeu que não visualiza acúmulo de funções e necessidade de fazer hora extra na tarefa que desempenha diariamente, onde remetemos esse fator aos indicadores do Domínio Profissional.

Com base nesse estudo, as hipóteses formuladas para esta pesquisa foram:

- a) Os eletricitários possuem índices neutros de QVT para o Domínio Físico/Saúde;
- b) Os eletricitários possuem índices satisfatórios para o Domínio Psicológico;
- c) Os eletricitários possuem índices satisfatórios para o Domínio Pessoal;

- d) Os eletricitários possuem índices muito satisfatórios para o Domínio Profissional;

1.4 Justificativa

Conforme Rodrigues (1998), o Estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem crescente no país, dada a sua necessidade atual nas organizações. Além disso, pesquisas como essa, aplicadas em trabalhadores que lidam diariamente com a periculosidade, objetivam refletir se o contato com essas atividades perigosas é realmente algo agravante ou não para a Qualidade de Vida no Trabalho desses indivíduos.

Ainda sobre a questão da periculosidade, Bourguignon *et al.* (2000) definem como uma condição onde há iminência de ocorrer um acidente, ou seja, é quando o risco está fora de controle e prestes a materializar o acidente. Atividades que envolvem esse fator necessitam de um trabalhador com boas condições de repouso e que conte com o apoio da empresa, dos seus pares e da sua chefia.

Com isso, observamos que o desenvolvimento de pesquisas como essas são importantes, pois visam à melhoria da qualidade de vida para esses trabalhadores, como também, objetivam fornecer às organizações um melhor alcance de produtividade por parte destes funcionários, por meio de investimentos na QVT para os mesmos.

Essa pesquisa, portanto, busca fornecer aos gestores do Setor Elétrico um instrumento de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, no qual abrange além desta, outras variáveis, como clima, satisfação e bem-estar no trabalho.

1.5 Etapas da Monografia

Esta pesquisa está constituída por cinco capítulos, além da Introdução.

No segundo capítulo, foi feita uma revisão da literatura a respeito de qualidade de vida no trabalho, abrangendo a evolução e conceitos sobre esse tema e, por fim, foram abordados principais Modelos de QVT.

O terceiro capítulo tem como foco a Periculosidade. Discorre-se, portanto, sobre seu conceito jurídico e normalizado, como também, são apresentadas as atividades e operações perigosas no Setor Elétrico, os conseqüentes acidentes de trabalho.

No quarto capítulo se descreve a Metodologia utilizada na pesquisa, baseada nos objetivos gerais e específicos. É apresentado então, o tipo de pesquisa, o instrumento utilizado para coleta de dados, a descrição da amostra e de que forma foram tratados os dados obtidos.

No quinto capítulo, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa. É apresentada a amostra e descritas as características sócio demográficas da população. Na sequência são apresentados os resultados por dimensão, onde se tem a análise da qualidade de vida no Domínio Físico/Saúde, Domínio Psicológico, Domínio Pessoal e Domínio Profissional.

No sexto capítulo, são descritas as considerações finais sobre o trabalho. Além disso, são apresentadas as dificuldades e limitações desse trabalho e as sugestões para estudos futuros.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Esse capítulo é composto por quatro seções. No primeiro, são descritos alguns estudos sobre satisfação do indivíduo e evolução dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Já na terceira seção são descritos os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho. Na quarta seção, serão apresentados modelos para avaliação de QV e QVT nas organizações.

2.1 Evolução e Conceitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Pesquisas e teorias sobre o indivíduo e o comportamento humano, no que diz respeito à satisfação no trabalho, são importantes para compreensão do desenvolvimento dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Martinez e Paraguay (2003) definem a satisfação no trabalho como a avaliação positiva que o indivíduo faz sobre o seu trabalho, onde o mesmo percebe que consegue suprir seus valores de forma satisfatória.

Baseado principalmente nas Escolas Administrativas de Pesquisa, Rodrigues (1998) remete-se a trabalhos essenciais para esses estudos, como os de Elton Mayo (1945), em Hawthorne; Maslow (1971), sobre a hierarquia de necessidades; McGregor (1960), com a teoria X e Y e Herzberg (1987), através do conceito de “enriquecimento do cargo”.

Os estudos desenvolvidos por Elton Mayo (1945), na “Western Electric Company”, demonstram um surgimento de preocupações sobre como os fatores externos podem influenciar na produtividade do trabalhador. Essas pesquisas, apesar de uma abordagem ainda Científica, foram importantes para o estudo do comportamento humano e da Qualidade de Vida do Trabalhador.

Por meio dos testes com iluminação no ambiente, descobriu-se que fatores desconhecidos influenciavam decisivamente no aumento da produção, dentre eles os fatores psicológicos. Brown (1972) cita que uma das principais conclusões dessa pesquisa foi que a necessidade de reconhecimento, segurança e senso de pertencer a algo do indivíduo são essenciais na determinação da moral e da produtividade do trabalhador. Marras (2012) destaca que os estudos de Hawthorne fazem parte do início da substituição da visão de “*Homo Economicus*” para o “*Homo Social*”.

Outro trabalho importante para compreensão da satisfação do indivíduo, conforme Rodrigues (1998) foi o de Abraham Maslow. Maslow (1971) aborda a hierarquia de necessidades, composta por necessidades fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e de auto realização. (1971) inicialmente a defendia de forma sequencial, e posteriormente de

forma menos rígida ao afirmar que as pessoas podem se encontrar parcialmente satisfeitas e insatisfeitas em todas as suas necessidades fundamentais. Esse estudo então foi importante para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho, pois aborda o ciclo de necessidade/comportamento do indivíduo.

Figura 1 - Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: Maslow (1971)

McGregor(1960) acreditava que, na Administração Tradicional, o indivíduo tem as suas necessidades básicas atendidas, porém as suas necessidades egoístas – de autoestima e própria reputação - não são satisfeitas. Assim sendo, o indivíduo poderá apresentar uma atitude negativa, encarando o trabalho como uma forma de punição, o preço a ser pago pelos vários tipos de satisfação obtidos fora do trabalho, agindo com indolência, passividade, má vontade, em aceitar responsabilidades, resistência à mudança, tendência em aderir aos demagogos e exigências exageradas de benefícios econômicos.

Rodrigues (1998) ressalta que essa ausência de Qualidade de Vida no Trabalho induz a comportamentos como indolência, passividade, má vontade em aceitar responsabilidades, resistência à mudança, tendência em aderir às demagogias e exigências exageradas de benefícios.

Na Teoria X, McGregor (1960) afirma que os indivíduos possuem aversão ao trabalho e que o evitam, precisando que os mesmos sejam controlados e coagidos para que os objetivos organizacionais e suas tarefas sejam cumpridos. Já na Teoria Y, o indivíduo busca satisfazer suas necessidades egoístas através do trabalho, e está disposto a se autocontrolar para isso, mediante recompensas associadas à realização das tarefas. Portanto, a empresa deve fornecer condições para que o trabalho seja agradável ao funcionário, de forma que ele haja voluntariamente bem.

Para Herzberg (1987), os fatores que motivam a o trabalho são aqueles que se referem diretamente à tarefa e a sua execução, onde a motivação e a produtividade possuem uma relação de dependência. Herzberg (1987) identifica dois fatores influenciadores para a satisfação do indivíduo: os motivadores e os de higiene. Os motivadores são aqueles ligados a realização, reconhecimento do trabalho feito, desenvolvimento, responsabilidades e ao próprio trabalho. Já os de higiene são aqueles que se referem às condições de trabalho, remuneração, supervisão e situação. Nessa teoria, “o enriquecimento do cargo” é definido como a ação de motivar os trabalhadores pela manipulação dos fatores motivacionais.

Conforme apresentado, todos esses estudos relacionam a produtividade com a satisfação. A satisfação no trabalho, portanto, mostra-se como uma condicionante para que o indivíduo escolha realizar ou não uma tarefa, estando ela ligada aos fatores motivacionais de um indivíduo.

Quanto a Qualidade de Vida, Pereira (2003) afirma que esta é influenciada pelo ambiente, onde o ser humano se interage com um conjunto de relações biológicas, religiosas, políticas, econômicas e culturais, onde nessa interação ambos podem ser transformados.

Quanto ao trabalho, Pilatti (2007) ressalta que a partir da Revolução Industrial, houve uma tendência à sua humanização. Os trabalhadores desejavam melhores condições e remuneração e menores jornadas de trabalho. Com isso, houve uma maior preocupação em desenvolver práticas que estimulassem uma boa produtividade de trabalho, alinhada com o bem-estar dos trabalhadores.

O termo “Qualidade de Vida” então começa a ser abordado no mundo do trabalho. Conforme Fernandes (1996) essa associação formalmente iniciou na década de 50, quando Eric Trist e sua equipe realizaram uma série de estudos relacionando indivíduo, trabalho e organização, com o objetivo de transformar o trabalho em algo mais satisfatório.

Nos anos 60, as preocupações com QVT se impulsionaram e, conforme Huse e Cummings (1985) ocorreram alguns fatos importantes que marcaram o período, dentre eles a criação da “*National Commission on Productivity*”, onde foram realizados estudos para se

analisar a produtividade e qualidade de vida nas indústrias americanas, e do congresso “*National Center for Prōductivity and Quality of Working Life*”, com a função de elaborar estudos e ser um laboratório sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador. Porém, Rodrigues (1998) ressalta que, devido à crise energética e a alta inflação, houve uma desaceleração nos estudos sobre QVT, no início dos anos 70, que se reacenderia em 1979, momento em que o Japão e seus modelos e técnicas de gestão foram disseminados devido sua resistência econômica durante a crise.

Devido a esse foco nos Programas de Qualidade Total do Japão, dada uma maior abertura para importação devido a globalização, acredita-se que foram eles que também despertaram o interesse por QVT no Brasil. Fernandes (1996) ressalta que atualmente alguns países Europeus, o Canadá, a Índia, entre outros adotam na sua organização a filosofia e metodologia da Qualidade de Vida no Trabalho. Já no Brasil o número de pesquisas aumenta, onde os aplicadores procuram readaptar modelos estrangeiros a fim de adequá-los conforme cultura local. A maior conscientização dos trabalhadores e ao aumento das responsabilidades sociais da empresa também são causas do crescimento de QVT no Brasil.

Nadler e Lawler (1983) identificam as principais abordagens e conceitos da QVT na sua evolução, conforme abaixo:

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre trabalho. Os termos - administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadier e Lawler (1983)

Outro conceito importante é o de Drucker (1994) que definiu QVT como um método avaliativo da qualidade relativo às condições de vida, incluindo atenção ao barulho, agentes externos, estética, entre outros. O autor relacionou a QVT com a responsabilidade social das empresas.

Já trabalhos mais recentes, como Mendes e Leite (2004) conceituam a QVT afirmando que qualidade de vida fora da empresa está relacionada diretamente ao trabalho, mas não está isolada da vida do indivíduo fora da empresa. A QVT, portanto, é uma relação entre a QV do indivíduo dentro e fora do ambiente profissional.

Para Limongi-França (1996), qualidade de vida no trabalho é o conjunto das práticas de uma organização que remetem a implantação das melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresas e as pessoas como um todo.

Chiavenato (2004) defende que a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada a fatores intrínsecos e extrínsecos do cargo. Ou seja, tanto as atitudes pessoais quanto as comportamentais são atingidas com relevância na produtividade, onde a motivação, a adaptabilidade, a criatividade e a vontade de inovação ou de aceitar mudanças estão diretamente ligadas a esta produtividade.

Portanto, a QVT busca por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos para a empresa e mais satisfatórios para os trabalhadores (FERNANDES, 1996).

O que se observa sobre a evolução dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho é que ela se desenvolveu com a finalidade de melhorar a eficácia organizacional, e para isso, um requisito é a satisfação do indivíduo através da participação nas decisões, bem como de condições favoráveis em seu trabalho.

2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Tendo em vista a evolução histórica e as abordagens conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho, torna-se necessário o estudo dos diversos modelos desenvolvidos sobre esse conceito. Serão apresentados os Modelos de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1974), Werther e Davis (1981); Nadler e Lawler(1983) e Huse e Cummings (1985).

2.2.1 Modelo de Walton

Este modelo é o mais utilizado entre estudos de QVT. Walton (1973) aborda suas pesquisas sobre QVT baseadas em oito dimensões. No modelo apresentado, percebe-se que o autor se preocupa em analisar não apenas a influência causada pelo trabalho em si, mas

também a forma como ele é conduzido. Os oito critérios elencados por Walton são apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 - Modelo de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QV
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Justiça na compensação
	Partilha de ganhos de produtividade
Segurança e saúde nas condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Autocontrole relativo
	Qualidades múltiplas
	Informações sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectiva de avanço salarial
	Segurança de emprego
Integração social na organização do trabalho	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Relacionamento
	Valores comunitários
Constitucionalismo / Cidadania	Direito de proteção ao trabalhador
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento imparcial
	Direitos trabalhistas
O trabalho e o espaço total de vida	Tarefas balanceadas no trabalho
	Estabilidade de horários
	Poucas mudanças geográficas PPGEP – Gestão Industrial (2008)
	Tempo de lazer da família
Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Walton (1973)

Portanto, os oito critérios são assim descritos:

- a) Compensação justa e adequada: O trabalho deve receber apropriadamente para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. A renda deve ser adequada, tornando-se suficiente quando comparada com os padrões sociais e do trabalhador. Porém, remete-se de não há forma objetiva ou subjetiva de julgar o que é realmente adequado para o trabalhador. Existem características específicas, como insalubridade, treinamentos específicos exigidos, nível de

responsabilidade que auxiliam a quantificar de acordo com o padrão de mercado.

- b) Segurança e saúde nas condições de trabalho: esse critério abrange as questões de carga horária exigida, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do ambiente de trabalho que reduzam o risco de doenças e acidentes de trabalho. Para Walton (1973) o trabalhador não deve se situar numa condição física e mental que o prejudique no seu trabalho.
- c) Uso e desenvolvimento de capacidades: Esse critério aborda a autonomia do funcionário e a capacidade que ele possui de desenvolver suas habilidades, praticando diversas atividades.
- d) Oportunidade de crescimento e segurança: Os aspectos observados referem-se à oportunidade de carreira no emprego, através do seu desenvolvimento profissional, aplicação futura de novos conhecimentos, oportunidades de progresso disponíveis e segurança associada ao seu emprego ou renda segura.
- e) Integração social na organização do trabalho: Para esse critério, deve ser importante que exista a ausência de preconceitos, a aceitação do trabalhador por suas habilidades, a capacidade e potencial independentemente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física, o igualitarismo, a mobilidade ascendente, os grupos de apoio grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional, o senso comunitário e a abertura interpessoal
- f) Constitucionalismo na organização do trabalho: Refere-se aos direitos e deveres que o trabalhador possui quando é afetado por alguma tomada de decisão e a forma como ele pode se proteger. O trabalho é adequado quando permite que seja mantido o equilíbrio entre as atividades e cursos requeridos, e tempo de lazer e o tempo com a família.
- g) A relevância social do trabalho na vida: Diz respeito a quanto à empresa é socialmente responsável, e o quanto o seu trabalhador percebe isso. Gerando orgulho no mesmo ou causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

Considera-se que essas questões são amplamente variáveis mediante característica pessoal de cada trabalhador. Com isso, Walton (1973) ressalta que a insatisfação com o trabalho é um problema que pode afetar os trabalhadores, independentes de sua ocupação. Os

gestores devem, portanto, procurar maneiras que possam reduzir essa insatisfação em todos os níveis da organização.

2.2.2 Modelo de Westley

Westley (1979) analisa e classifica quatro problemas que afetam o ambiente de trabalho, no que diz respeito à QVT, sendo eles: o político, remetendo a insegurança; o econômico, remetendo a injustiça; o psicológico, remetendo a alienação e o sociológico, remetendo a anomia. Conforme Reis Junior (2008), as soluções para estes problemas são sugeridas por Westley. O problema político seria solucionado com a criação de políticas públicas através de sindicatos de trabalhadores e trabalho auto-supervisionado. Para o problema econômico a solução seria a cooperação e união entre os trabalhadores, participação nas decisões e nos lucros da empresa. O problema psicológico, expressado através do desinteresse e do absenteísmo, seria solucionado por meio de informações sobre desempenho e auto avaliação e enriquecimento das tarefas. Já o problema social, onde o principal sintoma é a falta de envolvimento com o trabalho (anomia), a solução seria o autodesenvolvimento e os métodos de trabalho em equipe.

Pedroso (2010) ressalta que apesar de o modelo ser amplo, Westley aborda apenas um único problema em cada dimensão, podendo não serem lembrados indicadores que poderiam existir em cada dimensão. Nesse modelo, o autor expressa indicadores negativos para a QVT estar presente, ou seja, esses indicadores devem estar ausentes do ambiente de trabalho. Ruschel (1993) complementa o modelo e atribui indicadores a cada dimensão, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Indicadores da QVT do modelo de Westley.

INDICADOR	FATORES
ECONÔMICO	Equidade Salarial
	Remuneração Adequada
	Benefícios
	Local de Trabalho
	Carga Horária
	Ambiente Externo
POLÍTICO	Segurança no emprego
	Atuação Sindical
	Retroinformação
	Liberdade de Expressão
	Valorização do Cargo
	Relacionamento com a Chefia
PSICOLÓGICO	Realização potencial
	Nível de desafio
	Desenvolvimento Pessoal
	Desenvolvimento Profissional
	Criatividade
	Auto-avaliação
	Variedade da Tarefa
Identidade com a tarefa	
SOCIOLÓGICO	Participação das Decisões
	Autonomia
	Relacionamento Interpessoal
	Grau de Responsabilidade
	Valor Pessoal

Fonte: Ruschel (1993)

Porém Pedroso (2010) relembra o fato de que através desse modelo, a QVT não pode ser mensurada, tornando-a uma condição binária, podendo ou não existir.

2.2.3 Modelo de Hackman e Oldham

Hackman e Oldham (1975) elaboraram um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no qual sua estratégia baseava-se em cinco dimensões básicas do trabalho percebidas pelo indivíduo:

- a) Variedade de Habilidades: nível de variedade de habilidades utilizadas nas diversas atividades executadas, além da utilização de diferentes habilidades e talentos em sua realização;

- b) Identidade da Tarefa: nível em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final), de forma que o trabalhador tenha um total controle e conhecimento sistemático sobre o que é realizado.
- c) Significado da Tarefa: nível no qual o trabalho do indivíduo gera impacto na vida ou no trabalho de outras pessoas, na organização ou na sociedade;
- d) Autonomia: nível no qual trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na realização de suas atividades e na determinação da forma que será utilizada para executar a atividade; e,
- e) *Feedback*: essa dimensão pode ser dividida em três. O *feedback* do próprio trabalho, através do recebimento das informações do desempenho e performance, o *feedback* dos superiores e colegas, onde o indivíduo recebe informações destes ou percebe através das suas atitudes como está o seu desempenho e o *feedback* de agentes externos, que são como os *stakeholders* avaliam o indivíduo.

Freitas e Souza (2008) afirmam que nesse modelo a variação de habilidades, a identidade da tarefa e o significado da tarefa ocorrem apenas quando o indivíduo perceber a significância prática do trabalho, sentindo-se valorizado.

Este modelo então propõe que os resultados positivos pessoais e profissionais (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, e baixo *turnover* e absenteísmo) são obtidos quando três estados psicológicos críticos - percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho - estão presentes para determinado indivíduo.

2.2.4 Modelo de Werther e Davis

Werther e Davis (1981) dedicam-se no estudo de Qualidade de Vida do Trabalho através da análise dos cargos e sua designação, conforme quadro abaixo.

Quadro 4 - O modelo de Werther e Davis

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
Abordagem Mecânica Fluxo de Trabalho Práticas de Trabalho	Habilidade e disponibilidade dos empregos Expectativas Sociais	Autonomia Variedade Identidade de Tarefa Retroinformação

Fonte: Werther e Davis (1981)

Portanto, o projeto de cargos composto é composto por três elementos. O primeiro refere-se aos elementos organizacionais que são aqueles que medem a eficiência do projeto de cargos:

- a) Abordagem mecanicista: identifica todos os processos de uma tarefa de modo a minimizar tempo e esforços.
- b) Fluxo de trabalho: é a distribuição das tarefas, objetivando diminuir gastos e aumentar a eficiência.
- c) Práticas no trabalho: São as formas e métodos de desempenhar o trabalho.

O segundo remete-se aos elementos ambientais relacionados ao ambiente externo da organização:

- a) Habilidade e disponibilidade dos trabalhadores: analisa as habilidades e competências dos trabalhadores, de forma que o trabalho atinja suas expectativas profissionais, nem ultrapassando, nem sendo menos que o esperado.
- b) Expectativas Sociais: referem-se às necessidades sociais e humanistas do trabalhador, que variam de acordo com tempo e espaço.

Já o terceiro, aborda os elementos comportamentais que são os mais sensíveis para o cargo. São aqueles responsáveis por manter um ambiente de trabalho saudável e que proporcione satisfação aos trabalhadores.

- a) Autonomia: refere-se às responsabilidades que o trabalho fornece ao indivíduo e ao nível de tomada de decisões.
- b) Variedade: é o uso das diversas capacidades que o indivíduo possui de forma que o trabalho não seja monótono.
- c) Identidade da Tarefa: é a realização do trabalho como um todo, desde o início até o final.
- d) Retroalimentação (*feedback*): refere-se ao recebimento das informações de como está seu desempenho no trabalho.

Analisando os estudos desses autores, percebemos que há uma controvérsia, pois os elementos comportamentais recomendam uma autonomia e variabilidade de tarefas, enquanto os elementos de eficiência recomendam uma maior especialização da tarefa e menor autonomia.

Conforme Werther e Davis (1983), a QVT organizacional, ou seja, os indicadores profissionais referem-se ao esforço que a empresa faz com os objetivos de melhorar a QVT

dos trabalhadores, deixando os cargos menos monótonos e mais satisfatórios. Werther e Davis (1981) percebem algumas barreiras que podem atrapalhar o sucesso de um programa de QVT. Essas barreiras são compostas pelos trabalhadores, gestores e sindicatos, onde cada um teme o efeito da mudança desconhecida. Cabe à organização vencê-las por meio de um investimento na qualidade de vida no trabalho, que inclua o planejamento de cargos produtivos e satisfatórios.

2.2.5 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983) acreditam que o sucesso da QVT depende de alguns fatores, sendo eles: a percepção da necessidade; o foco no problema que é destacado na organização; estrutura para identificação e solução deste problema; compensações projetadas tanto para processos, quanto para resultados; sistemas múltiplos afetados e envolvimento amplo da organização.

Além disso, são necessárias três necessidades básicas. A primeira aborda o desenvolvimento do projeto em diversos níveis, coerente com sua aplicação. A segunda refere-se às mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposições da empresa. A terceira é a mudança do comportamento dos líderes da organização.

O objeto mais valorizado no modelo de Nadler e Lawler(1983) é a retrospectiva histórica que os autores conseguem realizar sobre os conceitos de QVT, remetendo às perspectivas de 1969 a 1982, acrescidas de conceitos de QVT projetados para o futuro.

2.2.6 Modelo de Huse e Cummings

Huse e Cummings (1985) realizaram estudos de QVT abordando principalmente dois elementos: o bem-estar do trabalhador e a eficiência organizacional, como também, a participação do trabalhador nas decisões de trabalho. Através desses elementos, operacionaliza-se um modelo através de quatro aspectos:

- a) Participação do trabalhador na tomada de decisão em vários níveis.
- b) Projeção de cargo de forma que atenda às necessidades tecnológicas do trabalhador e proporcione variedade das tarefas, grupos de trabalho autorregulados e *feedback*.
- c) Inovação do Plano de Cargos e Salários, objetivando a minimização das diferenças salariais e “status”.

- d) Melhoria no ambiente de trabalho, através de mudanças físicas ou de condições de trabalho (ex.: flexibilidade de horário).

Nesse modelo, os autores acreditam que a QVT satisfaz as necessidades do trabalhador quando as necessidades individuais são satisfeitas, sendo a motivação e a capacidade do trabalhador requisitos para melhor produtividade.

2.3 Instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Durante a evolução nos estudos de QV e QVT nas organizações e sociedade, fez-se necessário o desenvolvimento de questionários e instrumentos que buscassem mensurar o nível de QV e QVT.

Será abordado, portanto o questionário WHOQOL-100 e sua versão abreviada, bem como, o instrumento QWQL-78 e o desenvolvimento da sua versão abreviada, utilizado como instrumento de coleta de dados desta pesquisa.

2.3.1 Questionário WHOQOL-100

Conforme o Grupo WHOQOL-100 (1998), alguns anos antes da construção do WHOQOL-10 haviam sido elaborados diversos instrumentos de avaliação de qualidade de vida, em sua maioria advinda dos Estados Unidos. Muitas vezes era então necessária a tradução dos instrumentos de avaliação, porém alguns autores duvidavam que fosse esta efetiva, dada a cultura de cada país. A procura de um instrumento que avaliasse Qualidade de Vida dentro de uma perspectiva internacional mobilizou a Organização Mundial da Saúde a organizar um projeto colaborativo multicêntrico. O resultado deste projeto foi a criação do WHOQOL-100, um instrumento de avaliação de qualidade de vida composto por 100 itens, distribuídos em seis domínios e vinte e quatro facetas, onde para cada faceta existem 4 questões.

Esse instrumento para mensuração de Qualidade de Vida, pode ser aplicado de diversas formas, dentre elas: na prática clínica, no aprimoramento da relação entre médico-paciente e como método para avaliar serviços e políticas públicas e privadas. O Grupo WHOQOL (1998) explica que a escala de intensidade desse questionário obedece ao estilo Likert, com cinco graus de intensidade (nada – extremamente), capacidade (nada – completamente), frequência (nunca – sempre) e avaliação (muito ruim – muito bom).

Os domínios e facetas desse instrumento são:

Quadro 5 – Domínios e Facetas WHOQOL-100

DOMÍNIO I - DOMÍNIO FÍSICO
1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso
DOMÍNIO II - DOMÍNIO PSICOLÓGICO
4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Auto-estima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos
DOMÍNIO III - NÍVEL DE DEPENDÊNCIA
9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho
DOMÍNIO IV - RELAÇÕES SOCIAIS
13. Relações pessoais
14. Suporte (Apoio) social
15. Atividade sexual
DOMÍNIO V – AMBIENTE
16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte
DOMÍNIO VI - ASPECTOS ESPIRITUAIS/RELIGIÃO/CRENÇAS PESSOAIS
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Fonte: Grupo WHOQOL-100 (1998)

A versão em português do WHOQOL-100 foi desenvolvida no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil, realizada segundo a metodologia da OMS.

2.3.2 Questionário WHOQOL-bref

A necessidade de questionários que demandassem menos tempo para seu preenchimento, mas que sua confiabilidade e características psicométricas continuassem efetivas, impulsionou o Grupo WHOQOL (1998) a construir uma versão abreviada do seu questionário. No WHOQOL-bref constam 26 questões, sendo duas sobre questões gerais de

QVT e vinte e quatro sobre as facetas do WHOQOL-100, porém cada faceta possui apenas uma questão.

Quadro 6 – Domínios e Facetas WHOQOL-bref

DOMÍNIO I - DOMÍNIO FÍSICO
1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso
9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho
DOMÍNIO II - DOMÍNIO PSICOLÓGICO
4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Auto-estima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
DOMÍNIO IV - RELAÇÕES SOCIAIS
13. Relações pessoais
14. Suporte (Apoio) social
15. Atividade sexual
DOMÍNIO V – AMBIENTE
16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte

Fonte: Grupo WHOQOL (1998)

Porém, devido à abreviação, a quantidade de domínios diminuiu, resultando na composição demonstrada no quadro acima.

2.3.3 Questionário QWLQ-78

Conforme Reis Junior (2008), o questionário QWQL-78 foi construído baseando-se estruturalmente no questionário WHOQOL-100 da OMS, elaborado pelo Grupo WHOQOL (1998). Quanto à definição dos indicadores a serem avaliados, houve como

referências base macro teóricas, principalmente, os modelos de QVT dos autores Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1983) e Werther e Davis (1983).

Após estudo e formação desses indicadores, constituem-se 78 questões, uma para cada indicador, onde se optou organizá-las em quatro grandes domínios, sendo eles: Físico/Saúde; Psicológico; Pessoal e Profissional. Os Domínios Físico/Saúde e Psicológico se basearam nos Domínio Físico e Psicológico do WHOQOL-100, mantendo a nomenclatura. O Domínio Pessoal integrou os domínios do WHOQOL-100, referente ao nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais. E, devido ao questionário se referir a uma avaliação de qualidade de vida no trabalho, foi criado o Domínio Profissional, não presente no WHOQOL-100. No total, foram 17 questões de Domínio Físico/Saúde, 10 questões do Domínio Psicológico, 16 questões do Domínio Pessoal e 35 questões do Domínio Profissional.

Reis Junior (2008) afirma que para esse questionário também foram utilizadas escalas de resposta do Tipo *Likert* de cinco pontos, conforme o questionário WHOQOL-100. Para a análise dos índices, configurou-se que dos índices de 0 a 22,5, o resultado é muito insatisfatório, do 22,5 ao 45, o resultado é insatisfatório, do 45 a 55 a classificação é neutra, do 55 a 77,5 o resultado é satisfatório e do 77,5 a 100, o resultado é muito satisfatório.

Quadro 7 - Escalas de Resultados QWLQ-78

QWLQ - 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Reis Junior (2008)

A verificação da consistência interna foi realizada através da avaliação do Alfa de *Cronbach*. Esse coeficiente é um indicador estatístico de confiabilidade. Na aplicação do teste piloto, foi obtido o coeficiente de Alfa de *Cronbach* de 0,86, considerada uma confiabilidade satisfatória.

2.3.3.1 Domínio Físico/Saúde

O Domínio Físico/Saúde, de acordo com Reis Junior (2008), refere-se aos aspectos relacionados à Saúde, doenças e hábitos saudáveis dos trabalhadores. O Quadro 8 resume as perguntas relacionadas a esse domínio constituídas no QWLQ-78.

Quadro 8 – Domínio Físico/Saúde QWLQ-78

DOMÍNIO	PERGUNTAS/INDICADORES
DOMÍNIO FÍSICO/SAÚDE	1. Quanto você cuida da sua alimentação?
	6. Quanto você se preocupa com sua saúde?
	11. Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?
	16. Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?
	21. Você pratica exercício físico regular?
	26. Você tem alguma dificuldade para dormir?
	31. Em que medida você avalia o seu sono?
	36. Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	43. Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?
	48. Você sofre com dores estomacais?
	53. Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?
	57. Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?
	61. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?
	65. Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?
	69. Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
73. Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?	
77. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	

Fonte: Reis Junior (2008)

Maslow (1973) afirma que as necessidades básicas de saúde e fisiologia do ser humano são fundamentais para sua qualidade de vida. Limongi-França e Zaima (2002) abordam que a QVT envolve aspectos ligados à garantia da saúde e bem-estar.

Limongi-França e Zaima (2002) colocam a segurança (conforto) como fator primordial para um bom desempenho em qualquer função. Além disso, a periculosidade e a insalubridade são fatores que podem influenciar nesse indicador.

Nahas (2001) cita a hereditariedade como um fator também influenciador na QVT de um indivíduo, pois é uma característica que nasce com ele. Limongi-França e Zaima (2002) indicam então que para minimizar os riscos que são ocasionados devido à hereditariedade, deve-se cuidar do seu corpo e controlar fatores como colesterol, pressão alta, obesidade, mantendo sempre hábitos saudáveis.

Sauter e Murphy (2005) ressaltam que o estresse pode afetar o trabalho e que o mesmo é ocasionado devido a algumas condições, sendo: o trabalho pesado, turnos e horas extras excessivos, falta de participação na tomada de decisão, falta de controle sobre suas tarefas, excesso de responsabilidades e funções, periculosidade e insalubridade, entre outros. O estresse depende também da capacidade de adaptação do trabalhador e envolve um equilíbrio entre a capacidade de trabalho do indivíduo e a tarefa a ser realizada.

Além disso, conforme Mendes e Leite (2004), as empresas devem continuamente fornecer atividades de prevenção e cuidado para seus funcionários, como a prática de

ginástica laboral, auxiliadora na prevenção de doenças musculares e lesões por esforços repetitivos.

Conforme Walton (1973), para o trabalhador possuir uma boa Qualidade de Vida o mesmo não deve passar por condições físicas e mentais que o prejudiquem no seu trabalho. É importante, portanto, que as organizações forneçam subsídios para que as necessidades do trabalhador sejam atendidas.

2.3.3.2 Domínio Psicológico

Quanto ao domínio Psicológico, Reis Junior (2008) integra aspectos relacionados à satisfação pessoal, autocontrole, espírito de camaradagem, motivação, orgulho e autoestima dos trabalhadores. Com base nisso, Reis Junior (2008) apontou como questões de domínio psicológico:

Quadro 9 – Domínio Psicológico QWLQ-78

DOMÍNIO	PERGUNTAS/INDICADORES
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	2. Em que medida você avalia sua auto-estima?
	7. Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?
	12. Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?
	17. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?
	22. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	27. Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho?
	32. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
	44. Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?
49. Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?	

Fonte: Reis Junior (2008)

Quanto a esses indicadores, Walton (1973) afirma que o autocontrole é essencial para o indivíduo sentir-se bem na empresa. Altos níveis de controle e supervisão por parte da chefia podem gerar desconforto e sentimento de falta de autonomia e confiança. Além disso, remete que o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização.

David e Newstron (1991) ressaltam que a motivação de um trabalhador, depende que a empresa crie um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem com seus superiores, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho. Além disso, devem estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. Parte

da motivação de uma pessoa origina-se do seu conhecimento sobre qual o seu papel na organização, que ele é importante e que outras pessoas contam que esse papel seja bem feito.

Westley (1979) defende que a liberdade de expressão no trabalho é um fator importante para a organização e proporciona mais satisfação e QVT para os trabalhadores. Hackman e Oldham (1974) indicam que a QVT depende também dos níveis no qual trabalho permite a liberdade, independência e autonomia na determinação da forma que será utilizada para executar a atividade. A autonomia fornecida a um trabalhador faz com que ele eleve sua autoestima e consiga tomar melhor suas decisões.

2.3.3.3 Domínio Pessoal

Quanto ao Domínio Pessoal, em conformidade com Reis Junior (2008), são abordados os aspectos familiares e culturais, crenças pessoais e religiosas, preconceito, mobilidade, respeito, entre outros relacionados.

Reis Junior (2008) constituiu o Domínio Pessoal com as seguintes perguntas:

Quadro 10 – Domínio Pessoal QWLQ-78

DOMÍNIO PESSOAL	3. Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?
	8. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?
	13. Em que medida você tem uma moradia adequada?
	19. Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças).
	23. Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?
	28. Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?
	33. Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45. Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	50. Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?
	54. Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?
	58. Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?
	62. Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?
	66. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
	70. Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?
74. O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no trabalho?	

Fonte: Reis Junior (2008)

Quanto aos indicadores desse domínio, Walton (1973) defende que a qualidade do lazer e a forma como o tempo livre que o indivíduo tem é utilizada é um fator influenciador

sobre a QVT dos indivíduos. Além disso, as mudanças geográficas, alinhadas com os transportes disponíveis, têm grande influência sobre a QVT. A ausência de preconceitos é outro fator essencial para uma boa QVT, pois diminui a sensação de exclusão, proporcionando um clima democrático entre os funcionários.

Como podemos classificar esses indicadores como individuais, remetemos a Nahas (2001) informando que a maioria deles depende da força de vontade do próprio trabalhador.

Outro indicador refere-se às crenças pessoais. Westley (1979) afirma que a partir do momento que o trabalhador tem suas crenças pessoais ou religiosas ignoradas, ele tende a ficar mais desmotivado. Já sobre os valores familiares, Westley (1979) remete que os trabalhadores precisam sentir que eles estão sendo respeitados e não estão sendo descumpridos pelo trabalhador.

2.3.3.4 Domínio Profissional

No Domínio Profissional, corrobora Reis Junior (2008), são integralizados os aspectos organizacionais que afetam na qualidade de vida dos trabalhadores, como as condições de trabalho, imagem da empresa (orgulho), carreira, aprendizagem, cooperação entre níveis hierárquicos, remuneração e responsabilidade social, conforme quadro a seguir:

Quadro 11 – Domínio Profissional QWQL-78

DOMÍNIO	PERGUNTAS/INDICADORES
DOMÍNIO PROFISSIONAL	4. Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?
	5. Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?
	9. Como você avalia o seu acesso à assistência médica no trabalho?
	10. Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?
	14. Como você avalia a sua autonomia no trabalho?
	15. Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?
	19. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?
	20. Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	25. Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?
	29. Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?
	30. Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?
	34. Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?
35. Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	
39. Em que medida você se sente seguro quanto à prevenção de acidentes de trabalho?	
40. Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?	

Fonte: Reis Junior (2008)

Para Westley (1979), a organização deve proporcionar ao indivíduo a oportunidade e autonomia de variar suas tarefas, objetivando que o mesmo não fique alienado e desinteressado com o passar do tempo. O autor ainda afirma que cada trabalhador possui um limite físico e psicológico de desempenho, de forma que a carga horária não seja elevada, prejudicando esse desempenho e o bem-estar do mesmo. Não apenas o número de horas, mas a estabilidade de horário é muito importante nesse indicador.

Werther e Davis (1983) remetem que o indicador de cooperação de níveis hierárquicos permite analisar a competência de relacionamento interpessoal e camaradagem, sejam próprias ou dos colegas, permitindo que haja confiança mútua entre a equipe. O nível de desafio e a presença de metas e indicadores são também um fator motivador para o trabalho.

Quanto à remuneração e o plano de carreira, esses são indicadores fundamentais para a QVT dos trabalhadores. Walton (1973) e Westley (1979) defendem essa ideia e afirmam que a grande maioria das atitudes tomadas pelos trabalhadores dependem do seu ganho financeiro e da sua prospecção de futuro na empresa. Além disso, conforme Walton (1973), os benefícios, direitos trabalhistas obedecidos e participação nos lucros são fatores motivadores para esse domínio.

Conforme Werther e Davis (1983), portanto, a QVT organizacional, ou seja, esses indicadores supracitados referem-se ao esforço que a empresa faz com os objetivos de melhorar a QVT dos trabalhadores, deixando os cargos menos monótonos e mais satisfatórios.

2.3.4 Questionário QWLQ-bref

Quanto ao questionário abreviado do QWLQ-78, conforme Cheremeta *et al.* (2011), este foi construído segundo o mesmo método de abreviação do questionário WHOQOL-100, onde foi selecionado um quarto das questões de cada domínio, resultando em 04 questões de Domínio Físico/Saúde, três do Domínio Psicológico, 04 do Domínio Pessoal e 09 do Domínio Profissional, conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Questões QWLQ-bref

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-BREF	QUESTÃO
DOMÍNIO FÍSICO	31	4	Em que medida você avalia seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema de sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no seu trabalho?
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
DOMÍNIO PESSOAL	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade de sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
DOMÍNIO PROFISSIONAL	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidades no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela empresa?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade de trabalhos que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	78	20	O quanto você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: Cheremeta *et al.* (2011)

Cheremeta *et al.* (2011) afirmam que esse questionário possibilita a obtenção de resultados tão fidedignos quanto aos do instrumento original QWLQ-78. Para garantir a validade desse instrumento, foi realizado um comparativo entre os dois instrumentos, calculando-se a partir dos resultados obtidos numa aplicação do QWLQ-78, a média aritmética simples das questões que compõem o QWLQ-bref. Concluiu-se que os resultados de ambos os instrumentos forma muito próximos, não variando em mais que cinco pontos percentuais em nenhum domínio, divulgando sua validação na Revista Brasileira de Qualidade de vida (2011). Além disso, com relação à consistência interna, o QWLQ-bref apresentou um Alfa de *Cronbach* igual a 0,9035, considerado um índice de confiabilidade muito alta, sendo até mesmo superior ao QWLQ-78.

3 PERICULOSIDADE

Nesse capítulo será descrito o conceito de periculosidade definido pela lei, bem como serão abordadas as atividades e operações perigosas com energia elétrica.

3.1 Conceito de Periculosidade

De acordo com a Lei nº 12.740 de 08 de Dezembro de 2012 que alterou o artigo 193 da CLT, a periculosidade é caracterizada por um risco imediato que algumas atividades e operações podem proporcionar, dada a natureza ou método de trabalho exigir contato permanente para trabalhador com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica. Com essa lei, foi incluída a atividade com energia elétrica dentre as quais são consideradas perigosas.

A caracterização legal da periculosidade é determinada através da Norma regulamentadora 16 (NR-16). De acordo com essa norma, aqueles indivíduos que trabalham em condições de periculosidade devem ser assegurados com o adicional de 30%, incidente sobre o salário. A caracterização da periculosidade é de responsabilidade do empregador, devendo ser emitido um laudo técnico por Médico ou Engenheiro do Trabalho.

A NR-16 (BRASIL, 2014) descreve nos seus anexos detalhadamente quais as atividades relacionadas com explosivos, inflamáveis, radiação, energia elétrica, motocicletas e expostas a roubos ou outras espécies de violência física para profissões de segurança pessoal ou patrimonial são consideradas perigosas. No tópico abaixo, será explicitado o Anexo 4, referente a Atividades e Operações Perigosas com Energia Elétrica.

3.2 Atividades e Operações Perigosas com Energia Elétrica

Por meio da Portaria Nº 1.078 de 16 de julho de 2014, foi aprovado o anexo 4 sobre Atividades e operações perigosas com energia elétrica para a Norma Regulamentadora 16 (BRASIL, 2014). De acordo com esse anexo, tem direito a adicional de periculosidade aqueles trabalhadores que executam atividades em instalações ou equipamentos elétricos de alta tensão, ou que realizam operações próximas aos mesmos, ou que operam com equipamentos do sistema elétrico de potência (SEP) bem como com suas contratadas em determinadas áreas de risco, ou até mesmo aqueles que realizam atividades com instalações energizadas em baixa tensão no Sistema Elétrico de Consumo (SEC) caso descumpram subitens da NR 10.

Conforme o Item 4, do Anexo 4 da NR-16 (BRASIL, 2014), podemos citar as atividades abaixo perigosas com eletricidade:

- a) Montagem, instalação, manutenção, substituição, conservação em postes, torres, isoladores, entre outros;
- b) Corta e Poda de Árvores;
- c) Construção civil, instalação, substituição e limpeza de: valas, bancos de dados, dutos, condutos, canaletas, entre outros e
- d) Serviços de limpeza, pintura e sinalização de instalações e equipamentos elétricos.

A Norma Regulamentadora 10 (BRASIL, 2014) descreve alguns riscos que essas atividades podem proporcionar e dispõe medidas de controle e prevenção para evitá-los. Os principais riscos que o trabalhador fica exposto ao desenvolver essas operações são os de sofrer choque elétrico, como também, ficar exposto à formação de Arco Elétrico e Campos Eletromagnéticos.

De acordo com o Manual sobre segurança nas instalações e serviços em eletricidade da Fundação COGE (2005), o choque elétrico é a passagem de uma corrente elétrica por meio do corpo, utilizando-o como um condutor. Podem causar desde apenas um susto até a morte. O choque elétrico pode surgir por contato com circuito energizado, ou seja, contato direto com a parte energizada da instalação, ou por eletricidade estática que não provoca efeitos danosos no corpo ou por choque produzido por raio. Já o arco elétrico é o resultado de uma ruptura dielétrica de um gás que produz uma descarga de plasma, similar a uma fagulha instantânea. Geralmente aparecem devido a mau contato, depreciação da isolamento, defeito no equipamento, instalação ou manutenção inadequada ou por ocorrência de acidentes provenientes de erro humano. Quanto ao campo eletromagnético, ele é gerado quando há passagem da corrente elétrica nos meios condutores e está presente em diversas atividades humanas, como por exemplo, a utilização de celular e fornos de microondas. Porém, sob elevados níveis de tensão, pode ser prejudicial ao ser humano.

Essas atividades com Energia Elétrica são controladas, portanto, pela NR-10 (BRASIL, 2004), com última atualização através da Portaria n.º 598, de 07 de dezembro de 2004, que regulamenta a Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.

No item 10.8 desta Norma, obriga-se às empresas a fornecerem treinamentos específicos aos seus funcionários, de forma que os trabalhadores entendam os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas que podem tomar para prevenção de acidentes.

3.3 Acidentes de Trabalho no Setor Elétrico

De acordo com o Manual da Fundação Comitê de Gestão Empresarial – COGE (2013) o acidente de trabalho é a principal consequência negativa que pode ocorrer com um indivíduo que não possui o cuidado exigido para executar determinada tarefa. Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), o acidente de trabalho é:

"o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

Anualmente, a Fundação COGE divulga o relatório de estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. O objetivo deste relatório é de identificar os possíveis problemas e estimular soluções para o aperfeiçoamento da Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho e a redução dos acidentes no setor. No relatório de 2013, consta o histórico de indicadores de acidentes de 2009 a 2013, resumido no quadro abaixo:

Quadro 13 - Histórico dos Indicadores de Acidentes

INDICADORES	ANO			
	2010	2011	2012	2013
1 - Nº de Empregados Próprios (Média)	104.857	108.055	108.133	105.962
2 - Horas-homem de Exposição ao Risco	207.109.916	217.351.899	220.225.101	202.291.096
3 - Acidentados Típicos das Empresas:				
- Acidentados com Afastamento	741	753	696	650
- Acidentados sem Afastamento	651	595	538	551
Total	1392	1348	1234	1201
- Consequência Fatal	7	18	9	17
- Taxa de Frequência	3,58	3,46	3,16	3,21
- Taxa de Gravidade	337	581	409	631
4 - Tempo Computado Total (dias)	69.853	126.236	90.004	127.684
5 - Nº de Empregados das Contratadas (média)	127.584	137.525	146.314	130.833
6 - Acidentados das Contratadas:				
- Acidentados com Afastamento	1.280	1.479	1.245	1.105
- Consequência Fatal	72	61	58	45
7 - Nº de Acidentados da População	858	837	806	834
8 - Nº de Acidentados da População com Consequência Fatal	308	309	292	309

Fonte: Relatório da Fundação COGE (2013)

A partir desse quadro, podemos observar que em 2013, dos 101.105 trabalhadores do Setor Elétrico, foram registrados 1.201 acidentados em Empresas de Energia, dos quais

650 destes foram afastados do seu trabalho. Além disso, foram registrados 17 casos onde houve consequência fatal.

No que se refere aos acidentados de contratadas, dos 130.833 trabalhadores, 1.105 sofreram acidentes que ocasionaram afastamento e 45 sofreram consequências fatais. Os principais motivos de acidentes fatais de contratadas em 2013 foram origem elétrica (31 casos), Queda de Estrutura / Poste (05 casos) e Utilização de Veículos (05 casos) correspondendo a 91% do total.

Os acidentados de origem elétrica representam 69% total de acidentados fatais de contratadas, ou seja, os terceirizados são a maioria das vítimas fatais e mutiladas, bem como, o índice de acidentados dos terceirizados é maior que o dos contratados, o que confirma que existe uma maior terceirização para as atividades de maior risco e que os acidentes estão diretamente ligados aos processos de trabalho.

Apesar de o número de acidentados ainda ser elevado, conforme o Relatório da fundação COGE (2013) percebe-se que ele está diminuindo. Isso se deve principalmente ao crescimento no investimento em Segurança no Trabalho por parte do governo e das empresas.

4 METODOLOGIA

No quarto capítulo é apresentada a Metodologia utilizada na pesquisa, baseada nos objetivos gerais e específicos. Descreve-se então, o tipo de pesquisa, o instrumento utilizado para coleta de dados, detalhes da amostra e de que forma foram tratados os dados obtidos.

4.1 Tipo de Pesquisa

O objetivo principal desse estudo é analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho de Eletricitários do Estado do Ceará.

Quanto aos objetivos, portanto, essa pesquisa se classifica como descritiva. Gil (1999) afirma que a pesquisa descritiva é aquela que objetiva principalmente descrever características de uma população ou fenômeno, como também estabelecer relações entre variáveis e fatos.

A abordagem da pesquisa é quantitativa. A pesquisa quantitativa é caracterizada pela utilização da quantificação tanto na coleta de informações, quanto no tratamento delas, por meio de análises estatísticas (RICHARDSON, 1999).

Devido o uso de dados quantitativos, faz-se necessária a análise por meio de métodos estatísticos. A utilização de métodos estatísticos objetiva a obtenção, percepção, análise e apresentação de dados numéricos de fatos, fenômenos ou problemas (MARTINS, 2007).

Quanto aos procedimentos, essa pesquisa será em parte bibliográfica, pois foram realizadas buscas de contribuições culturais ou científicas já existentes sobre um determinado assunto ou tema, de acordo com o abordado por Cervo e Bervian (2002). Por se tratar de natureza teórica, a pesquisa bibliográfica é parte obrigatória, tendo em vista que por meio dela tomamos conhecimento da literatura já existente (GIL, 1999). Caracteriza-se a pesquisa ainda, como documental, pois foram utilizados relatórios e dados da empresa onde foi aplicado o questionário.

De acordo com a coleta de dados, trata-se de uma pesquisa de levantamento, ou *survey*. As pesquisas de levantamento geralmente são realizadas em estudos descritivos e são muito úteis para pesquisas de opinião e de atitude (GIL, 1999). Portanto, a presente pesquisa foi classificada como *survey* por interrogar de maneira direta às pessoas de uma população

sobre determinado comportamento e, após análise quantitativa, encontra-se os resultados que se deseja conhecer.

4.2 Instrumentos de Pesquisa e Coleta de Dados

Para coleta de dados foi utilizado um questionário formado por onze questões referentes a dados sócio demográficos dos respondentes (Apêndice A). Além desse, aplicou-se também o questionário QWLQ-bref (Apêndice B), já apresentado e referenciado neste trabalho, composto de vinte questões, dentre elas: quatro questões de domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal, e nove do domínio profissional.

Conforme abordado, esse questionário é a versão abreviada do QWLQ-78, onde foi realizada a correlação das questões com o escore global da QVT, calculado através da média global entre os quatro domínios do questionário. Essas correlações foram calculadas a partir dos dados obtidos por Reis Junior (2008) com a criação e aplicação do QWLQ-78, numa amostra de 378 trabalhadores. O questionário QWQL-78 foi validado na Dissertação de Mestrado de Dálcio Roberto Reis Junior (REIS JUNIOR, 2008).

O QWQL-bref tem como base o instrumento da OMS para medição de Qualidade de Vida, o WHOQOL-bref e para formação dos seus indicadores foram utilizados principalmente os modelos de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1983) e Werther e Davis (1983). Foi escolhido um quarto das questões de cada domínio do QWLQ-78 para compor o QWLQ-bref. A validação dessa versão abreviada construída por Cheremeta *et al.* (2011) foi publicada na Revista Brasileira de Qualidade de Vida.

A pesquisa foi aplicada de forma presencial, por meio de questionários impressos. Durante a realização da pesquisa, foi explanado o objetivo da pesquisa e suas finalidades, esclarecendo quanto ao tempo dispensado para o preenchimento do questionário. Os respondentes deveriam levar em consideração as duas últimas semanas de trabalho. Aos que concordavam em participar, eram distribuídos os instrumentos e recolhidos posteriormente.

Como opções de respostas foram utilizadas variações de escala em cinco pontos, conforme o *modelo Likert*, onde os sentidos das perguntas abrangiam de uma pontuação muito ruim, a uma pontuação muito boa. Conforme resultados dos índices, classificou-se cada um entre índices muito insatisfatório (0 a 22,5), insatisfatório (22,5 a 45), classificação neutra (45 a 55) satisfatório (55 a 77,5) e muito insatisfatório (77,5 a 100)

A pesquisa foi iniciada após a aprovação da Diretoria da empresa onde foi aplicado o questionário, via Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice C), onde

autorizava que os pesquisadores aplicassem o instrumento na empresa e publicassem os resultados para fins acadêmicos.

4.3 População e Amostra

Cervo e Bervian (2002) afirmam que a população é um conjunto de indivíduos, de animais ou de objetos que representem a totalidade de indivíduos, denominada também de universo. Já a amostra é um subconjunto da população escolhida.

A amostra escolhida refere-se aos trabalhadores de uma empresa terceirizada, prestadora de serviços em todo o Estado do Ceará.

O método utilizado na escolha da amostra foi o não probabilístico e intencional, pois há uma escolha deliberada dos elementos da amostra, baseada no acesso à empresa e na disponibilidade dos profissionais dessa empresa em responder a pesquisa (MARTINS, 2007). A amostra então foi escolhida por conveniência e acessibilidade.

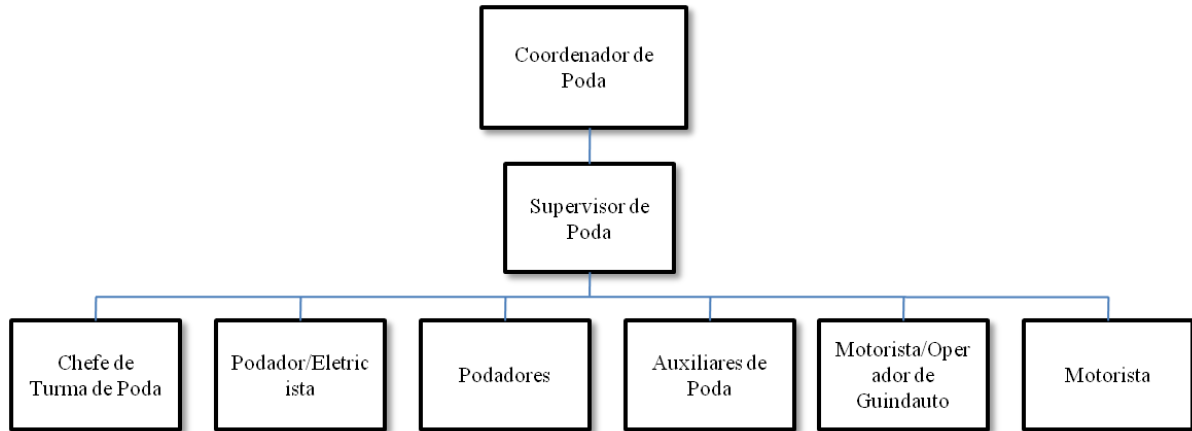
Essa organização é responsável por fornecer os seguintes serviços:

- Manutenção de Linhas de Transmissão e Subestações Energizadas (Linha Viva);
- Lavagem de Isoladores pelo Método Telecomandado de Linhas e Redes de Alta e de Média Tensão e de Subestações Energizadas;
- Poda de Árvores em Redes Elétricas em Baixas, Médias e Altas Tensões Energizadas;
- Manutenção Preditiva de Subestações;
- Manutenção Preventiva e Corretiva de Equipamentos de Subestação.
- Limpeza de Pátio, Área de Brita e Terreno da Subestação;
- Operação e Manutenção de Subestação de Usina Eólica.

A empresa conta com aproximadamente cento e cinquenta funcionários atuantes no Estado do Ceará diretamente com as atividades supracitadas.

O organograma referente às atividades de poda está representado a seguir:

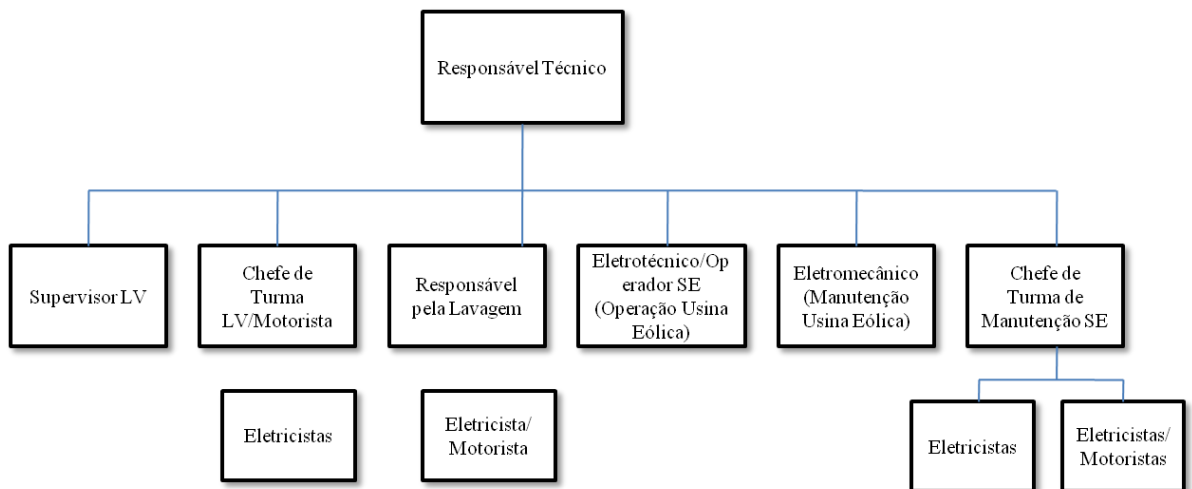
Figura 2 - Organograma Atividades de Poda



Fonte: Dados fornecidos pela empresa

Quanto ao organograma referente à consecução das atividades de Manutenção e Lavagem, este pode ser representado conforme Figura 3.

Figura 3 - Organograma Manutenção e Lavagem



Fonte: Dados Fornecidos pela empresa

Portanto, no total foram obtidas 41 respostas de trabalhadores que exercem operações diretamente ligadas com Energia Elétrica relacionadas às seguintes funções: Auxiliar de Poda, Chefe de Turma de Poda, Chefe de Turma LV, Elctricista, Podador/Elctricista, Eletrötécnico, Elctricista de Manutenção de Subestação, Mecânico Elctricista, Elctricista/Motorista; Motorista Operador Guindauto e Podador.

4.4 Tratamento e Análise de Dados

Por se tratar de uma pesquisa quantitativa, o método para análise dos resultados será a estatística. Com o objetivo de analisar os dados, as respostas dos questionários impressos foram digitadas e organizadas com o uso do *software* Excel. Nesse *software*, foram obtidas as médias de resultado para cada Domínio de Qualidade de Vida no Trabalho. Os índices foram obtidos por meio da correlação com a média geral das pontuações atribuídas a cada um dos indicadores que compõem cada um dos domínios estudados.

Posteriormente, foi utilizado o software estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) para análise estatística. Através deste obteve-se a estatística descritiva da pesquisa: a média aritmética simples; o desvio padrão; o coeficiente de variação, o valor mínimo; o valor máximo; a amplitude.

Além disso, realizou-se o comparativo dos Domínios. Primeiramente foi realizado o teste ANOVA de medidas repetidas, aplicando-se o teste de esfericidade de Mauchly, onde a hipótese relacionava-se com a assunção da esfericidade. As variáveis analisadas representaram valor significativo, indicando rejeição da hipótese. Portanto, foi utilizado, o teste Huynh-Feldt, identificando que as etapas do processo de compra diferem entre si. Para verificar quais médias diferem entre si, realizou-se o teste de Fisher.

No total, foram obtidas respostas de 41 eletricitários. Inicialmente foram analisadas as características da amostra, apresentando o perfil sócio demográfico dos respondentes, posteriormente, realizou-se a Análise dos Domínios e da Qualidade de Vida no Trabalho. Por fim, foi feita a análise comparativa dos Domínios.

No próximo capítulo serão então detalhados e discutidos esses resultados encontrados.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

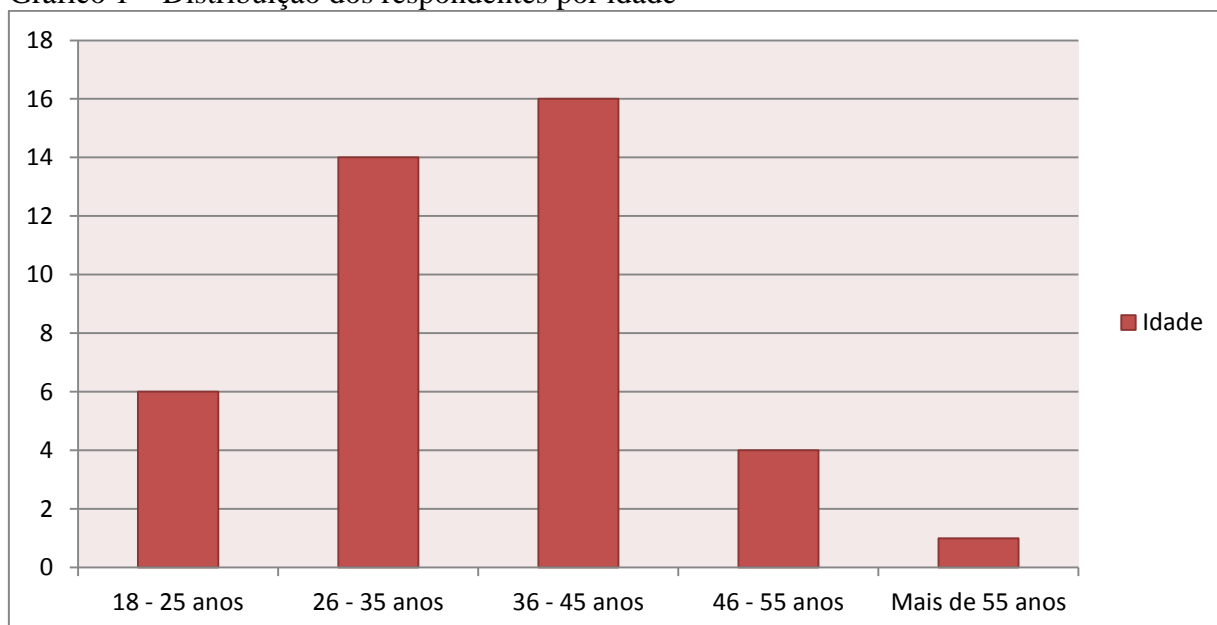
O presente capítulo apresenta a análise dos resultados obtidos, a partir dos questionários respondidos. Na primeira parte, é apresentado perfil da amostra dos respondentes. Em seguida, são verificados os índices de Qualidade de Vida para o Domínio Físico/Saúde, Domínio Psicológico, Domínio Pessoal e Domínio Profissional. Por fim, é apresentada a análise estatística da comparação dos Domínios.

5.1 Dados Sócio Demográficos

Nessa subseção procurou-se verificar o perfil dos respondentes da pesquisa, segundo os dados demográficos e sociais, dentre eles, idade, estado civil, escolaridade, idade que entrou no mercado de trabalho, quantidade de filhos, renda familiar e nível de responsabilidade financeira.

Quanto à idade, conforme o Gráfico 1, os respondentes foram avaliados na faixa de 18 a 25 anos, de 26 a 35 anos, de 36 a 45 anos, de 46 a 55 anos e mais de 55 anos.

Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por idade



Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Percebe-se que a maioria dos respondentes possui a idade de 36 a 45 anos, representando um percentual de 39,02% do total da amostra.

Além disso, foi observado que 90,2% mora em família ou com parceiro(a).

Tabela 1 - Distribuição por Situação Residencial

VARIÁVEL	ITEM	N	%
SITUAÇÃO RESIDENCIAL	Sozinho	2	4,9%
	Divide com amigos (as)	1	2,4%
	Em Família ou com parceiro(a)	37	90,2%
	Outro	1	2,4%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Quanto ao estado civil, em sua maioria, são casados ou possuem união estável, somando um total de 65,80% da amostra pesquisada.

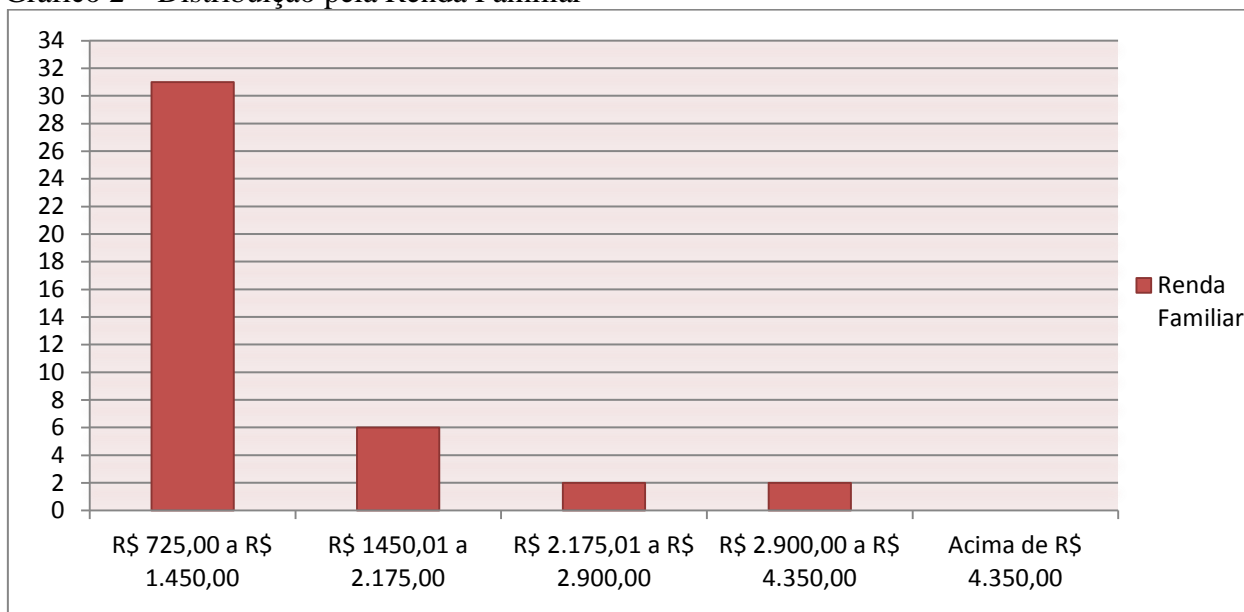
Tabela 2 – Distribuição por Estado Civil

VARIÁVEL	ITEM	N	%
ESTADO CIVIL	Casado	16	39,0%
	Solteiro	13	31,7%
	Separado	1	2,4%
	União Estável	11	26,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Sobre a renda familiar, percebe-se que o maior percentual está representado por aqueles que ganham entre 01 e 02 salários mínimos, representando 75,6% da amostra, conforme Gráfico 2.

Gráfico 2 – Distribuição pela Renda Familiar



Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se perceber, ainda, que a maior parte dessa renda total familiar dos respondentes é dividida com outros indivíduos, pois 48,8% responderam que são responsáveis

por si próprios, mas parcialmente responsável por outra pessoa. Porém, 39% responderam que são totalmente responsáveis por si próprios e por outras pessoas.

Tabela 3 - Distribuição por Responsabilidade Financeira

VARIÁVEL	ITEM	N	%
RESPONSABILIDADE FINANCEIRA	Parcialmente responsável por si próprio	3	7,3%
	Totalmente responsável por si próprio	2	4,9%
	Responsável por si próprio e parcialmente por outra	20	48,8%
	Totalmente responsável por si e por outra pessoa	16	39,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

No total, 75,6% possuem filhos, dentre os quais, a maior parte possui dois filhos, representando 26,8% da amostra.

Tabela 4 - Distribuição por quantidade de filhos

VARIÁVEL	ITEM	N	%
QUANTIDADE DE FILHOS	Nenhum	10	24,4%
	Um filho	9	22,0%
	Dois filhos	11	26,8%
	Três filhos	6	14,6%
	Quatro filhos	3	7,3%
	Mais de quatro filhos	2	4,9%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Analisando a idade com que os eletricitários entraram no mercado de trabalho, percebe-se que 56,1% dos respondentes começaram a trabalhar antes da maioridade penal. Observa-se também, um quantitativo significativo, com relação à quantidade de pesquisados que começaram a trabalhar antes dos 14 anos.

Tabela 5 - Distribuição por idade de entrada no mercado de trabalho

VARIÁVEL	ITEM	N	%
IDADE DE ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO	Menos de 14 anos	7	17,1%
	14 - 17 anos	16	39,0%
	18 - 21 anos	15	36,6%
	Mais de 21 anos	3	7,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

A maioria desses trabalhadores possui até o Ensino Médio Completo, sendo que 34,2% até o Ensino Fundamental, conforme se pode observar na Tabela 6.

Tabela 6 - Distribuição por escolaridade

VARIÁVEL	ITEM	N	%
ESCOLARIDADE	Alfabetização Completa	2	4,9%
	Ensino Fundamental Incompleto	9	22,0%
	Ensino Fundamental Completo	3	7,3%
	Ensino Médio Incompleto	8	19,5%
	Ensino Médio Completo	17	41,5%
	Graduação Incompleta	2	4,9%
	Graduação Completa	0	0,0%
	Pós-Graduação Completa	0	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

A Tabela 7 mostra que, dos eletricitários que possuem Ensino Médio completo ou Graduação Incompleta, aproximadamente 74% possui curso técnico profissionalizante. Em sua maioria, são cursos voltados para área de eletricidade.

Tabela 7 - Distribuição por Curso Técnico

VARIÁVEL	ITEM	N	%
CURSO TÉCNICO	Eletricista	6	42,9%
	Eletrotécnico	7	50,0%
	MOPP	1	7,1%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

De acordo com esses dados obtidos, podemos observar que o perfil típico dos Eletricitários pode ser descrito como homem, casado ou com união estável, com filhos, porém parcialmente responsável financeiramente por eles, com a renda familiar em até 02 (dois) salários mínimos, possuindo nível de formação até o Ensino Médio Completo, onde entraram no mercado de trabalho muito jovens, antes mesmo da maioridade penal.

5.2 Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários e a Análise dos Domínios

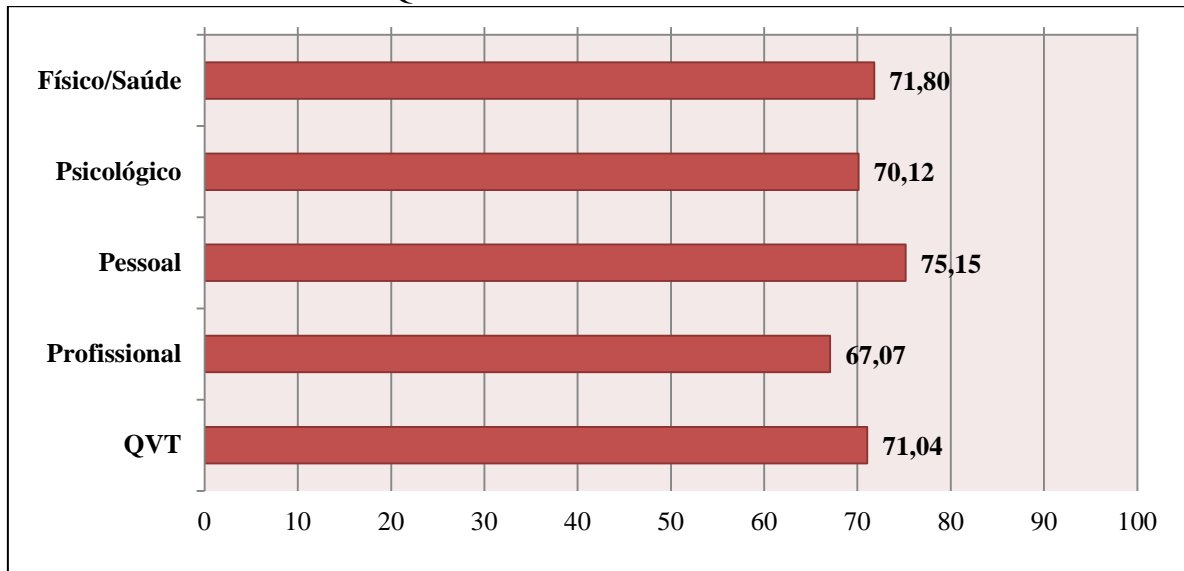
Nessa subseção, analisaremos a Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários, de acordo com Domínio Físico/Saúde, Domínio Psicológico, Domínio Pessoal e Domínio Profissional, onde serão explanados os níveis de QVT numa escala entre muito insatisfatório até satisfatório, conforme conjugação dos valores dos índices.

Relembrando que, para facilitação da análise e justificativa dos resultados, configurou-se que dos índices de 0 (zero) a 22,5, o resultado seria muito insatisfatório, do

22,5 a 45, o resultado seria insatisfatório, do 45 a 55 a classificação seria neutra, do 55 a 77,5 o resultado seria satisfatório e do 77,5 a 100, a classificação seria muito satisfatório.

No gráfico 3, são representados os escore médios dos Domínios. Classifica-se então a Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários como Satisfatória.

Gráfico 3 - Escores Gerais da Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários



Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Além disso, para entendermos o porquê deste resultado, verificamos os resultados em cada dimensão a seguir.

5.2.1 Análise do Domínio Físico/Saúde

Com relação ao primeiro objetivo específico dessa pesquisa, foi feita a análise dos indicadores do Domínio Físico/Saúde de Qualidade de Vida no Trabalho. Conforme Reis Junior (2008), nesse domínio são analisados os aspectos relacionados à Saúde, doenças e hábitos saudáveis dos trabalhadores.

Os dados obtidos para esse domínio resultaram conforme tabela a seguir:

Tabela 8 – Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Físico/Saúde

Nº	PERGUNTA/INDICADOR	Frequências				
		1	2	3	4	5
DOMÍNIO FÍSICO/SAÚDE	Em que medida você avalia seu sono?	0	0	8	23	9
		0,00%	0,00%	19,50%	56,10%	22,00%
	Em que medida algum problema de sono prejudica seu trabalho?	20	10	7	3	1
		48,80%	24,40%	17,10%	7,30%	2,40%
	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	0	4	14	12	10
		0,00%	9,80%	34,10%	29,30%	24,40%
	Em que medida você se sente confortável no seu trabalho?	0	1	18	15	7
		0,00%	2,40%	43,90%	36,60%	17,10%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Portanto, de acordo com os dados, 56,10% da amostra avaliaram seu sono como bom, onde 48,8% afirmaram que o trabalho não prejudica o seu sono. Isso quer dizer que para um pouco mais da metade da amostra, o trabalho prejudica de alguma forma seu sono, variando a intensidade da forma como prejudica. Além disso, apenas 9,8% responderam que suas necessidades fisiológicas não são totalmente satisfeitas, 34,10% apontaram que essas necessidades são medianamente satisfeitas e mais da metade afirmou que suas necessidades fisiológicas conseguem ser satisfatoriamente supridas.

Conforme Limongi-França (2004), a qualidade de vida no trabalho não é apenas um conceito, ela abrange as necessidades dos seres humanos como sono, alimentação e sede e essas devem ser realmente satisfeitas para que haja bem-estar no trabalho. Dado os resultados positivos, a maioria dos eletricitários consegue então satisfazer essas necessidades.

Outra questão referia-se a conforto no trabalho. A maior concentração de respostas foi no quesito médio, seguido pelo bom e depois muito bom. Walton (1973) aponta como um dos seus indicadores a segurança e a saúde no trabalho, onde as condições físicas do ambiente de trabalho devem reduzir o risco de doenças e acidentes de trabalho.

Nota-se que um número significativo de eletricitários, conforme os resultados obtidos, sente certo desconforto no ambiente de trabalho, onde 43,9% sentem-se medianamente confortáveis. Podemos atrelar isso à presença da periculosidade nas atividades realizadas com Energia Elétrica. Apesar disso, o índice de conforto no trabalho não foi negativo, onde atrelamos esse fator a um forte crescimento da Segurança no Trabalho no Setor Elétrico. Conforme o Relatório da Fundação COGE (2013), percebe-se que os números

de acidentes no trabalho vêm diminuindo cada vez mais nas empresas, devido a esse maior investimento.

Maslow (1973) afirma que as necessidades básicas são essenciais para satisfação e qualidade de vida do indivíduo no trabalho. De acordo com os níveis obtidos no Domínio Físico/Saúde, os eletricitários conseguem satisfazer essas necessidades.

Tabela 9 - Medidas Descritivas do Domínio Físico/Saúde

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE	ÍNDICE DE QVT
Físico/Saúde	3,872	0,613	15,82%	2,500	5,000	2,500	71,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Observa-se com a apresentação da tabela acima, que o índice de QVT geral desse Domínio resultou num nível satisfatório de aspectos físicos e de saúde na Qualidade de Vida no Trabalho dos eletricitários.

5.2.2 Análise do Domínio Psicológico

Conforme o segundo o objetivo específico, foram analisados os índices do Domínio Profissional para Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Reis Junior (2008), o Domínio Psicológico integra aspectos relacionados à satisfação pessoal, espírito de camaradagem, motivação, orgulho, liberdade de expressão.

Os índices de QVT para o Domínio Psicológico resultaram conforme Tabela 10:

Tabela 10 - Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Psicológico

Nº	PERGUNTA/INDICADOR	Frequências				
		1	2	3	4	5
DOMÍNIO PSICOLÓGICO	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	0	2	15	16	8
		0,00%	4,90%	36,60%	39,00%	19,50%
	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	0	2	19	12	8
		0,00%	4,90%	46,30%	29,30%	19,50%
	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	0	2	10	13	16
		0,00%	4,90%	24,40%	31,70%	39,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Quanto à motivação no trabalho, a maioria dos eletricitários ficou entre uma motivação mediana (36,6%) e satisfatória (39%) para trabalhar. Hackman e Oldham (1974) defendem que há maior motivação no trabalho quando os trabalhadores conseguem perceber a responsabilidade e significância no seu trabalho, além do conhecimento dos reais resultados do mesmo. É importante, para motivar os eletricitários ainda mais no trabalho, que eles entendam a importância da tarefa executada para a sociedade, pois quanto aos outros dois requisitos, verifica-se que os resultados obtidos eles conseguem ver diariamente e a responsabilidade no trabalho é um fator atrelado ao cargo, devido à periculosidade e habilidade única para conduzi-lo.

Verificando o índice de liberdade de expressão no trabalho, percebe-se que 46,30% dos respondentes a caracterizou como mediana. Walton (1973) afirma que o autocontrole é essencial para o indivíduo sentir-se bem na empresa. Altos níveis de controle e supervisão por parte da chefia podem gerar desconforto e sentimento de falta de autonomia e confiança. David e Newstrom (1991) afirmam que a motivação de um trabalhador, depende que a empresa crie um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem com seus superiores, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho. Além disso, devem estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. Na pesquisa, observa-se que a motivação está fortemente ligada com a liberdade de expressão, na medida em que os resultados de motivação e liberdade de expressão estão em sua maior parte entre intervalos similares conforme se verifica na Tabela 11.

Observa-se ainda que 39% da amostra sentem muito orgulho da sua profissão. Esse fato pode ser relacionado ao que Werther e Davis (1981) remetem ao afirmar que o trabalho deve atingir as expectativas profissionais de um indivíduo, nem ultrapassando, nem sendo menos que o esperado, gerando o orgulho no trabalho. Dentre os eletricitários, 24,10% responderam estar medianamente orgulhosos com sua profissão, ou seja, a mesma não está atingindo todas as expectativas destes indivíduos.

Tabela 11 - Medidas Descritivas do Domínio Psicológico

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE	ÍNDICE DE QVT
Psicológico	3,805	0,675	17,00%	2,333	5,000	2,667	70,10%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Verifica-se, por meio da tabela acima, que o Índice de QVT é satisfatório para os indicadores psicológicos.

5.2.3 Análise do Domínio Pessoal

Com relação ao terceiro objetivo específico da pesquisa, foi realizada a análise do Domínio Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho. O Domínio Pessoal, corrobora Reis Junior (2008), aborda fatores relacionados à realização pessoal, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais de um indivíduo.

Os indicadores encontrados para esse Domínio são:

Tabela 12 - Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Pessoal

Nº	PERGUNTAS/INDICADORES	Frequências				
		1	2	3	4	5
DOMÍNIO PESSOAL	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	0	1	14	15	11
		0,00%	2,40%	34,10%	36,60%	26,80%
	Como você avalia a qualidade de sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	0	2	12	20	7
		0,00%	4,90%	29,30%	48,80%	17,10%
	Em que medida sua família avalia seu trabalho?	1	1	4	20	15
		2,40%	2,40%	9,80%	48,80%	36,60%
	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	0	0	4	20	17
		0,00%	0,00%	-9,80%	48,80%	41,50%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Quanto à realização pessoal, o resultado apresentou maiores percentuais entre mediano (34,10% da amostra) e bom (36,60% da amostra).

Remetendo a Nahas (2001) ao retratar sobre os indicadores individuais, o mesmo informa que a maioria desses indicadores depende do próprio trabalhador, ou seja, a maior parte desses indicadores depende da força de vontade dele. Então essa realização pessoal atrela-se ao nível de força de vontade de cada um, sem excluir a necessidade de incentivo por parte das empresas.

Sobre a qualidade nas relações com superiores e subordinados, conforme a Tabela 12, os resultados demonstram que 48,8% o consideraram bom, sendo equivalente ao percentual obtido referente ao respeito nas relações entre colegas e superiores. Walton (1973) defende o indicador de Integração social na organização do trabalho. Para esse critério, é importante que exista a ausência de preconceitos, a aceitação do trabalhador por suas habilidades, a capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física, o igualitarismo, a mobilidade ascendente, os grupos de apoio grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio emocional, o senso comunitário

e a abertura interpessoal. Westley (1979) afirma que a partir do momento que o trabalhador tem suas crenças pessoais ou religiosas ignoradas, ele tende a ficar mais desmotivado. Como a maioria responde que o nível de qualidade e respeito nas relações é bom, podemos perceber que isso influenciou no nível geral do domínio, tornando-o satisfatório.

Sobre os valores familiares, Westley (1979) remete que os trabalhadores precisam sentir que eles estão sendo respeitados. Walton (1973) defende que o trabalho deve proporcionar a qualidade do lazer. A forma como o indivíduo utiliza seu tempo livre é um fator influenciador sobre a QVT dos indivíduos. Dentre os eletricitários, 85,4% percebem que a família os apoia e avalia seu trabalho como bom.

Tabela 13 – Medidas Descritivas do Domínio Pessoal

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE	ÍNDICE DE QVT
Pessoal	4,006	0,534	13,32%	2,750	5,000	2,250	75,15%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

No geral, os índices de Qualidade de Vida no Trabalho referentes aos indicadores pessoais foram satisfatórios, sendo o Domínio que apresentou maior média dentre os quatro analisados.

5.2.4 Análise do Domínio Profissional

Quanto ao quarto objetivo específico dessa pesquisa, foi realizada a análise do Domínio Profissional de QVT. Reis Junior (2008) ressalta que no Domínio Profissional são integralizados os aspectos organizacionais que afetam na qualidade de vida dos trabalhadores, como os benefícios, condições de trabalho, imagem da empresa (orgulho), plano de carreira, aprendizagem, cooperação entre níveis hierárquicos, remuneração e responsabilidade social.

Os índices obtidos para esse Domínio foram:

Tabela 14 - Frequências dos Indicadores referentes ao Domínio Profissional

Nº	PERGUNTA/INDICADOR	Frequências				
		1	2	3	4	5
DOMÍNIO PROFISSIONAL	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas?	0	5	14	15	7
		0,00%	12,20%	34,10%	36,60%	17,10%
	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	0	6	10	19	6
		0,00%	14,60%	24,40%	46,30%	14,60%
	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	1	8	13	9	10
		2,40%	19,50%	31,70%	22,00%	24,40%
	Em que medida você está satisfeito com seu nível de participação nas decisões da empresa?	0	5	18	15	3
		0,00%	12,20%	43,90%	36,60%	7,30%
	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidades no trabalho?	0	0	16	19	6
		0,00%	0,00%	39,00%	46,30%	14,60%
	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela empresa?	2	3	12	14	10
		4,90%	7,30%	29,30%	34,10%	24,40%
	Você se sente satisfeito com a variedade de trabalhos que realiza?	1	4	12	14	10
		2,40%	9,80%	29,30%	34,10%	24,40%
	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	0	0	5	21	14
		0,00%	0,00%	12,20%	51,20%	34,10%
O quanto você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?	0	2	13	19	7	
	0,00%	4,90%	31,70%	46,30%	17,10%	

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Quanto à liberdade de criar coisas novas, a maior parte respondeu de mediano (34,10%) a bom (36,6%). Além disso, o nível de responsabilidades no trabalho e a satisfação com a variedade de tarefas tiveram resultados bons, representando respectivamente 46,30% e 34,10% da amostra. Quanto ao nível de participações nas decisões da empresa, a maior parte avaliou como mediano (43,90%). Esses indicadores remetem à teoria de Westley (1979) ao afirmar que a organização deve proporcionar ao indivíduo a oportunidade e autonomia de variar suas tarefas, objetivando que o mesmo não fique alienado e desinteressado com o passar do tempo. Portanto, esse resultado entre mediano e bom está atrelado a como o indivíduo está percebendo essa autonomia.

Conforme Werther e Davis (1983), a QVT organizacional, ou seja, os indicadores profissionais referem-se ao esforço que a empresa faz com os objetivos de melhorar a QVT dos trabalhadores, deixando os cargos menos monótonos e mais satisfatórios. O indicador

sobre a quantidade de treinamentos está ligado a essa teoria, onde 34,10% dos eletricitários responderam que a quantidade de treinamentos oferecida pela organização é boa. No Setor Elétrico, faz-se necessária a continuidade de treinamentos para funcionários, devido ao cuidado com a segurança no trabalho e ao desenvolvimento das tecnologias nessa área.

Conforme Tabela 14, o orgulho pela empresa teve uma classificação em sua maior parte mediana (31,7%). Walton (1973) remete que o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização. Portanto, esse orgulho é gerado muitas vezes pelo conhecimento dos funcionários sobre novos resultados alçados da empresa e o seu nível de participação para esse acontecimento.

Quanto ao espírito de camaradagem e a igualdade de tratamento entre os funcionários, um pouco mais da metade da amostra analisou que é boa, atingindo os percentuais respectivamente de 51,20% e 46,3%. Werther e Davis (1983) afirmam que o indicador de cooperação de níveis hierárquicos permite analisar a competência de relacionamento interpessoal e camaradagem, sejam próprias ou dos colegas, permitindo que haja confiança mútua entre a equipe. Portanto, dado o resultado positivo para esse indicador, percebe-se que os eletricitários interagem-se entre si e buscam a ajuda mútua.

A pergunta chave desse questionário que interroga sobre como o respondente percebe o seu nível de Qualidade de Vida no trabalho, apresentou 46,3% da amostra avaliando-a como boa, seguido de 31,7% das respostas com classificação mediana. Walton (1973) e Westley (1979) defendem que a remuneração e o plano de carreira são essenciais para uma boa QVT, além disso, afirmam que a grande maioria das atitudes tomadas pelos trabalhadores depende do seu ganho financeiro e da sua prospecção de futuro na empresa. Já os benefícios, direitos trabalhistas obedecidos, participação nos lucros são fatores motivadores para o domínio profissional, defendidos por Walton (1973). O autor ainda afirma que cada trabalhador possui um limite físico e psicológico de desempenho, de forma que para se ter um nível satisfatório de QV, a carga horária deve não ser elevada, pois prejudica o desempenho e o bem-estar do indivíduo. Não apenas o número de horas, mas a estabilidade de horário é muito importante nesse indicador. Portanto, quanto a esses indicadores, os eletricitários perceberam em sua maioria como bom, seguido de mediano.

Tabela 15 - Medidas Descritivas do Domínio Profissional

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE	ÍNDICE DE QVT
Profissional	3,683	0,577	15,66%	2,778	5,000	2,222	67,07%

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Reis Junior (2008) informa que esse domínio tende inconscientemente a ser o mais criticado pelos respondentes, por este representar em grande parte, as condições oferecidas pela empresa para se trabalhar. Os outros domínios reportam bastante para análise de aspectos pessoais, tendendo a ser mais bem avaliados. Confirmando essa teoria, o domínio profissional foi o que obteve o menor nível de QVT, conforme tabela acima, porém ainda resultou num nível satisfatório.

No geral, observamos que os Eletricitários possuem um nível satisfatório de Qualidade de Vida no Trabalho, por meio da análise dos Domínios Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional, que resultaram em indicadores com bons resultados.

5.3 Comparações dos Domínios

Pela as médias dos domínios, observa-se que o domínio pessoal é o fator de qualidade de vida no trabalho que mais está presente nos eletricitários. Entretanto, para assumir estatisticamente tal representação deve-se analisar pelo teste ANOVA de medidas repetidas.

Para identificar as diferenças entre as etapas do processo de compra, utilizou-se da ANOVA de medidas repetidas. Este uso decorre pelos domínios serem relacionado às informações do indivíduo. No processo de análise da ANOVA de médias repetidas, primeiro analisa-se o teste de esfericidade de Mauchly o qual tem como hipótese a assunção de esfericidade. Neste contexto, as variáveis analisadas apresentaram valor significativo, indicando rejeição da hipótese; assim, para a análise da diferença de variâncias foi utilizado, em vez do usual teste F (usado para quando a hipótese de esfericidade é assumida), o teste Huynh-Feldt.

Neste contexto, identificou-se que as etapas do processo de compra diferem entre si.

Tabela 16 – Teste de Comparação das Médias

Testes		F	Sig.	ObservedPower ^a
Etapas do Processo de Compra	Esfericidade assumida	25,391	,000	1,000
	Greenhouse-Geisser	25,391	,000	1,000
	Huynh-Feldt	25,391	,000	1,000
	Lower-bound	25,391	,000	0,998

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

A partir dessa indicação, para identificar quais médias diferem entre si, realizou-se o teste de Fisher que é similar ao teste t em pares.

Tabela 17 – Teste de Fisher para comparação dos Domínios, dois a dois

(I) Domínio 1	(J) Domínio 2	Diferença (I-J)	Valor <i>p</i>
Domínio físico	Domínio psicológico	-0,488*	0
	Domínio pessoal	-0,713*	0
	Domínio profissional	-0,364*	0
Domínio psicológico	Domínio físico	0,488*	0
	Domínio pessoal	-0,226*	0,016
	Domínio profissional	0,124	0,197
Domínio pessoal	Domínio físico	0,713*	0
	Domínio psicológico	0,226*	0,016
	Domínio profissional	0,350*	0
Domínio profissional	Domínio físico	0,364*	0
	Domínio psicológico	-0,124	0,197
	Domínio pessoal	-0,350*	0

Fonte: Elaborado pela Autora (2014)

Esse teste é utilizado para se comparar todos pares de médias, dois a dois. É indicado quando o tamanho das duas amostras independentes é pequeno e consiste em determinar a probabilidade exata de ocorrência de uma frequência observada, ou de valores mais extremos.

Conforme os valores *p* 0,000, identificou-se que os domínios diferem entre si, exceto o domínio psicológico em relação ao domínio profissional. Pela Tabela 17, identifica-se que o domínio pessoal é o mais identificado pelos respondentes, assumindo estatisticamente essa representação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse capítulo consolida os resultados dessa pesquisa, remetendo às principais conclusões obtidas no desenvolver desse estudo, as limitações e as oportunidades de melhoria para as próximas pesquisas.

O tema qualidade de vida no trabalho apresenta-se em crescimento devido à exigência dos trabalhadores em melhores condições de trabalho. Além disso, a QVT buscar melhorar os níveis de produtividade desses indivíduos, gerando assim, uma reciprocidade entre os interesses da organização e dos trabalhadores. Trabalhos como os de Elton Mayo (1945), em Hawthorne; Maslow (1971), sobre a hierarquia de necessidades e McGregor, com a teoria X e Y e Herzberg, por meio do conceito de “enriquecimento do cargo” são essenciais para o entendimento desse tema. Além disso, a evolução dos conceitos sobre qualidade de vida, bem como a construção de Modelos como os Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1974), Werther e Davis (1981); Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985) são parte importante para entender o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho e sua influência na produtividade.

Em consonância com o objetivo desse trabalho, que é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de Eletricitários do Estado do Ceará, fez-se necessário entender um fator importante presente nas atividades desses trabalhadores: a periculosidade. Por meio da análise desta e dos acidentes de trabalho que são ocasionados por ela, percebeu-se quais são as consequências de lidar com esse tipo de atividade.

A pesquisa foi aplicada em 41 eletricitários de uma empresa prestadora de serviços de manutenção de subestação, lavagem de isoladores e poda de árvores para o Estado do Ceará. O instrumento utilizado foi o questionário QWQL-bref, composto de quatro questões de domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal, e nove do domínio profissional.

De acordo com os dados da pesquisa realizada, os eletricitários possuem um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho. Esse resultado foi obtido através das análises dos Domínios, atingindo o objetivo principal e os específicos desse trabalho.

Quanto ao primeiro objetivo específico, de analisar o Domínio Físico/Saúde, observa-se que o mesmo resultou em um nível satisfatório de Qualidade de Vida no Trabalho, não atingindo a hipótese relacionada a esse Domínio.

Com relação ao segundo objetivo específico dessa pesquisa, o Domínio Psicológico resultou em índices satisfatórios de QVT, confirmando a hipótese referente a esse Domínio.

Sobre o terceiro objetivo específico desse estudo, o Domínio Pessoal obteve um resultado satisfatório de QVT, onde hipótese relacionada a esse item pode ser confirmada.

Quanto ao quarto objetivo referente a essa pesquisa, o Domínio Profissional resultou em níveis satisfatórios de QVT dos respondentes, não atingindo a hipótese elaborada para esse Domínio.

Quanto aos índices de respostas das categorias de QVT, percebe-se uma maior concentração dentro da escala Likert em níveis 4 (bom), porém em alguns indicadores houve um número considerado de respondentes na escala 3 (médio) e 5 (alta). Verificou-se por meio da Análise desses Domínios, que a periculosidade é um fator que influi negativamente na qualidade de vida de trabalho desses indivíduos, mas é não percebida por eles de forma agravante.

O estudo apresentado é um instrumento de diagnóstico para gestores de empresa do Setor Elétrico, onde por meio dele é possível analisar quais os fatores necessitam de maior investimento, a fim de que os eletricitários se sintam mais motivados para trabalhar.

O presente trabalho apresentou limitações dado a dificuldade de acesso aos respondentes dos questionários. Recomendam-se para outros estudos que sejam aplicados questionários numa maior quantidade de empresas contratadas do Setor Elétrico, bem como, que haja uma maior análise dos indicadores, por meio de inclusão de perguntas qualitativas.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei Nº 12.740, de 08 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5452, de 1 de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para a caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7369, de 20 de setembro de 1985. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9dez. 2012.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112740.htm>. Acesso em: 3nov.2014.
- BRASIL. Lei Nº 8.213/91, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 jul.1991.** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 5.11.2014
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 16 – Atividades e Operações Perigosas, 2014.**Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14.out. 2014** Disponível em:<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401490E9B6BB80A19/NR-16%20\(atualizada%202014\)%20Motocicleta.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401490E9B6BB80A19/NR-16%20(atualizada%202014)%20Motocicleta.pdf)>. Acesso em: 3 nov.2014
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8.set. 2014.** Disponível em:<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E216601310641F67629F4/nr_10.pdf>. Acesso em: 3 nov.2014
- BRASIL. Portaria nº 1.078 de 16 de julho de 2014. Aprova o Anexo 4-Atividades e operações perigosas com energia elétrica – da Norma Regulamentadora n.º16 – Atividades e Operações perigosas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17.jul. 2014** Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808147596147014759D205D84B45/Portaria%20n.%20C2%BA%201078%20\(Nova%20NR-16%20-%20Anexo%20IV\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808147596147014759D205D84B45/Portaria%20n.%20C2%BA%201078%20(Nova%20NR-16%20-%20Anexo%20IV).pdf)>. Acesso em: 3.nov.2014
- BROWN, J. A. C. **A psicologia social da Indústria.** São Paulo, Atlas: 1972.
- BOURGUIGNON, D. R. *et al.* Perfil dos Eletricistas do Setor Energético da Região Metropolitana de Vitória – ES. **Um Estudo de Base Ergonômica.** Espírito Santo, 2000.
- CABRAL JUNIOR, U. B. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais de educação.** 2010. 290f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação Universidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2010.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5. ed.São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHEREMETA, M. *et al.* Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida.** 2011; v. 03, n. 01, p. 01-15.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

DAVIS; B. WERTHER, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo, Pioneira, 1994.

FARQUHAR, M. **Definitions of quality of life: a taxonomy**. Journal of Advanced Nursing, Oxford, 1995.

FERREIRA, P.L. Satisfação dos profissionais de enfermagem: construção e aplicação de instrumento de medição. **Saúde Infantil**, v. 18, p. 31-40, 1996.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G.B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, maio-agosto de 2009. Disponível em:
<<http://www.uff.br/sg/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 22 de Setembro de 2014.

FUNDAÇÃO COGE. Segurança e Saúde no Trabalho. **Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro**. Rio de Janeiro, 2013

FUNDAÇÃO COGE. Comissão Tripartite Permanente de Negociação do Setor Elétrico no Estado de São Paulo. **Manual de treinamento do Curso Básico de Segurança em Instalações e Serviços de Eletricidade**. Rio de Janeiro, 2005

GIL. A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: atlas, 1999.

GOMES, C.C; OLIVEIRA, R S. Agentes de limpeza pública: um estudo sobre a relação prazer/sofrimento no ambiente laboral. **Psicologia Científica Profissional**, vol.33, p.138-153, 2013.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL)**. Faculdade de Medicina da UFRGS, 1998. Departamento de Psiquiatria. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>. Acesso em: 13/10/14.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *In: Journal of Applied Psychology*. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HERZBERG, F. **Mais uma vez**: Como motivar seus funcionários?. Estados Unidos: Harvard Business Review, 1987

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing Company, 1985

LIKERT, R. A. Technique for the measurement of attitudes. *In:Arch. Psychol.* v. 140, p. 1-55, 1932

- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:** esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO9000. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. *In: Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências.* São Paulo: Gente, 2002, p 403-406.
- MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos:** do operacional ao estratégico. 14^a Ed. São Paulo: Saraiva, 2011
- MARTINEZ M. C.; PARAGUAY, A. I. B.B. Satisfação e saúde no trabalho – Aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 6, pág. 59-78, 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>>. Acesso em: 5 nov.2014
- MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MASLOW, A. H. **Motivation and personality.** 2nd Ed. New York: Harper&Row, 1971, 369 p.
- MAYO, Elton. **The Social Problems of an Industrial Civilization.** Boston: Harvard University, 1945
- MCGREGOR, D. M. **The human side of enterprise.** New York, McGraw-Hill, 1960.
- MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral:** princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole, 2004.
- MOURA, Leila Luz Fontes de. **Qualidade de Vida no Trabalho:** uma aplicação prática do Modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos-PI. 2011. 60f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2011.
- NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. *In: Organization Dynamics.* v. 1, n. 11, p. 20-30, 1983.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Midiograf, 2001.
- PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.** 2010, 129f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.
- PEREIRA, E. F. et al. Qualidade de Vida: Abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte.** São Paulo, v.26, n.2, p.241-50, abr/jun, 2012.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento.** In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). *Qualidade de vida e novas tecnologias.* Campinas, IPES Editorial, 2007.

PIMENTEL, M. H. C. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Concepções e Práticas adotadas em empresas do Polo Petroquímico de Camaçari.** 2003. 95f. Dissertação (Mestre em Administração) - Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2003.

PYNES, Joan E. **Human resources management for public and nonprofit organizations: a strategic approach.** 3ª ed. San Francisco, USA: Jossey-Bass, 2009.

RAMOS; Juan Perez. *Motivação no Trabalho: Abordagens Teóricas.* **Periódicos Eletrônicos da Psicologia.** Universidade de São Paulo. v.1, n.2, supl.2, dez. 1990. São Paulo. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004>. Data de Acesso: 31/8/2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo, Atlas, 1999.

RUSCHEL, A.V. **Qualidade de Vida no Trabalho no Ramo Imobiliário: uma abordagem de Gestão Sócio-Econômica.** Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1993

SAUTER; S. L.; MURPHY, L. R. *Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos.* IN: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas, 2005. Cap. 13.

ROMANZINI, C. D.. **Qualidade de vida no trabalho em duas empresas prestadoras de serviços de acesso à internet na região de Caxias do Sul.** 2002, 152f. Dissertação (Mestre em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2002.

TOLFO, S. R.; PICICININI, V. C.. *As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática.* **Revista Administração Contemporânea**, vol.5, no.1, p.165-193, 2001.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* In: **Sloan Management Review.** Massachusetts, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. *Problems and Solutions in the Quality of Working Life.* In: **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

WHOQOL Group. World Health Organization. **WHOQOL: measuring quality of life.** Geneva: WHO;1997.

APÊNDICE A – PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO DOS ELETRICITÁRIOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
 FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
 CONTABILIDADE- FEAAC
 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO

1. Qual a sua Idade? _____ anos

2. Você:

- () É Casado
 () É Solteiro
 () É Viúvo
 () É Separado
 () Possui União Estável

3. Com quantos anos você começou a trabalhar? _____ anos

4. Quantos filhos você possui? _____ filhos

5. Qual a sua renda familiar (está entre quais valores)?

- () De R\$ 725,00 até 1.450,00
 () De R\$ 1.450,01 até 2.175,00
 () De R\$ 2.175,00 até 2.900,00
 () De R\$ 2.900,00 até R\$ 4.350,00
 () Acima de R\$ 4.350,00

6. Qual sua escolaridade?

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| () Alfabetização Completa | () Graduação Incompleta |
| () Ensino Fundamental Incompleto | () Graduação Completa |
| () Ensino Fundamental Completo | () Pós-Graduação Incompleta |
| () Ensino Médio Incompleto | () Pós-Graduação Completa |
| () Ensino Médio Completo | |

7. Possui algum Curso Técnico? () Não () Sim. Qual? _____

8. Você é financeiramente responsável por si próprio e por outras pessoas, tais como dependentes e familiares?

- () 1. Não tem nenhuma responsabilidade financeira nem sobre si mesmo (não precisa de nenhuma renda)
 () 2. É parcialmente responsável por si próprio
 () 3. É totalmente responsável apenas por si próprio
 () 4. É totalmente responsável por si e parcialmente responsável por, pelo menos, outra pessoa.
 () 5. É totalmente responsável por si e por, pelo menos, mais uma pessoa.

9. Você mora:

- Sozinho Em família ou com parceiro(a)
 Divide com amigos(as) Outro

10. Você possui alguma deficiência? Não Sim. Qual? _____

11. Qual o seu cargo na PARCERIA ENGENHARIA? _____

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO QWLQ-BREF



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE- FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

QUESTIONÁRIO QWLQ-BREF

Para as questões abaixo, escolha as alternativas que lhe parecem mais adequadas, circulando os números que você acha que responderá melhor a pergunta.

Leve em consideração as **duas últimas semanas de trabalho**.

Leia com atenção. Caso fique com dúvida, escolha a primeira opção que apareceu na sua mente.

1. Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

2. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

3. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

4. Como você avalia seu sono?				
Muito Ruim	Ruim	Média	Bom	Muito Bom
1	2	3	4	5

5. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

6. Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

7. Você possui orgulho da organização no qual trabalha?				
Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

8. Em que medida o seu trabalho é prejudicado com algum problema de sono?				
Nada	Muito Pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

9. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

10. Como você avalia a qualidade de sua relação com seus superiores?				
Muito Ruim	Ruim	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

11. Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
Muito Ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito Bom
1	2	3	4	5

12. Você está satisfeito com o seu nível de decisões na empresa?				
Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

13. Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidades no trabalho?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

14. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela empresa?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

15. Você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
Muito Pouco	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

16. Você se sente satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

Você consegue satisfazer suas necessidades fisiológicas adequadamente no trabalho?				
Muito Pouco	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

18. Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
Muito Ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito Bom
1	2	3	4	5

19. Você se sente confortável no seu trabalho?				
Nada	Muito Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

20. O quanto você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE- FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA:

Qualidade de Vida no Trabalho dos Eletricitários do Estado do Ceará

OBJETIVO:

Analisar a percepção dos trabalhadores dessa empresa acerca da Qualidade de Vida no Trabalho através de um estudo de caso.

Esclareço que:

- Serão realizadas entrevistas através de um questionário semi-estruturado.
- As informações coletadas no questionário somente serão utilizadas para os objetivos da pesquisa.
- O senhor(a) tem liberdade de desistir a qualquer momento de participar da pesquisa.
- As informações ficarão em sigilo seu anonimato será preservado.
- Nenhum momento o senhor(a) terá prejuízo no seu tratamento e financeiro. Em caso de esclarecimento entrar em contato com o(a) pesquisador(a) responsável:
Nome: Alicia Serra Vasconcelos. Tel: 8791-6503

Consentimento pós-esclarecimento:

Declaro que fui orientado sobre os objetivos e finalidades deste estudo, não havendo nenhuma dúvida a respeito.

Compreendo que não sou obrigado a participar deste estudo e estou ciente de que podemos desistir de participar a qualquer momento. O meu nome não será utilizado nos documentos pertencentes a este estudo e a confidencialidade dos registros médicos será garantida.

Assinatura

Eu, Alicia Serra Vasconcelos, pesquisadora responsável por este projeto tenho o compromisso de cumprir com as afirmativas acima descritas.

Assinatura da pesquisadora

Fortaleza, _____ de _____ de 2014.