

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TIAGO ALMEIDA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CASO DOS ARTESÃOS DO  
COURO E AÇO DA CIDADE DE CACHOEIRINHA-PE**

CARUARU / PE  
2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TIAGO ALMEIDA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CASO DOS ARTESÃOS DO  
COURO E AÇO DA CIDADE DE CACHOEIRINHA-PE**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, Centro Acadêmico do Agreste – CAA, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso, intuindo obtenção do título de graduação em Administração. Orientador: Prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior, Mestre.

CARUARU / PE  
2014



# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CASO DOS ARTESÃOS DO COURO E AÇO DA CIDADE DE CACHOEIRINHA-PE**

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 26 de Fevereiro de 2014

---

Prof. Claudio Jose Montenegro de Albuquerque  
Coordenador do Curso de Administração

## **BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior, MSc.  
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste  
**Orientador**

---

Prof. Antônio de Souza Silva Júnior, MSc.  
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste  
**Banca examinadora**

---

Prof. José Lindenberg Julião Xavier Filho, MSc.  
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste  
**Banca examinadora**

## **DEDICATÓRIA**

*A Deus e aos meus pais.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que guiou meu caminho e minhas realizações. Ele, que me ilumina todos os dias e me abençoa a cada amanhecer. Ele, que me ajuda a enfrentar todos os problemas da vida, a superar as barreiras, que por mais difíceis que pareça, diante dele não são nada. Ele, que me agracia com todo seu Amor e é o principal responsável pela realização de todos meus sonhos, inclusive esse e os que ainda virão.

A meu Pai, meu mestre, meu guerreiro, conselheiro e melhor amigo Manoel Jacinto, por todo seu apoio, paciência, dedicação, honestidade, e principalmente por sempre acreditar em mim e estar ao meu lado, sempre. Por todo seu trabalho árduo, onde através de seus calos, cortes nas mãos, suor e cansaço nunca deixou de me apoiar nos meus estudos e principalmente na vida, pelas lições de moral que quando criança me fazia refletir e hoje carrego como lição de vida. Ele que me ensinou o caminho, os valores, a educação e honestidade. Ele que sempre me incentivou para o caminho do conhecimento, ele que é um presente dado por Deus.

A minha Rainha Maria de Fátima, minha amada Mãe, minha mestra, presente de Deus em minha vida, mulher responsável por ser o homem que sou, onde com toda sua simplicidade e experiência de vida me ensinou as lições que hoje carrego em meu coração. Ela que sempre se colocou a frente de todos os meus problemas, ela que nunca deixou de estar ao meu lado. Ela que também é uma batalhadora, uma guerreira que começou cedo a enfrentar os problemas da vida, trabalhando e trabalhando, sem tempo para estudo, porém sempre me empurrou para o caminho do conhecimento. A vocês Mãe e Pai, meus anjos, o que seria de mim sem vocês, a gratidão é um dom e eu sou eternamente grato, eu sou a pessoa mais feliz do mundo por ter vocês dois na minha vida, pelo amor que tenho de vocês, obrigado por tudo, por toda a paciência, todos os ensinamentos, enfim todo amor, vocês são com toda a certeza que tenho em meu coração e mente meus amores e um verdadeiro presente de Deus em minha vida.

Agradeço a minha Irmã Manuela, por sempre me apoiar e acreditar em mim, sempre aturar o irmão “chato” que fui para você, porém, irmã sempre que contei com você tive apoio, sempre tive uma irmã amiga, te admiro linda, espero que você conte comigo pra tudo em sua vida. Irmã eu te amo.

A minha família em geral, em especial as minhas tias Neidinha, Zezé, Dudui,

Rosinha e meus tios Vadinho e Neném, que foram pessoas essenciais para a minha vida. Meu primo Valerio que me ajudou da forma que pôde nos meus estudos, e sempre se mostrou a disposição para o alcance dos meus objetivos.

Agradeço a Morganna Manuella, minha namorada, conselheira, companheira e amiga, pela paciência, pelo apoio, amor dedicado, e acima de tudo pela mulher que você é. Morganna você é uma pessoa muito especial para mim, muito obrigado!

Agradeço a meu orientador Professor Luiz Sebastião, que em meio a tantos compromissos dedicou tempo para a orientação nesta pesquisa. Luiz, através de suas aulas, você desperta o prazer pelo conhecimento, suas orientações foram essenciais para o desenvolvimento dessa pesquisa. Portanto, muito obrigado, pelo apoio dedicado, e pela paciência. Luiz Sebastião, professor e amigo.

Agradeço a Sara Oliveira, Karolina Aires e Marcela Pereira, que de forma direta ou indireta incentivaram e ajudaram na realização desta pesquisa.

Agradeço em geral aos amigos que conheci nessa minha graduação, Leonardo Vinicius, Rafael Gomes, Marconi Andrade, Raffaelo Freitas, Genildo, Henry, e todos da minha turma 2008.2 manhã.

## **EPÍGRAFE**

*“O conhecimento nos faz responsáveis.”*

(Che Guevara)

## RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo muito discutida pelo fato de relacionar os aspectos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho. Com a atual produtividade imposta pelo capitalismo, as organizações impõem ritmos de trabalhos despropositais, a fim de suprir uma demanda cada vez mais crescente, mas em muitos casos afetando a qualidade de vida dos trabalhadores no mercado formal. Em meio a esse contexto, surgem atividades informais, como alternativas de trabalho e sobrevivência no mercado de trabalho. Porém, deve-se analisar se as características do trabalho informal não afetam a QVT das pessoas inseridas nesse contexto. Esta monografia consiste em um estudo realizado sobre os artesãos residentes na cidade de Cachoeirinha-PE conhecida como a Terra dos Arreios em Couro e Aço e atuantes na feira de artesanato, que acontece semanalmente, onde tem por objetivo analisar a percepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos artesãos. A partir de um questionário que avalia as dimensões das tarefas, criado com base em uma adaptação do modelo de Hackman e Oldham (1975). Realizou-se uma pesquisa empírica e bibliográfica para análise e conclusão dos dados, no qual se evidencia que, de maneira geral, a QVT dos artesãos encontra-se em um nível mediano, onde de certa forma é longe do nível ideal segundo Hackman e Oldham. E por se tratar de um trabalho informal, questões como autonomia, identidade e significância que deveriam estar em um nível motivacional muito alto, verifico-se que os mesmos encontram-se em uma escala pequena.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Dimensões das tarefas. Percepção da QVT. Trabalho Informal.

## **ABSTRACT**

The quality of working life (QWL) is currently being discussed by the fact relate the favorable and unfavorable aspects of a work environment. With the current productivity imposed by capitalism organizations impose rhythm of absurdities work in order to meet an ever increasing demand, but in many cases often affect the quality of life for workers in the formal market. Within this context, there informal activities such as job alternatives and sustaining life. However, one should analyze the characteristics of informal work does not affect the qwl of people engaged in this context. This monograph consists of a study about the artisans residing in Cachoeirinha -PE known as the land of leather harness and steel and engaged in crafts fair, held weekly, where it aimed to analyze the perception of quality working life of artisans. From a questionnaire that assesses the dimensions of tasks, created based on an adaptation of Hackman and Oldham (1975) model that has been translated in a study by Pedroso et al. (2010). We conducted a literature review and empirical analysis and conclusion to the data, which concluded that, in general, the QWL of craftsmen lies in a middle level, which in a way is far from ideal second level Hackman and Oldham. And because it is an informal work, issues such as autonomy, identity and significance that should be a very high motivational level, check that they are on a small scale.

**Keywords:** Quality of Work Life. Dimensions of Tasks. Perception of QWL. Informal Work.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 2.1:</b> Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow .....	24
<b>Figura 2.2:</b> Modelo das dimensões básicas das tarefas .....	31
<b>Figura 4.1:</b> Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por gênero .....	39
<b>Figura 4.2:</b> Gráfico da comparação da faixa etária dos respondentes .....	39
<b>Figura 4.3:</b> Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por estado .....	40
<b>Figura 4.4:</b> Gráfico da distribuição percentual de dependentes por respondente .....	41
<b>Figura 4.5:</b> Gráfico de comparação da média mensal por gêneros .....	41
<b>Figura 4.6:</b> Gráfico da comparação do tempo de experiência por gêneros .....	42
<b>Figura 4.7:</b> Gráfico da distribuição percentual da experiência do gênero masculino .....	42
<b>Figura 4.8:</b> Gráfico da distribuição percentual da experiência do gênero feminino .....	43
<b>Figura 4.9:</b> Gráfico de comparação do grau de escolaridade por respondentes .....	44
<b>Figura 4.10:</b> Gráfico da média dos níveis das dimensões do trabalho, que são essenciais para a QVT .....	45
<b>Figura 4.11:</b> Gráfico da média do nível de Autonomia por gênero .....	46
<b>Figura 4.12:</b> Gráfico da média do nível da dimensão Identidade por gênero .....	47
<b>Figura 4.13:</b> Gráfico da média do nível da dimensão Variedade da tarefa por gênero .....	48
<b>Figura 4.14:</b> Gráfico da média do nível da dimensão Significância por gênero .....	49
<b>Figura 4.15:</b> Gráfico da média do nível da dimensão Feedback por gênero .....	50

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 4.1</b> Médias gerais dos níveis das dimensões do trabalho .....	45
--	----

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 2.1</b> Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos (Herzberg, 1987) .....	26
<b>Quadro 2.2</b> Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho .....	30
<b>Quadro 4.1</b> Escala de respostas para a avaliação da percepção .....	36

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
1.1 PROBLEMA DA PESQUISA .....	17
1.2 PERGUNTA DE PESQUISA .....	18
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA .....	18
1.3.1 Objetivo Geral .....	18
1.3.2 Objetivos Especificos .....	19
1.4 JUSTIFICATIVAS .....	19
1.4.1 Teóricas .....	19
1.4.2 Práticas.....	19
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA .....</b>	<b>21</b>
2.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS E ABORDAGENS .....	21
2.2 ANTECEDENTES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	22
2.2.1 A hierarquia das necessidades de Maslow .....	23
2.2.2 A Teoria dos dois fatores de Herzberg .....	25
2.2.3 Teoria X e Y de Mcgregor .....	26
2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	27
2.3.1 Modelo de Nadler e Lawlew (1983) .....	27
2.3.2 Modelo de Walton (1973) .....	28
2.3.3 Modelo de Hackman e Oldham (1975) .....	30
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>34</b>
3.1 NATUREZA DA PESQUISA .....	34
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	35
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	36

<b>4. RESULTADOS DA PESQUISA .....</b>	<b>38</b>
4.1 CARACTERISTICAS PESSOAIS DOS ENTREVISTADOS .....	38
4.2 RESULTADOS GERAIS DA QVT .....	44
4.2.1 Apresentação dos resultados das dimensões essenciais do trabalho .....	44
<b>5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>51</b>
5.1 CONCLUSÕES .....	51
5.2 RECOMENDAÇÕES .....	52
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>53</b>
APÊNDICE A – Questionário .....	57
APÊNDICE B – Média das Dimensões Avaliadas .....	62

# 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será apresentado o problema de pesquisa, a pergunta de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, as justificativas teóricas e práticas dentro do conceito de qualidade de vida no trabalho, analisando a qualidade de vida dos artesãos atuantes na feira de artesanato realizada no município de Cachoeirinha-PE.

## 1.1 Problema da Pesquisa

Em meio a uma sociedade capitalista, onde o lucro é visado em primeiro lugar, os avanços tecnológicos ganham cada vez mais importância para as organizações privadas, resultando em um alto desenvolvimento tecnológico e produtivo, observam-se relações de trabalho nem sempre positivas para os trabalhadores, decorrendo assim o aumento do desemprego como também a dificuldade de muitos empresários para se manter no mercado formal, diante dos elevados custos do negócio (MAFRA et al, 2002).

Com o aceleramento desenfreado das organizações na busca por produtividade e consequentemente o lucro, as pessoas vivem sobre uma forte pressão em meio a toda essa turbulência mercantilista, ou seja, aumentando suas cargas horárias de trabalho e vivendo em função exclusivamente do trabalho, deixando de lado muitas vezes suas relações sociais e em muitos casos suas relações familiares.

Nesse contexto “O lado profissional passou, portanto, a ser a face predominante do ser humano, que se sentiu forçado a ser um super profissional e, para tanto, não poupa esforços em jornadas de trabalho acima de 12 horas diárias”. (CONTE, 2003, p.32).

Para Walton (1973 apud FERNANDES, 1996), qualidade de vida no trabalho é responsabilidade social da empresa, a fim de obter a satisfação do trabalhador como também seus resultados positivos dentro dela.

Segundo Robbins (2005), “as organizações bem-sucedidas de hoje precisam fomentar a inovação e dominar a arte de mudança ou serão candidatas a extinção” (p.17), de modo que as empresas necessitam de agilidade para satisfazerem seus clientes o que as tornam cada vez mais flexíveis. “Como resultado observa-se um mercado altamente competitivo, com funcionários e dirigentes trabalhando em um clima de incertezas” (p.18)

Em meio a esse contexto capitalista, as organizações buscam por profissionais cada vez mais qualificados para o seu quadro de funcionários, e buscam aperfeiçoar sua

produtividade por meio da tecnologia, que muitas vezes modificam o ambiente de trabalho e afetam a vida profissional dos trabalhadores. Como resultados desse contexto surgem relações informais de trabalho, principalmente por pessoas desempregadas visando uma alternativa de permanência no mercado formal, na busca de bens materiais, como também, fatores que abrangem a qualidade de vida no trabalho que são fatores como: liberdade, criatividade, relações pessoais e felicidades (MAFRA et al, 2002).

Cachoeirinha é um município do estado de Pernambuco, situado a 170 km da capital Pernambucana. É conhecida nacionalmente como a terra dos arreios em couro e aço, como também a maior referência de produtos artesanais em couro e aço, que vão de enfeites para cavalos a material necessário para montaria. O comércio de arreios é a maior atividade econômica da cidade, onde o ofício é passado através das gerações, é comum encontrar uma tradição familiar no trabalho exercido, ou seja, os filhos aprenderam com os pais e passaram para seus filhos todo o conhecimento da arte (BRASSAM, 2010).

Diante do que foi dito, será apresentado nessa pesquisa um estudo realizado na tradicional feira de artesanato (feira do couro e aço), onde tem por base analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos artesãos da cidade de Cachoeirinha-PE.

## **1.2 Pergunta de pesquisa**

Diante do exposto, a pesquisa busca responder a seguinte problemática: Qual a percepção sobre qualidade de vida no trabalho dos artesãos do couro e aço da cidade de Cachoeirinha-PE?

## **1.3 Objetivos da pesquisa**

Em seguida são apresentados os objetivos desse trabalho de conclusão de curso, iniciando com o objetivo geral e enumerando os objetivos específicos.

### **1.3.1 Objetivo geral**

A presente pesquisa busca analisar o qual a percepção de qualidade de vida no trabalho dos artesãos de arreios em couro e aço residentes e atuantes na feira de artesanato que ocorre semanalmente realizada nas quintas-feiras, no município de cachoeirinha-PE.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

O alcance do objetivo geral é viabilizado pelo arcabouço construído através dos objetivos específicos abaixo descritos:

- Identificar a percepção das dimensões das tarefas pelos artesãos e os fatores motivacionais que possam interferir na Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar a importância das dimensões do trabalho e o grau de relevância para a qualidade de vida no trabalho;
- Analisar as dimensões do trabalho dos artesãos por gênero.

## **1.4 Justificativas**

Nesta seção são apresentadas as justificativas, tanto teóricas quanto práticas, da presente pesquisa.

### **1.4.1 Teóricas**

A pesquisa analisa o artesão inserido em um contexto de economia informal, ou seja, na feira livre, no qual os mesmos não contam com os benefícios da legislação trabalhista, e em muitos casos com melhorias de condições de trabalho. A pesquisa possui uma relevância no que diz respeito à teoria, analisando de forma ampla a qualidade de vida do artesão e a percepção que os mesmos têm sobre o tema.

Diante do exposto esta pesquisa procura refletir sobre a busca de alternativas para compatibilizar as atividades informais no contexto socioeconômico dos artesãos (MAFRA et al., 2002).

### **1.4.2 Práticas**

A presente pesquisa tem importância para ser estudada, pois a mesma busca contribuir de maneira geral para a qualidade de vida no trabalho dos artesãos Cachoeirinhense, tendo em vista que os mesmos, muitas vezes sofrem com questões de inseguranças nas tarefas utilizadas no trabalho e sem garantias de direitos trabalhistas, pois os

mesmos atuam na feira que se trata de um comercio informal, dependendo dela para o sustento familiar.

Relacionando a percepção dos artesãos com a qualidade de vida no trabalho, podemos encontrar meios e medidas eficazes que possam mudar a realidade desse contexto, bem como a qualidade de vida no trabalho de outros artesãos em diferentes regiões, podendo ser benéfico para os artesãos, o comércio, a cidade e demais regiões que façam parte desse contexto.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão expostos alguns conceitos no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho, sob o ponto de vista de importantes autores e pesquisadores do tema de QVT, serão expostos modelos sobre o assunto, desenvolvidos por autores conceituados sobre o tema, que serviram de base para o desenvolvimento e conclusão desta pesquisa.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS E ABORDAGENS

Na literatura é observado em grande parte que a definição de qualidade de vida no trabalho varia de autor para autor, onde em grande escala sua conceituação não possui uma definição consensual, entretanto apesar de sua abrangência, os conceitos globais relacionam os atos legislativos que visam garantir os direitos do empregado e empregador, como envolvem também: “os atendimentos das necessidades e aspirações humanas, visando compreender a idéia de humanização do trabalho e as responsabilidades sociais da organização” (WALTON, 1973 apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1998, p.31).

Para Rodrigues (1998, apud FREITAS E SOUZA, 2009) o conceito de QVT pode ser visto como “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador e em relação a ele” (p. 137) segundo o autor tal abordagem é necessária, para a satisfação e bem-estar dos indivíduos, como também são fatores indispensáveis para a produtividade e competitividade das organizações.

França (2001) conceitua qualidade de vida no trabalho como

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (p. 80)

Ainda de acordo com França (2010) a qualidade de vida no trabalho esta relacionada com a satisfação referente ao trabalho exercido e também a saúde dos indivíduos, como aspectos físicos e psicológicos. Ou seja, é função da empresa desenvolver e aplicar as melhorias relacionadas à QVT no ambiente organizacional.

Seguindo a mesma linha de raciocínio Rodrigues apud Vasconcelos (2001),

argumenta que o conceito de QVT esta voltado para “facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução das suas tarefas” (p. 23).

Baseado no que foi exposto é perceptível que as organizações visam implantar melhorias que venham a preservar as integridades físicas, mentais e sociais dos trabalhadores. Partindo de uma abordagem individual, ou seja, relacionando o individuo as condições do ambiente organizacional e seus limites individuais, e seguindo para os aspectos comportamentais a fim de se obter os resultados empresariais.

## 2.2 ANTECEDENTES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na administração científica de Taylor entendia-se que para a empresa ter bons resultados “lucro” era necessário ligar a remuneração devido ao comprimento de metas alcançadas pelos trabalhadores, estabelecendo quem era responsável por determinada tarefa. Conforme fosse alcançado os resultados, os trabalhadores eram remunerados (LACOMBE, 2008). Para o autor a palavra “comandar” utilizada por Fayol dá uma medida de importância que era dada à motivação no início do século “XX” (p.311). Fica claro que nesse contexto o foco das organizações era interno e estrutural, não que a empresa não considerasse o ambiente externo, quando Fayol fala em “prever” ele esta relacionando também o ambiente externo, porém, a preocupação se dava com mais força aos processos de tarefas internas.

Segundo Motta (2010, p. 23) em relação ao foco da escola de administração clássica “a partir do momento em que a organização tem estruturas adequadas que funcionam e aperfeiçoa a produção todos os outros problemas se resolvem, incluindo aqueles relacionados ao comportamento humano e competitivo”. Ou seja, o ser humano era tratado apenas e exclusivamente como maquinas, sem necessidades fisiológicas, apenas financeiras.

Assim para Taylor “o artesão independente era o obstáculo principal para o aumento da eficiência industrial” (FRIEDMANN, 1946, apud PILATTI; BEJARANO, 2005, p. 90). Se de um lado para Taylor observava-se um trabalhador sem inteligência e personalidade, do outro se tinha um trabalhador artesão com autonomia, liberdade, relações pessoais e criatividade, executando uma tarefa com todas as operações produtivas, de inicio, meio e fim. Ainda argumentado por Friedmann apud Pilatti e Bejarano (2005) um fator que era determinante para a capacidade produtiva e de autodesenvolvimento, era a criação e a participação no processo produtivo, onde segundo o mesmo “o modelo ideal de trabalho seria aquele do artesão do século XX, que tinha toda a responsabilidade individual de projetar e

produzir o seu produto” (p. 89)

Em meio a esse contexto surge então a escola de relações humanas visando não apenas os fatores econômicos, mas, frisando os “fatores afetivos e sociais, onde se deram mais ênfase as necessidades humanas, principalmente à necessidade de auto-realização”. (MOTTA, 2010, p. 64). Segundo o autor, os indivíduos têm necessidades múltiplas e complexas, o que significa dizer que os interesses e objetivos variam de indivíduo para indivíduo, e que esses interesses de um mesmo indivíduo pode se modificar com o passar do tempo, o trabalhador tem autonomia de pensamento, busca uma auto-realização e o trabalho passa a fornecer sentido a sua existência. (MOTTA, 2010)

Portanto para este estudo faz-se necessário explicar sobre os trabalhos de Abraham Maslow que trata de uma teoria sobre hierarquia das necessidades em 1943, que foi fundamental para o estudo sobre motivação, que é um precedente de qualidade de vida no trabalho, o trabalho do psicólogo industrial Frederick Herzberg que aborda estudos sobre fatores que motivam os empregados e os estudos de Douglas McGregor em relação aos métodos de influência e as limitações da autoridade, estudando formas de como se administrar e conduzir subordinados a fim de alcançar melhores resultados.

### 2.2.1 A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Em 1943 Abraham Maslow desenvolveu sua teoria, que tratava sobre a hierarquia das necessidades humanas, onde para Motta (2010, p. 65) “foi fundamental para os estudos sobre motivação”. Os estudos de Maslow tratavam a primórdio da personalidade e comportamento humano. Assim para Lacombe (2008) segundo Maslow o que motiva pessoas são necessidades insatisfeitas, nenhuma pessoa tem todas suas necessidades satisfeitas, “as pessoas sempre têm necessidades insatisfeitas” (p. 313) fazendo com que a motivação das pessoas se dê por parte dessas necessidades insatisfeitas.

Maslow observava a motivação humana como uma hierarquia com cinco necessidades, que iam das necessidades fisiológicas mais básicas, para necessidades mais elevadas de auto-realização, ou seja, as necessidades humanas foram divididas em cinco níveis, onde cada necessidade, partindo das necessidades físicas deve ser pelo menos parcialmente satisfeita para que o ser humano passe a desejar satisfazer as necessidades no próximo nível que são as de segurança (STONER, 2000).

Concordando com Stoner, Robbins (2005, p. 133) afirma que segundo Maslow “dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades” que serão descritas resumidamente:

**Necessidades fisiológicas:** aqui são relacionadas às necessidades físicas, ou seja, do corpo, como sede, abrigo, comer, descansar, etc.;

**Necessidades de segurança:** se referem à proteção e segurança, em relação à estabilidade no emprego, danos físicos e emocionais dentro do ambiente de trabalho;

**Necessidades de participação e sociais:** incluem afeição, aceitação, amizades, sensação de pertencer a um grupo, ou seja, relacionada a manter relações humanas;

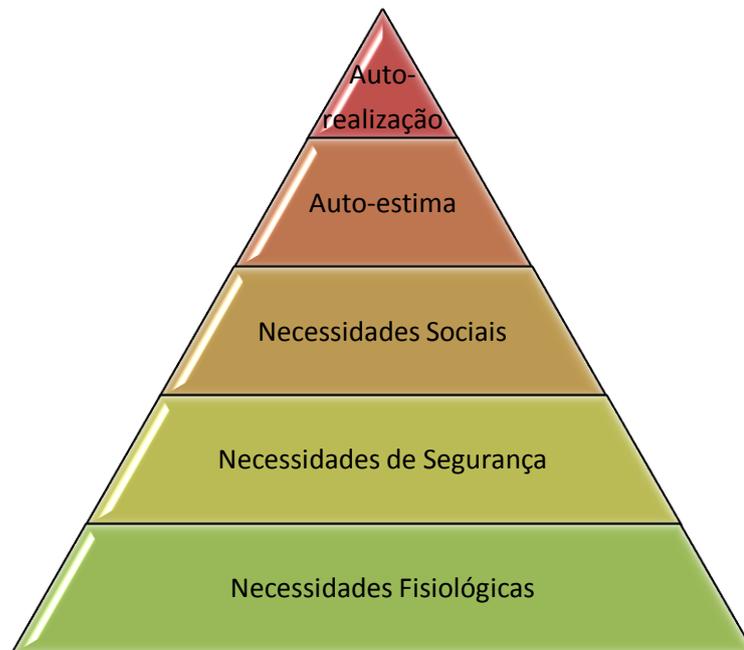
**Necessidades de estima:** inclui fatores interno de estima como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos de autonomia, como, status, reconhecimento e atenção;

**Necessidades de auto-realização:** a intenção de torna-se tudo aquilo que é capaz de ser; inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial, autodesenvolvimento. Mas, também a mais difícil de satisfazer.

(ROBBINS, 2005, p. 133)

Na figura 2.1 podemos observar as hierarquias das necessidades humanas de forma mais detalhada e estruturada em forma de pirâmides, descritas por Motta (2010) assim:

**Figura 2.1 Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow**



Fonte: adaptado de MOTTA, 2010, p.66.

Motta (2010, p. 67) “os trabalhos de maslow passaram a ser à base de outras teorias sobre motivação e liderança” recebendo amplo reconhecimento, mais vale salientar que a sua teoria segundo Robbins (2005) carece de comprovação empírica substancial, de modo que estudos que buscam validar essa teoria não conseguiram encontrar embasamento.

### 2.2.2 A TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

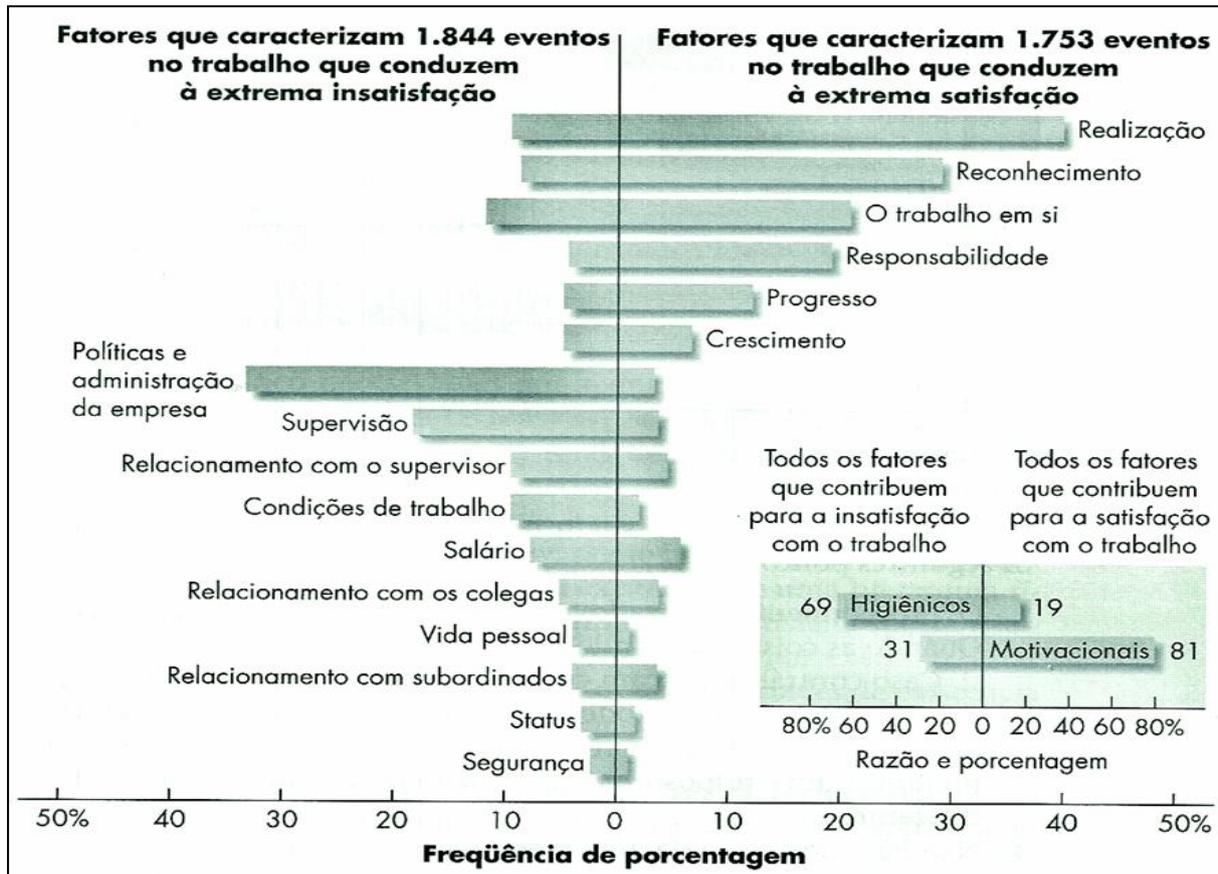
Frederick Herzberg propôs essa teoria na qual foi denominada de dois fatores, pois segundo ele, se tratam de fatores higiênicos e motivacionais, onde o mesmo estudou a relação das pessoas com o seu trabalho, buscando identificar de que maneira e em que grau diversos fatores motivam as pessoas no trabalho. Herzberg buscava entender questões como: o que as pessoas desejam do trabalho? As pessoas deveriam descrever em detalhes as situações que elas sentiam principalmente em relação ao *bem* ou *mal* no seu trabalho, onde em seguida as respostas foram tabuladas e categorizadas. Assim Herzberg dividiu os fatores que afetam o comportamento dos indivíduos em dois grupos: fatores higiênicos e fatores motivacionais (LACOMBE, 2008; ROBBINS, 2005).

Segundo Motta (2010), os fatores higiênicos são extrínsecos, correspondendo ao contexto em que o trabalho era realizado, sendo as condições mínimas que um indivíduo deve ter para a satisfação de suas necessidades básicas de segurança, como: remuneração, políticas corporativas, condições físicas de trabalho, inserção social, reconhecimento, entre outros. E os fatores motivacionais ou intrínsecos, que são relacionados ao conteúdo do trabalho, as necessidades mais complexas, como aspectos pessoais de realização profissional, aumento de responsabilidade, reconhecimento e progresso.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Robbins (2005) expressa que os fatores que levam a satisfação no trabalho diferem e são separados dos fatores que levam a insatisfação. Ou seja, se um gestor eliminar fatores que geram insatisfação, ele pode ter momentos de paz e tranquilidade na sua organização, porém, não necessariamente terá a motivação dos funcionários. Desta maneira Herzberg afirma que em relação a motivar pessoas no ambiente de trabalho, deve-se buscar “ênfase nos fatores associados com o trabalho em si ou com resultados diretos dele, como chances de promoção e oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização” (p. 135).

No quadro 2.1 são apresentadas algumas características que tendem a se relacionar de forma consistente com a satisfação no trabalho, e outras, com a insatisfação.

**Quadro 2.1 Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos (Herzberg, 1987)**



Fonte: Adaptado de ROBBINS, 2005, P. 135.

### 2.2.3 TEORIA X E Y DE MCGREGOR

Na teoria de Mcgregor (apud LACOMBE, 2008) os estudos baseiam-se no método de influência e nas limitações da autoridade, em relação à forma do exercício da autoridade ao grau de dependência do subordinado, buscando formas de se administrar os subordinados a fim de obter melhores resultados.

Segundo Stoner (2000) Mcgregor criticou o modelo das relações humanas, afirmando ser apenas mais um método de manipulação de pessoas na organização, o mesmo afirma que o modelo das relações humanas “simplificava exageradamente a motivação, concentrando-se apenas num fator, como o dinheiro ou as relações humanas” (p. 322).

Após observar a forma como os subordinados eram tratados nas organizações, Mcgregor propõe duas visões distintas em relação aos seres humanos no ambiente de trabalho, uma denominada por ele como teoria X e outra como teoria Y. Na teoria X, ele propôs um aspecto basicamente negativo, devido o mesmo ter se baseado a partir da

concepção tradicional vista em Taylor e diversos outros autores, onde considerava que os gestores exerciam um grande poder de controle e direção sobre o empregado, segundo a teoria X deveria ser descartada a interação social nas organizações, pois tais interações são prejudiciais a produtividade, a mesma teoria afirma também que os indivíduos só trabalham por que são forçados e controlados. (RODRIGUES, 2009)

Em oposição tem a teoria Y mostrando contrastes relevantes às visões negativas da teoria X, com visões positivas, aqui os indivíduos gostam de trabalhar e sentem o trabalho como uma atividade natural, como descansar e dormir, os indivíduos possuem autocontrole e se sentem mais responsáveis e comprometidos com a organização, buscando em muitos casos inovações para a melhoria e condução do próprio trabalho, aqui as pessoas medianas, ou seja, os funcionários subordinado em uma organização, por exemplo, são capazes de aprender e aceitar, e até buscar responsabilidades em relação ao seu trabalho. (STONER, 2000; RODRIGUES, 2009).

Desta maneira essas duas teorias apresentam aspectos de pesquisa sobre a liderança como também a motivação nas organizações, nos ajudando a perceber precedentes de qualidade de vida no trabalho.

## 2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Vários autores apresentam modelos e estudos importantes de QVT. Neste capítulo serão destacados os estudos de Nadler e Lawler (1983), Walton (1973) e Hackmann e Oldham (1975). Que serão utilizados como embasamento para esta pesquisa, na qual o modelo deste último receberá um foco maior, pelo fato dos autores tratarem de um modelo de qualidade de vida baseada nas tarefas, tornando assim a pesquisa valida para diferentes tipos de organizações formais ou informais, como por exemplo, uma feira de artesanato. Portanto o questionário foi baseado neste modelo e conseqüentemente formulado e aplicado, direcionando-o à avaliação da qualidade de vida no trabalho dos artesãos. Tendo em vista que esses modelos ainda continuam sendo considerados em estudos recentes que buscam avaliar e ou identificar fatores que influenciam a QVT.

### 2.3.1 MODELO DE NADLER E LAWLER (1983)

Na década de 60 nos estados unidos da America, a QVT começou a despertar os

interesses de pesquisadores, estudantes e sindicalistas. No que diz respeito a entender como influenciar a qualidade das experiências do indivíduo no trabalho (GARCIA, 2010). Para Nadler e Lawle (1983) apud Garcia (2010) “toda essa preocupação surgida na época foram acerca dos efeitos do trabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e sobre a satisfação com o trabalho” (p. 78).

Seguindo uma linha de raciocínio em relação às pessoas, o trabalho e a organização. Nadler e Lawler (1983) apud Garcia (2010) destacam dois pontos que para os autores são de extrema importância. O primeiro diz respeito à forma como o trabalho pode transformar os indivíduos em pessoas melhores e o segundo diz respeito ao envolvimento das pessoas com a tomada de decisão organizacional, onde segundo os autores afirmam “que as pessoas devem ser envolvidas no processo de tomada de decisão organizacional acerca daquilo que as afetam” (p. 81), ou seja, a participação na tomada de decisão por parte das pessoas não se dar em todo o processo decisório da organização.

Desse modo Nadler e Lawler (apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1988) destacam quatro aspectos que se deve levar em consideração em um modelo de QVT. Onde “observa-se tipos de atividades como representativas de esforços de QVT (p. 31),” que são para Chiavenato (2004) os seguintes:

- (1). Participação dos funcionários nas decisões, onde todas as partes devem se envolver para resolver os problemas existentes e percebidos.
  - (2). Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
  - (3). Inovação no sistema de recompensa para influenciar o clima organizacional.
  - (4). Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.
- (p. 450)

A partir do momento que todos esses aspectos são incrementados surgem melhorias de QVT. Fica claro que com esses quatro aspectos buscam-se maneiras de pensar sobre as pessoas e suas devidas participações no trabalho em relação aos cargos, tornando-os mais satisfatórios e produtivos, buscando atingir as necessidades e aspirações humanas.

### 2.3.2 MODELO DE WALTON

A QVT para Walton (1973) esta relacionada com as condições da organização e as necessidades básicas dos seres-humanos até se atingir o ponto em que as pessoas se sintam realizadas (FERNANDES, 1996). Para isso Walton afirma segundo Garcia (2010) que:

A QVT extrapola as questões das leis trabalhistas, das reivindicações, das oportunidades

iguais de trabalho e de enriquecimento de tarefas ao incluir outras necessidades e aspirações humanas relacionadas aos aspectos subjetivos do trabalho, tais como senso de justiça, imagem da organização, autonomia, integração social e expectativas.  
(p. 79)

Em seu modelo Walton (1973) destaca que existem oito fatores que afetam a QVT, no qual Freitas e Sousa (2009) descrevem resumidamente como:

- **Compensação justa e adequada:** Aqui se refere às quantias que os trabalhadores recebem pelo trabalho exercido, onde essa compensação deve ser justa, pois a remuneração deve ser compatível com a função exercida e também adequada para que seja suficiente para a subsistência do funcionário e sua família.
- **Condições de trabalho:** Aqui se refere a não exposição do trabalhador em ambientes que afetem a sua saúde, com cargas horárias de trabalho razoáveis, pagamento de horas extras, ou seja, fatores de critérios que sejam relevantes para a criação de um bom ambiente de trabalho
- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** diz respeito a cinco variáveis que para o autor são necessárias, que são: a) **autonomia** para a realização do trabalho; b) **habilidades múltiplas** em relação ao emprego permitir que o empregado realize suas habilidades; c) **informação e perspectivas** dizem respeito à disponibilização das informações sobre o trabalho, para que haja uma compreensão da importância e impacto das próprias ações em relação às relevâncias e conseqüências destas ações; d) **tarefas completas** está relacionada com a totalidade ou parte do processo e e) **planejamento** a possibilidade do trabalho esta relacionada ao planejamento e implementação do próprio trabalho.
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** a atenção passa a ser voltado ao trabalhador, ou seja, o incentivo necessário, o desenvolvimento contínuo do trabalho, habilidades para exercer novas atividades, renda segura associado ao trabalho exercido, entre outras oportunidades que assegura a estabilidade no emprego.
- **Integração social na organização:** referente à ausência de preconceitos e discriminação, colaboração mútua, amizade entre os funcionários do mesmo ou de outros setores, igualitarismo, senso comunitário.
- **Constitucionalismo:** diz respeito à privacidade Dora do trabalho, discorda abertamente de idéias vinda de superiores sem medo de haver represália, equidade e uma análise justa em relação a problemas com o emprego.

- O trabalho e o espaço total de vida: esta relacionada aos possíveis efeitos positivos e negativos em relação à vida pessoal dos trabalhadores, como por exemplo, possíveis problemas familiares causados pelo trabalho.
- Relevância social do trabalho: Aqui o autor fala do processo no qual o trabalhador observa a organização, se a mesma não for socialmente responsável pode afetar a auto-estima do funcionário, podendo afetar o próprio trabalho e a sua carreira.

Estes Oito fatores e suas dimensões podem ser destacados também com base no quadro 2.2. Onde são apresentados critérios que intervêm na QVT, tornando determinantes para os níveis de satisfação dos trabalhadores e repercutindo principalmente em seu desempenho.

**Quadro 2.2 Categorias conceituais de Qualidade de vida no trabalho**

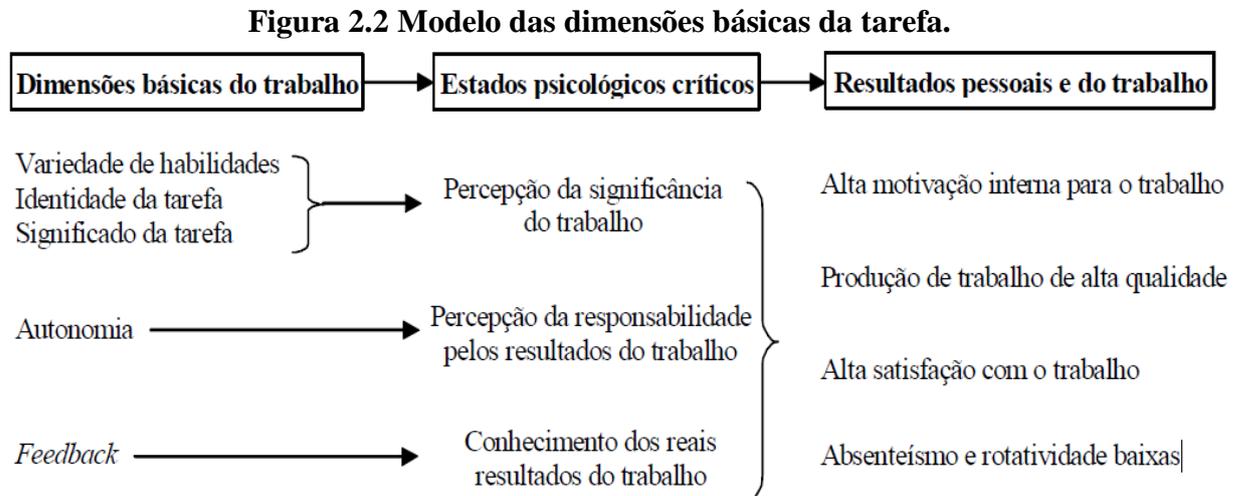
<b>Crítérios</b>	<b>Indicadores de QVT</b>
1 - Compensação justa e adequada	Eqüidade interna e externa; justiça na compensação; partilha dos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários.
2 - Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; ambiente físico seguro e saudável; ausência de insalubridade.
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; qualidades múltiplas; autocontrole relativo; informações sobre o processo total do trabalho.
4 - Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; perspectiva de avanço salarial; segurança de emprego.
5 - Integração social na organização	Ausência de preconceitos; senso comunitário; igualdade; mobilidade; relacionamento.
6 - Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; privacidade pessoal; tratamento imparcial; liberdade de expressão; direitos trabalhistas.
7 - O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; tempo para lazer da família.
8 - Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa; práticas de emprego; responsabilidade social da empresa; responsabilidade pelos produtos.

Fonte: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 48)

### 2.3.3 MODELO DE HACKMAN E OLDHAM

O modelo apresentado por Hackman e Oldham (1975) destaca que quando um trabalhador está auto-motivado, satisfeito com seu trabalho, com um desempenho de alta qualidade e baixo absenteísmo, se dá pelo resultado de três estados psicológicos críticos como: “percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho” (FREITAS; SOUSA, 2009, p.

142), conforme ilustrado pela figura 2.2.



Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975) apud (FREITAS; SOUSA, 2009, p. 142)

Para Chiavenato (2004) dimensões do cargo são determinantes de QVT, pois oferecem recompensas intrínsecas podendo gerar auto-motivação no trabalho, mas também podem produzir resultados psicológicos críticos que afetam a QVT.

As dimensões do cargo segundo Chiavenato (2004) são:

- Variedade de Habilidade: o cargo deve requerer varias e diferentes habilidades, o trabalhador necessita usar suas habilidades e talentos para a realização do trabalho;
- Identidade da tarefa: o trabalhador deve realizar sua tarefa do inicio ao fim, demonstrando resultados visíveis;
- Significado da tarefa: as pessoas devem ter uma clara percepção do impacto que o seu trabalho produz em relação ao trabalho das outras;
- Autonomia: a responsabilidade é toda do trabalhador, para planejar e executar suas tarefas, ter independência na execução e procedimentos do seu cargo durante a realização do trabalho;
- Retroação do próprio trabalho ou Feedback (intrínseco): as informações relacionadas ao desempenho devem proporcionar um retorno para que o proprio trabalhador possa se auto-avaliar (CHIAVENATO, 2004).

Seguindo a linha de raciocínio de Chiavenato (2004), Freitas e Sousa (2009) destacam que os autores Hackman e Oldham (1975) além dessas dimensões, consideram duas

suplementares, onde também são úteis quando se busca entender os resultados das tarefas pelos trabalhadores, que são as seguintes:

- Retroação extrínseca ou Feedback extrínseco: retorno proporcionado pelo seu desempenho nas atividades segundo opinião de outras pessoas
- Inter-relacionamento: a tarefa deve proporcionar contato interpessoal com clientes internos e externos, portanto é necessária, a interação do trabalhador com outras pessoas.

Porém Hackman e Oldham (1975) apud Freitas e Sousa (2009), afirmam que esse modelo “não é capaz de captar os resultados pessoais e do trabalhador, segundo a percepção do trabalhador no que se refere à sua própria produtividade.” (p.143) para tal se faz necessário os resultados obtidos dos trabalhadores pelo seguinte modelo:

- Satisfação geral com o trabalho: trata-se de uma média geral, sobre a satisfação e felicidade do trabalhador;
- Motivação interna para o trabalho: se diz respeito as forma de como o trabalhador se sente em relação à execução da tarefa, ou seja, felicidade se estiver executando-as perfeitamente ou infeliz se erroneamente; e
- Satisfação específica: busca-se captar a satisfação do trabalhador aos seguintes fatores: segurança no emprego, pagamento e outras formas de compensação, companheiros de trabalho, supervisores e oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização. (FREITAS; SOUSA, 2009, p.143)

Para Hackman e Oldham (1975) apud ASFORA e CALADO-DIAS (2006) qualidade de vida no trabalho esta diretamente relacionada com questões de enriquecimento das dimensões das tarefas, relaciona-se também com os estados psicológicos críticos e resultados pessoais e do trabalho. Sendo assim quando a tarefa tem um alto grau de complexidade e é inteiramente confiado a um funcionário, o mesmo irá se sentir responsável para executá-la de modo que se motivará e realizará uma satisfação pessoal. Desta maneira na medida em que estes fatores estiverem evidenciados, mais satisfeitos estarão os indivíduos.

Portanto o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Hackman e Oldham foi selecionado como base para este estudo, tendo em vista que o modelo é baseado nas tarefas e se dá pelo resultado de três estados psicológicos que são como citados anteriormente a: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho (FREITAS; SOUSA, 2009, p. 142).

O capítulo a seguir irá abordar os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será abordado a metodologia adotada para o embasamento da pesquisa que trata este trabalho. Serão descritas em tópicos: a natureza da pesquisa, o instrumento de coleta de dados, a população e amostra da pesquisa.

#### 3.1 NATUREZA DA PESQUISA

A presente pesquisa é um estudo quantitativo, onde os dados foram coletados a partir de um questionário com perguntas claras e objetivas, como também é de caráter exploratório, pois como afirma Cooper (2003, p131), é através da exploração “que os pesquisadores desenvolvem definições operacionais” melhorando assim o planejamento da pesquisa. Caracteriza-se como sendo de natureza explicativa, pois, esse tipo de pesquisa tem o objetivo de identificar os fatores que contribuem ou determinam a ocorrência de fenômenos, buscando assim o conhecimento da realidade (GIL, 2008). Possui caráter descritivo, pois segundo a lógica apresentada por Hair (2005), esse tipo de estudo possibilita um panorama ou descrições dos elementos administrativos em dado ponto no tempo.

O delineamento da pesquisa foi realizado a partir de interação com os artesãos residentes na cidade de Cachoeirinha-PE e que atuam no comércio local.

Houve a necessidade nesta pesquisa de intervenção do investigador, onde o mesmo teve por objetivo ler as questões explicá-las para um melhor entendimento por parte dos artesãos, tendo em vista que uma parcela não possui teoricamente, um grau de instrução compatível, como também não tenham tanta familiaridade com o tema estudado. Ficando apenas a responsabilidade dos artesãos de responderem as perguntas em forma de numeração numa escala de respostas do tipo Likert de cinco alternativas.

Essa metodologia possibilita que se identifiquem muitas oportunidades de mudanças em relação à Qualidade de Vida no Trabalho dos artesãos.

### 3.2 INSTRUMENTO DE COLETA E DADOS

Nesta pesquisa para a avaliação da QVT, foi utilizada uma adaptação do modelo proposto por Hackman e Oldhan (1975) e traduzido a partir de um estudo realizado por Pedroso et al. (2010), no qual o referido estudo “pautou-se na tradução para a língua portuguesa do instrumento de Hackman e Oldhan (1974).” (p. 682). No modelo de Hackman e Oldhan (1975) existem 15 questões que englobam as cinco dimensões, com perguntas fechadas, com uma escala de resposta do tipo Likert de sete alternativas, onde “neste estudo não há avaliação do ambiente, mas apenas uma avaliação do comportamento no trabalho. (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010 apud FERRO; 2012).

O referente modelo dispõe de duas seções, a primeira trata-se de um questionário que contempla uma avaliação direta do trabalho, utilizando de cinco questões fechadas uma para cada dimensão da tarefa, de forma interrogativa e com uma escala de resposta diferenciada em todas as questões. Nas questões, “o indicador 1 representa o pior resultado, o indicador 4 representa o resultado intermediário, e o indicador 7 representa o melhor resultado” (p.678).

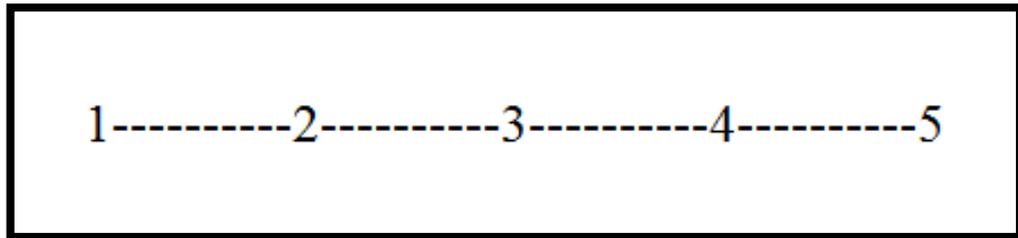
Na seção 2 as questões são dispostas na forma de afirmações e os indicadores de 1 a 7 nem sempre representam os melhores e piores resultados respectivamente, nessa seção existem questões onde a escala de resposta é invertida, e cada dimensão é representada por um item de escala de resposta normal e invertida totalizando assim mais 10 questões. (PEDROSO et al., 2010).

Para a realização desse estudo optou-se por fazer uma adaptação do modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) apud Pedroso et al (2010), adequando-o a realidade do cenário pesquisado. Manteve-se a seção 1 conforme o modelo, sendo disposta na forma interrogativa, possuindo escalas diferenciadas entre si, e atribuições aos valores que vão de mínimos, médios e máximos, porém com algumas mudanças nas perguntas, que foram alteradas para melhor entendimento dos entrevistados, adaptando-as as tarefas do artesanato.

Quanto à seção 2, também baseada no mesmo modelo, as questões são dispostas de forma afirmativa, porém, como na primeira seção as escalas de respostas são diferenciadas entre si, pois, foi necessário adaptar as questões ao cenário local, e em consequência as questões foram modificadas para um melhor entendimento por parte dos entrevistados. Foram também eliminadas as questões de escala invertida, visando facilitar o entendimento das questões por parte dos artesãos.

Ficando assim a segunda seção com cinco questões, uma para cada dimensão,

resultando em um questionário com dez questões, com cinco questões interrogativas e cinco questões afirmativas. Portanto para que o trabalho seja motivador é necessário se obter o nível máximo ou pelo menos positivo das cinco dimensões da tarefa, que é acima de 3 na escala de respostas, ou seja, a percepção do trabalhador com relação às cinco dimensões essenciais do trabalho deve estar acima do nível 3. No quadro 4.1 segue a escala de resposta utilizada para obter o nível de percepção dos respondentes.



**Quadro 4.1 Escala de respostas para a avaliação da percepção.**

Fonte: Estudo de caso, 2014.

Além dessas questões, dados como gênero, faixa etária, estado civil, níveis de escolaridade, dependentes, tempo de experiência e faixa de renda foram acrescentados para uma melhor compreensão e comparação nos resultados, sem necessidade de identificação do colaborador.

A tabulação dos dados e os gráficos gerados foram todos feitos no Microsoft Office Excel 2007, onde os mesmos foram analisados pela população em conjunta e separados por gênero para um entendimento melhor do nível de cada dimensão da tarefa para os artesãos.

### 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A referente pesquisa foi realizada na feira de artesanato que acontece semanalmente às quintas feiras, tornando-se assim um local ideal para a abordagem e aplicação da pesquisa. A população estudada é composta pelos artesãos do município de Cachoeirinha-PE, onde a mesma recebe todas as quintas feiras pessoas de todas as regiões e estados, buscando por produtos artesanais para uso pessoal ou revenda. As pessoas inseridas nesse contexto tiram seu sustento do artesanato, ou seja, o artesanato é a única ou principal fonte de renda dos artesãos. A feira é realizada em duas ruas que se cruzam e está localizada no centro da cidade,

e é realizada com a autorização da prefeitura, porém, os artesãos precisam se cadastrar para ocuparem os espaços delimitados, que variam em 3x4m<sup>2</sup>, ficando a prefeitura responsável por recolher uma quantia de dois reais pelo espaço ocupado. A feira é composta por uma quantidade de aproximadamente 80 bancas, onde os artistas expõem suas peças e negociam com os compradores.

Foram abordadas pessoas de ambos os sexos, que exercem atuação no comércio local, das quais apenas 84 se propuseram a responder o formulário, as demais pessoas que não responderam alegaram não ter tempo, ou simplesmente não estavam a fim de participar da pesquisa. Os dados foram coletados no mês de Janeiro de 2014.

O próximo capítulo irá abordar a análise dos dados, objetivo principal deste estudo.

## 4. RESULTADOS DA PESQUISA

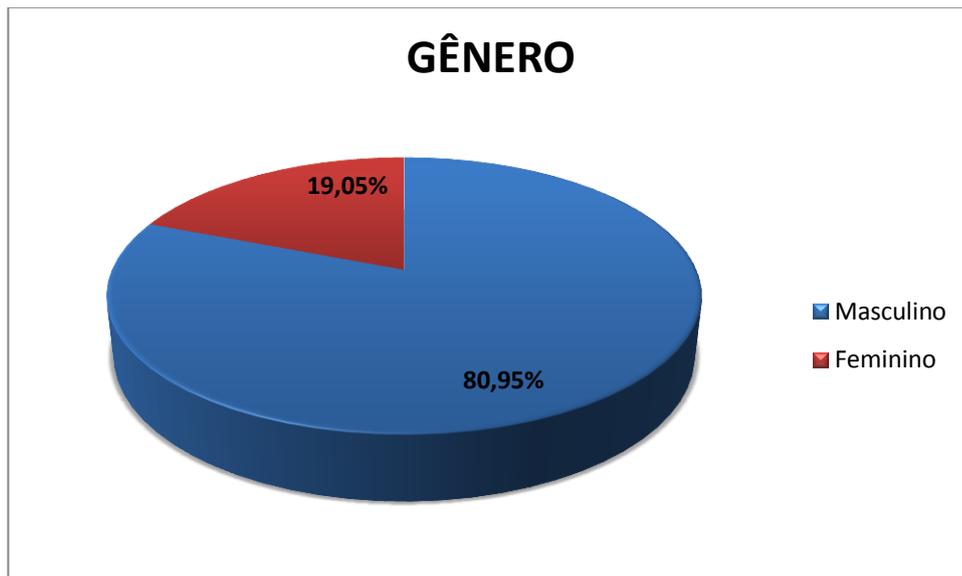
Nesta seção será contemplada a análise e interpretação dos dados através do formulário aplicado. Em um primeiro momento serão detalhados os que se referem às características pessoais dos entrevistados, onde em seguida serão apresentados resultados gerais da QVT dos artesãos.

### 4.1 Características pessoais dos entrevistados

Foram obtidas as respostas de 84 artesãos, onde conforme a Figura 4.1, 80,95% é do sexo masculino e apenas 19,05% do sexo feminino, ficando clara a existência de um desequilíbrio da população artesã em relação ao gênero.

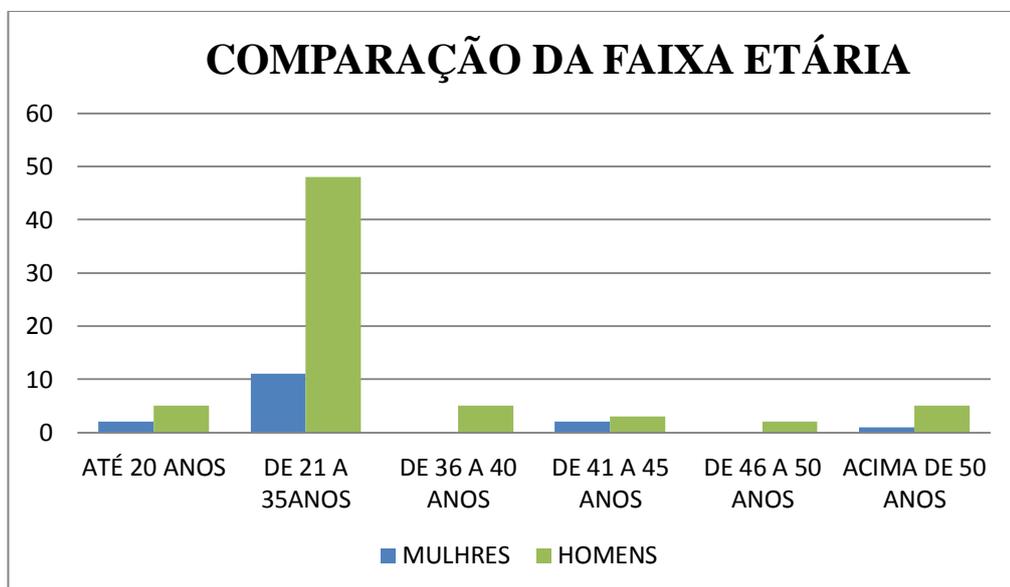
Vale salientar que o fato da maioria dos artesões serem do gênero masculino, talvez possa estar ligado a execução do trabalho em si, por se tratar de um trabalho muitas vezes braçal, que requer uma dispersão maior de energia, podendo não ser assim atrativos para as mulheres, outra questão que também pode ser levada em consideração, é o fato do artesanato dos arreios em couro e aço seja uma tradição masculina na cidade, passada de pai para os filhos homens, onde muitas vezes os pais são os principais incentivadores para que os filhos sigam como artesãos, evitando assim que os métodos de execução das peças e os segredos da produção, sejam passadas para pessoas que não são da família, e por isso pode-se haver uma identificação maior com as tarefas e a realização da arte, por parte do universo masculino na cidade.

A figura 4.2 mostra que dentre os colaboradores a um equilíbrio relativo em relação à idade de 21 a 35 anos, onde 71% são homens e 69% mulheres respectivamente, resultando assim uma média de faixa etária dos artesãos de 30 a 31 anos. Foi observado que em ambos os gêneros obteve-se um numero pequeno de pessoas acima de 40 anos. O fato de estarem entre 21 a 35 anos pode indicar que com a experiência e o status adquirido o artesão passe a administrar o seu negocio empregando pessoas, ficando apenas com a responsabilidade de empreender e negociar. Vale salientar que esta pesquisa atenha-se as dimensões da tarefa, ou seja, da produção das peças de artesanato.



**Figura 4.1 Gráfico da Distribuição Percentual dos respondentes por Gênero.**

Fonte: Estudo de caso, 2014.

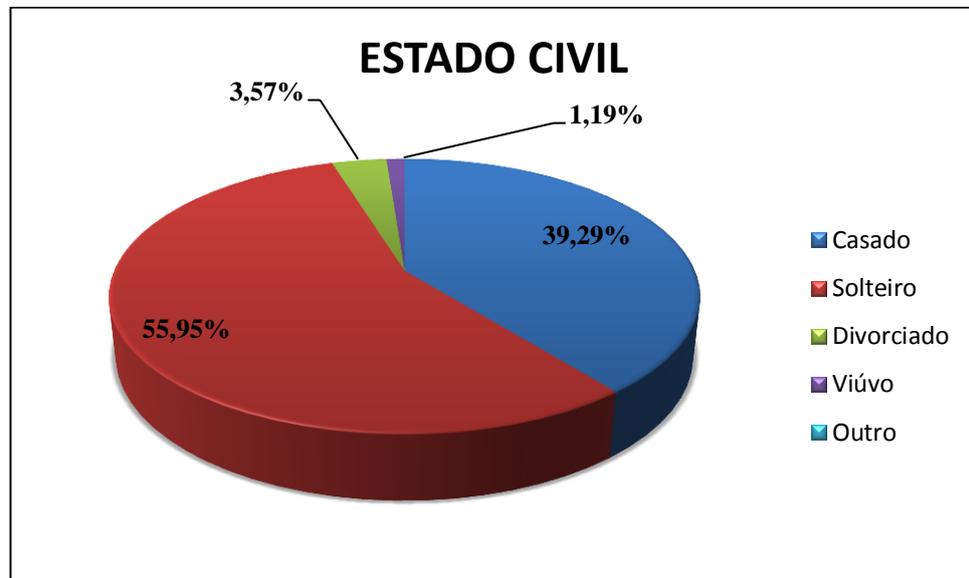


**Figura 4.2 Gráfico da comparação da faixa etária dos respondentes.**

Fonte: Estudo de caso, 2014

Quanto ao estado civil dos colaboradores, conforme a figura 4.3 observa-se que 39,29% declaram-se casados, 55,95% declaram-se solteiros, 3,57% divorciados e apenas

1,19% viúvos. Observa-se que a maioria declarou-se solteiros, isso pode estar relacionado ao fato da incerteza do comércio informal, pois essas pessoas não possuem salários fixos, como também direitos trabalhistas, ou seja, não possuem uma vida estabilizada financeiramente.



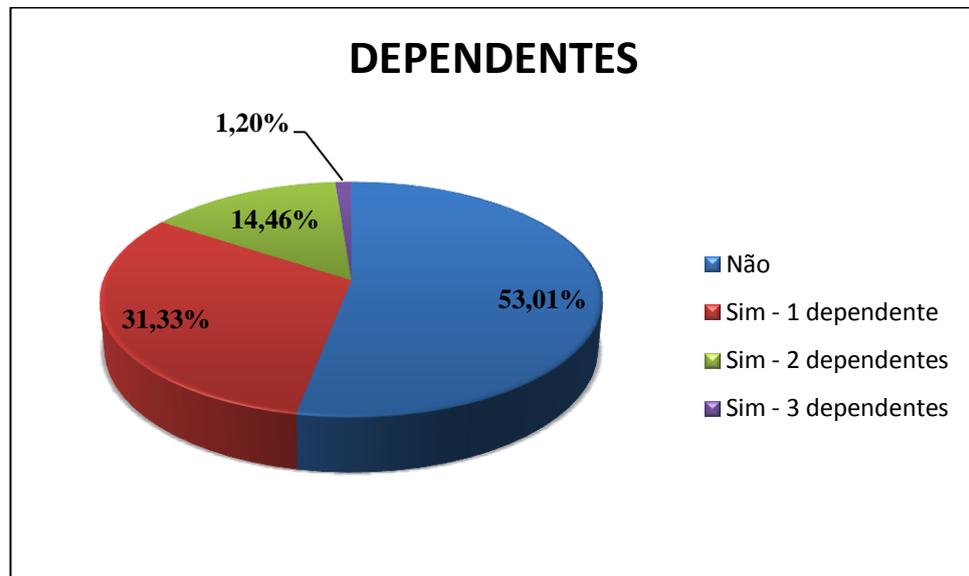
**Figura 4.3 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por estado civil.**

Fonte: estudo de caso, 2012.

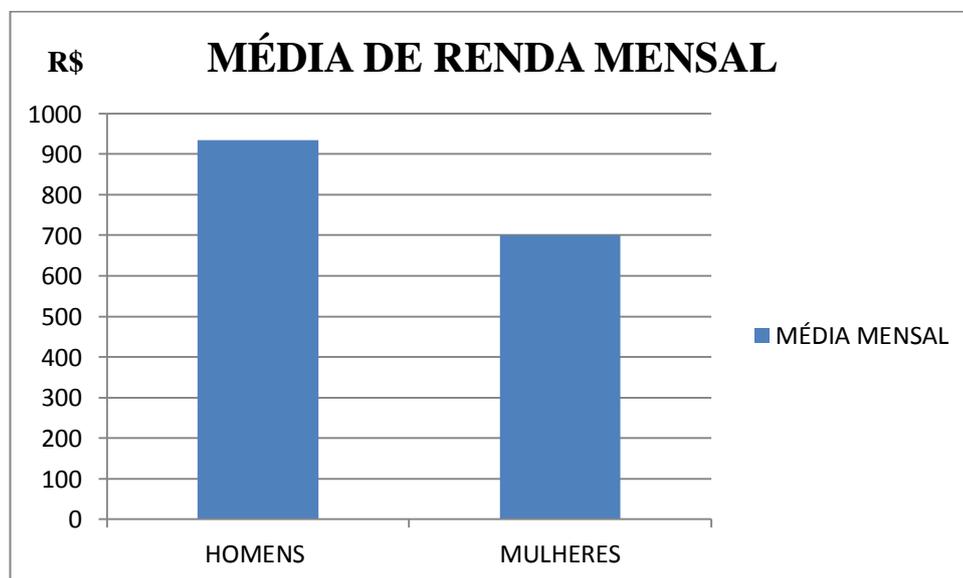
Observa-se na figura 4.4 que em relação aos dependentes: 53,01% declararam não possuir dependentes, dentre os quais 31,33% possuem 1 dependente; 14,46% possuem 2 dependentes; 1,20% possuem 3 dependentes. O fato de existir uma grande quantidade de pessoas que não possuem dependentes, talvez esteja associado ao fato de que a maior parte dos respondentes são solteiros, como também pode estar relacionado com a faixa etária, pois pelo fato de serem pessoas com uma idade média de 30 a 31 anos, não se sintam motivadas a assumirem compromissos, dedicando-se mais ao trabalho a fim de uma estabilidade de vida.

Na figura 4.5 observa-se que em relação à faixa de renda, os respondentes homens têm em média uma renda de 935,30 reais, ou seja, pouco mais que o salário mínimo atual, enquanto as mulheres ficam com uma renda em média de 700,00 reais, o que é relativamente baixa, por ser inferior a um salário mínimo, o fato dos homens ganharem mais que as mulheres, ou seja, 25,16% a mais, podem estar relacionados à condição do trabalho em si, onde o homem realiza serviços com maiores atividades no artesanato da cidade. Ou seja, desse modo enquanto a atividade da mulher é a costura dos materiais ou a pintura de peças já finalizadas, por exemplo, as atividades do homem são as montagens e acabamentos dos produtos, a produção da peça que vai para a costura ou pintura e a responsabilidade de

negociar a matéria-prima.



**Figura 4.4 Gráfico da distribuição percentual de dependentes por respondente** Fonte: Estudo de caso, 2014

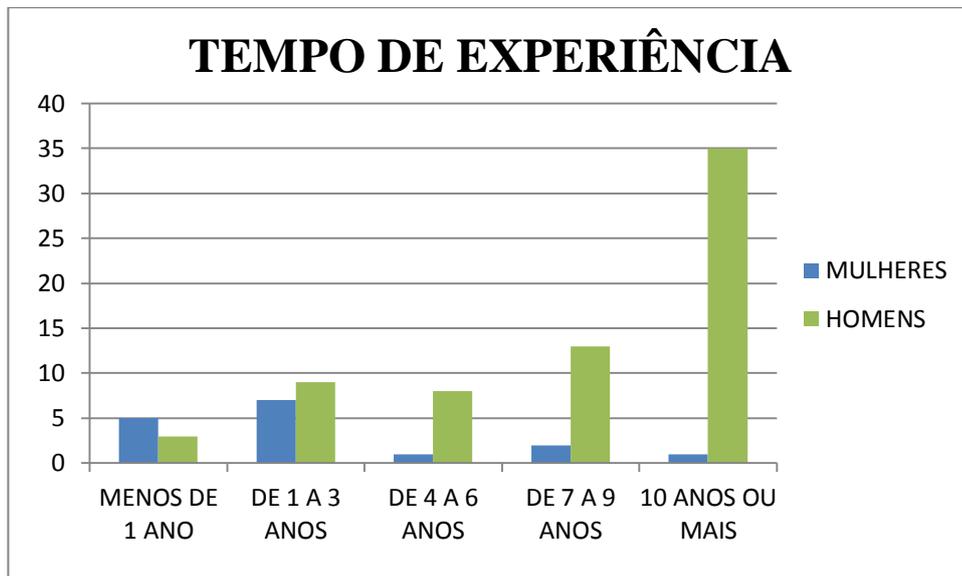


**Figura 4.5 Gráfico de comparação da média mensal por gêneros**

Fonte: Estudo de caso, 2014

Conforme a figura 4.6 observa-se que os homens permanecem mais tempo que as mulheres nesse tipo de negócio. Ou seja, 70% dos homens já estão a 7 anos ou mais, enquanto apenas 6% das mulheres permaneceram nessa atividade nesse determinado tempo,

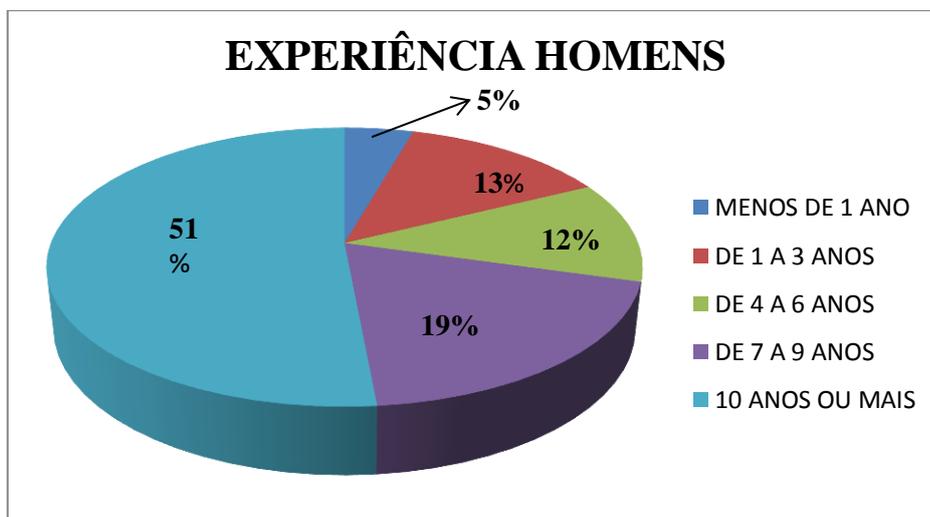
exemplificados nas figuras 4.7 e 4.8 respectivamente.



**Figura 4.6 Gráfico da comparação do tempo de experiência por gêneros**

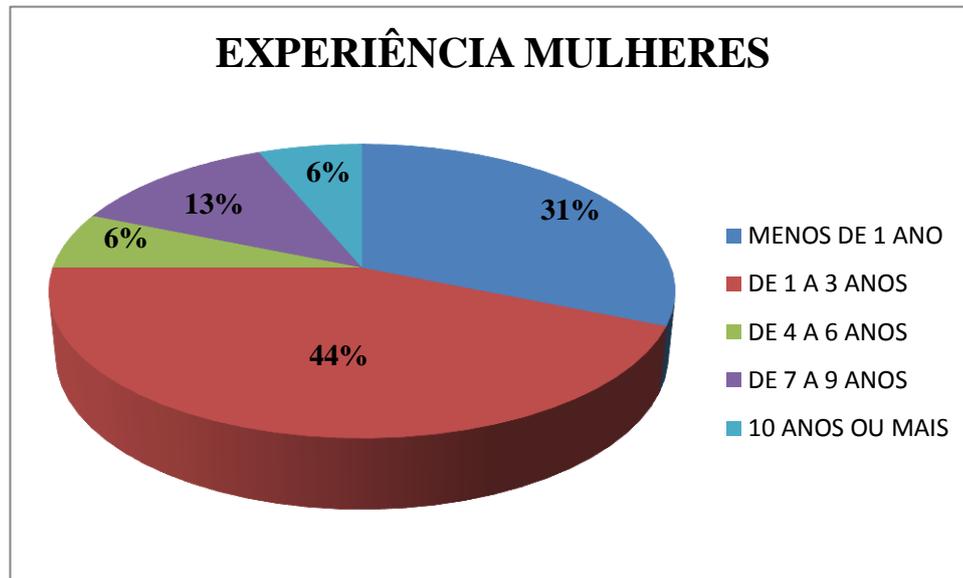
Fonte: Estudo de caso, 2014

Desse modo conforme a idade média dos homens é de 30 a 31 anos, pode-se dizer que os homens começam na atividade do artesanato na faixa dos 20 anos e permanecem nele por um bom tempo, talvez por falta de opção de emprego no setor formal ou por vontade própria, enquanto 75% das mulheres estão no artesanato de 0 a 3 anos, talvez as mulheres tenham mais facilidade para se inserir no comércio formal nessa região e por isso deixem as atividades do artesanato.



**Figura 4.7 Gráfico da distribuição percentual da experiência do gênero masculino.** Fonte:

Estudo de caso, 2014

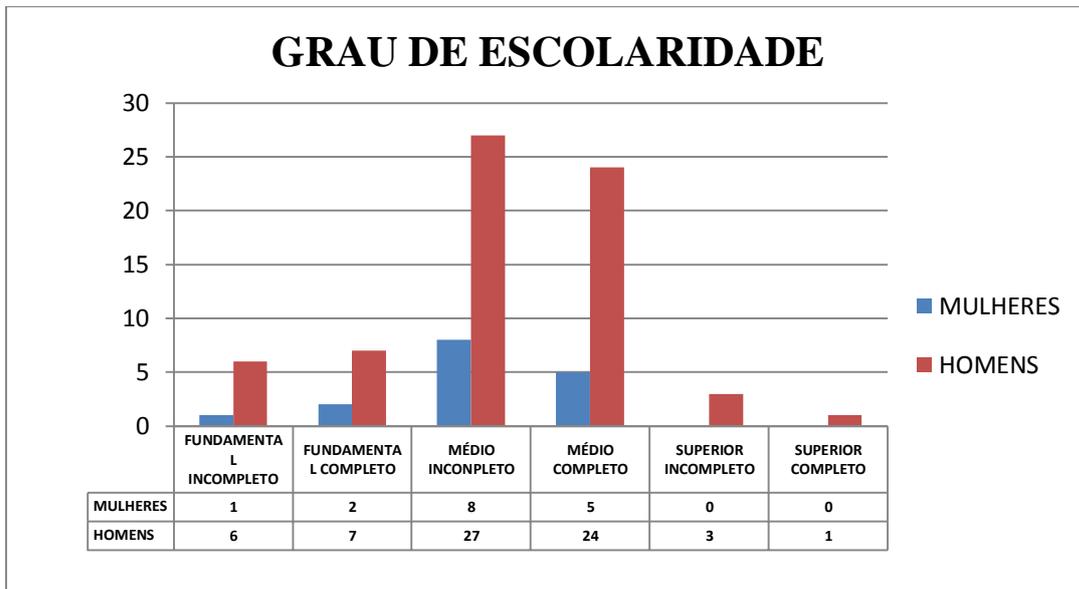


**Figura 4.8 Gráfico da distribuição percentual da experiência do gênero feminino** Fonte: Estudo de caso, 2014

Com relação à escolaridade, os respondentes informaram que 7% têm ensino fundamental incompleto, 11% ensino fundamental completo e 42% ensino médio incompleto. Ou seja, 60% dos artesãos não conseguiram concluir ou estão concluindo o ensino médio, enquanto outros 35% já concluíram o ensino médio e apenas 5% têm ou estão cursando um ensino superior, como observado na figura 4.9. O que pode mostrar que o quadro dos artesãos Cachoeirinhenses é composto por uma maioria de pessoas que não concluíram o ensino médio. Talvez esse contexto possa ser referente ao fato, de que a cidade não disponha de empregos em relação a outros tipos de comércio, que exija algum nível de escolaridade, ficando como opção o artesanato que não exige nenhum nível escolar, sendo de fácil acesso. E assim as pessoas não se sintam motivadas a continuarem seus estudos.

De modo geral, percebe-se que a amostra utilizada na pesquisa apresenta algumas disparidades no que se refere às características pessoais, em relação ao gênero, por exemplo, a maior parte é do sexo masculino, porém em relação à idade os resultados foram semelhantes, onde mais da metade da amostra encontra-se com idade entre 21 a 35 anos, como também são solteiros ambos os gêneros. Já no que diz respeito à renda existe uma diferença de 25,16% dos homens para as mulheres, de modo que os homens têm uma renda mensal de aproximadamente R\$ 935,00, enquanto as mulheres ganham em média R\$ 700,00 por mês. Outro ponto relevante foi em relação ao tempo de experiência na profissão, os homens com uma experiência que ultrapassam os setes anos, enquanto as mulheres permanecem de 0 a 3

anos na profissão.



**Figura 4.9** Gráfico de comparação do grau de escolaridade por respondentes

Fonte: Estudo de caso, 2014

## 4.2 RESULTADOS GERAIS DA QVT

Visando identificar os fatores motivacionais que possam interferir na qualidade de vida no trabalho a partir das percepções dos artesãos, foram utilizados os resultados das médias dos itens alencados, onde cada item permite a escolha entre cinco alternativas de escala tipo Likert, na qual as respostas serão analisadas conforme as extremidades e o meio, tanto para as questões interrogativas e afirmativas.

### 4.2.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS DIMENSÕES ESSENCIAIS DO TRABALHO

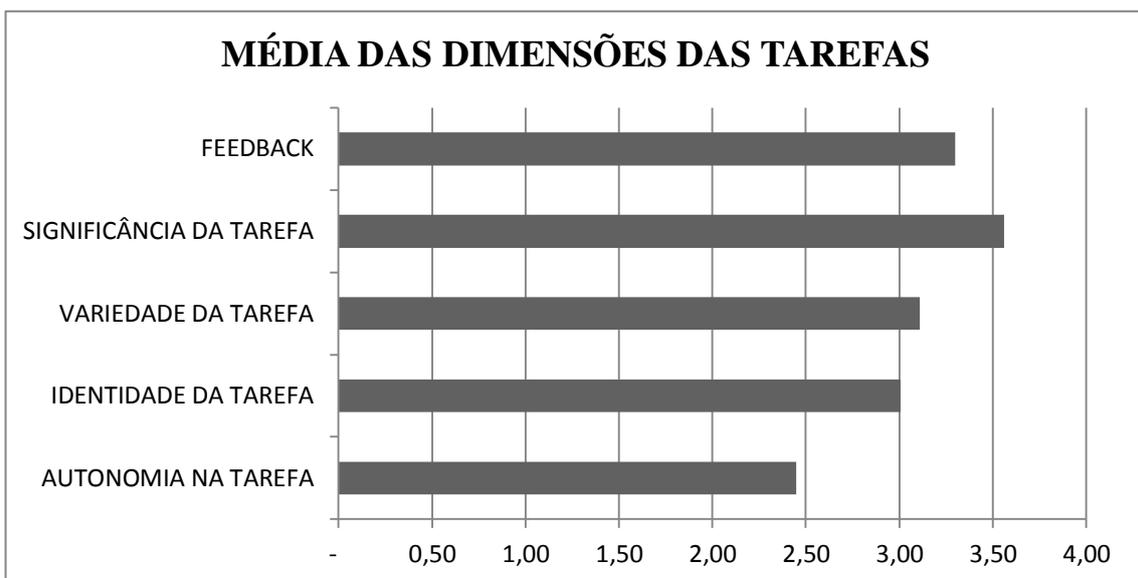
Os resultados foram divididos conforme a abordagem das dimensões das tas tarefas no trabalho do modelo adaptado de Hackman e Oldham, que são essenciais para a análise da percepção de QVT, segundo as médias interrogativas e afirmativas obtidas dos gêneros masculino e feminino, das dimensões de Autonomia, Identidade, Variedade, Significância e Feedback. A Tabela 4.1 mostra a média geral das cinco dimensões.

AUTONOMIA	2,45
IDENTIDADE	3,01
VARIEDADE	3,11
SIGNIFICANCIA	3,56
FEEDBACK	3,50

**Tabela 4.1 – Média dos níveis das dimensões do trabalho, que são essenciais para a QVT**

Fonte: Estudo de caso, 2014

Através da análise das dimensões, pode-se perceber que a Autonomia se encontra em estado mais crítico, que é abaixo da média. Observando detalhadamente o Gráfico 4.10, nota-se que a relação entre as dimensões estão pouco acima do ponto médio da escala, com exceção da dimensão autonomia que ficou com uma margem negativa por estar abaixo de 3. O gráfico 4.10 destaca claramente esses resultados.

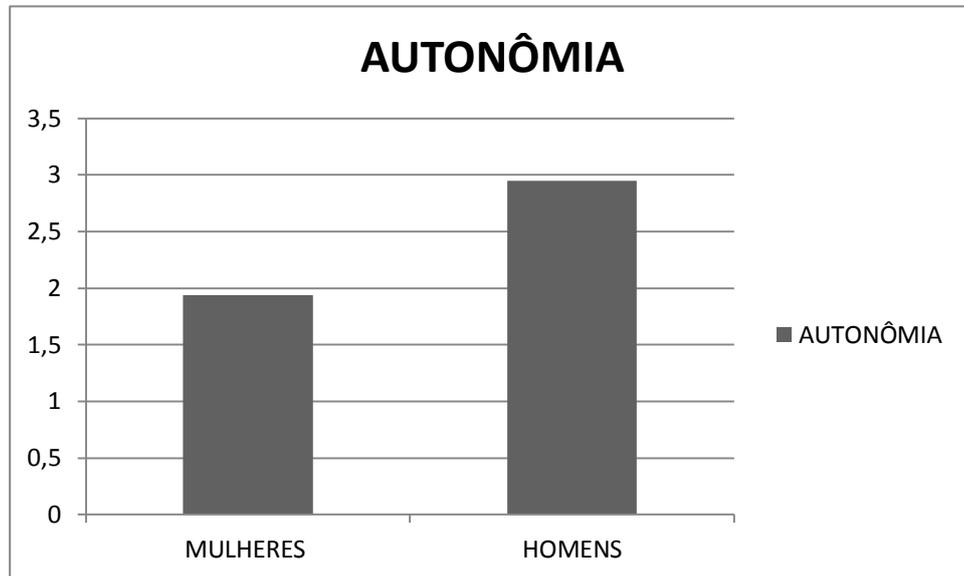


**Figura 4.10 Gráfico de Média dos níveis das dimensões do trabalho, que são essenciais para a QVT**

Fonte: Estudo de caso, 2014

Desta maneira observamos que os resultados mostram que as cinco dimensões estão muito próximas e estão razoavelmente aceitáveis, tendo em vista que há um equilíbrio entre a maioria das dimensões do trabalho, percebe-se que a maioria das respostas variam para pouco acima de 3, o que ainda é considerado baixo, por se tratar de um trabalho informal. Faz-se necessário analisar cada uma dessas dimensões por gênero, a fim de analisarmos os níveis de percepção de forma mais detalhada.

O gráfico 4.11 apresenta a análise da dimensão Autonomia em relação aos gêneros.



**Figura 4.11 Gráfico da média do nível de Autonomia da tarefa por gênero**

Fonte: estudo de caso, 2014.

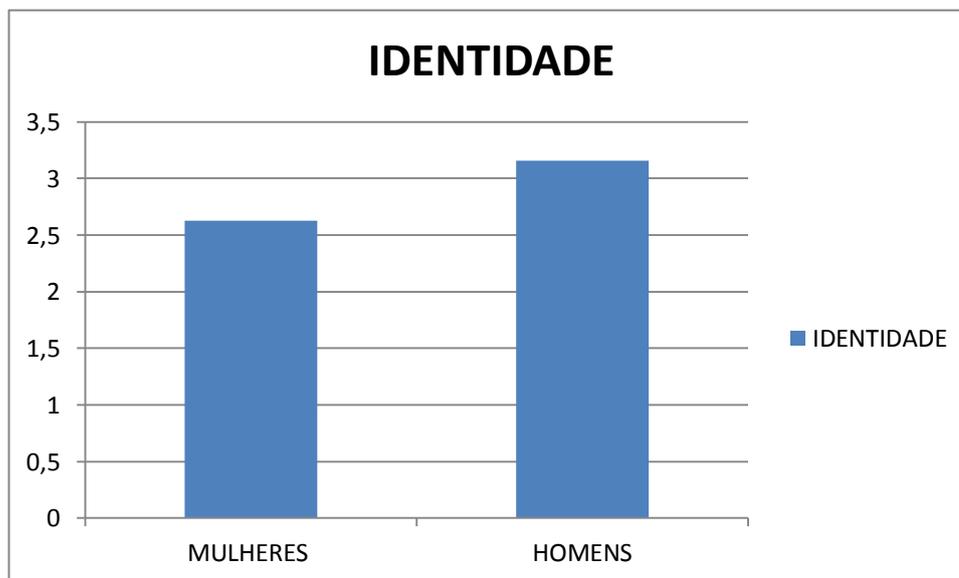
Como observado no Gráfico 4.11 obtêm-se a comparação entre o nível de *Autonomia* dos homens com as mulheres. Obteve-se que os homens têm maior liberdade nas tarefas, porém, seu nível de liberdade é baixo comparado ao essencial, ou seja, abaixo do ponto médio da escala que é 3, ficando assim com o resultado considerado negativo de 2,95. Desse modo os homens realizam mais tarefas que as mulheres, mas a sua liberdade cai quando se refere ao processo de realização das tarefas, impossibilitando-os de determinarem os processos que serão empregados para a realização dos produtos, da mesma maneira são as mulheres que ficam com uma média de 1,94 de autonomia, restringindo mais ainda a liberdade da artesã nos processo de trabalho. Portanto, esse resultado justifica a renda mensal como observada no quadro 4.5, onde mostra que os homens ganham mais que as mulheres por executarem mais tarefas, participando mais no processo produtivo e com mais autonomia.

Em relação à dimensão *Identidade*, o Gráfico 4.12 1, mostra que o gênero masculino esta pouco acima do meio da escala com um resultado de 3.16, o que é um resultado considerado positivo, pois se encontra acima do ponto médio. Enquanto as o gênero feminino encontra-se com o resultado de 2,85 e é considerado um resultado negativo segundo o modelo de avaliação proposto.

Em linhas gerais esses resultados mostram que os artesãos homens realizam

atividades mais completas, na qual possuem uma seqüência que tende do início ao fim, porém, essa seqüência não chega a ser concretizada, sendo que para tal seria necessário um resultado de nível máximo, de modo que o artesão não dependesse de terceiros para a finalização dos seus produtos.

Em relação às mulheres observam-se mais uma vez que o resultado da dimensão encontra-se em ponto negativo em relação à escala, ou seja, a participação da mulher é restrita, de modo que ela tem mínima liberdade na execução da tarefa, como também pouca identidade com o artesanato, talvez por consequência da baixa participação no processo produtivo, tradição na cidade ou até mesmo preconceito, e por esse motivo as mulheres não se motivem o suficiente para permanecer no artesanato por muito tempo.



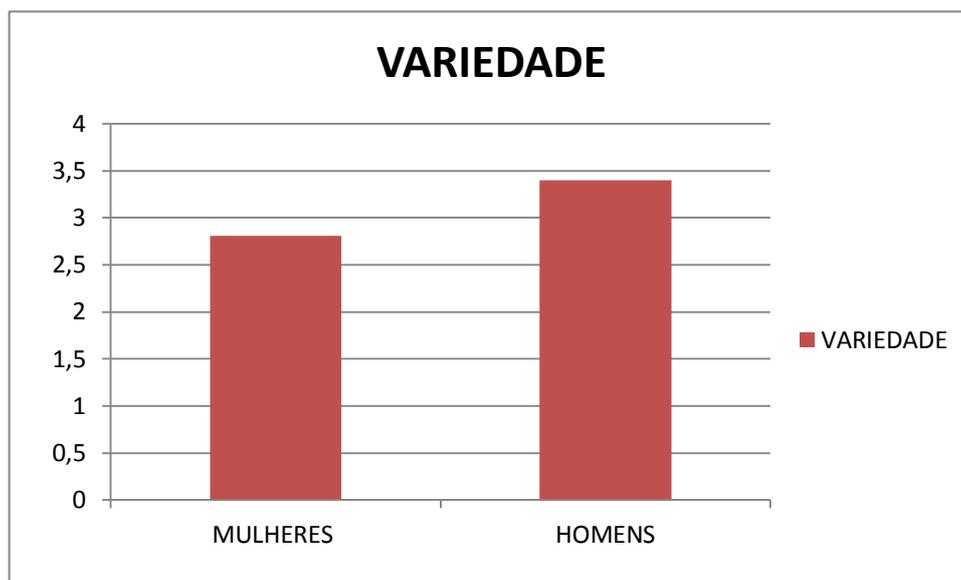
**Figura 4.12 Gráfico da média do nível da dimensão Identidade da tarefa por gênero**

Fonte: estudo de caso, 2014.

No que diz respeito à dimensão *Variedade* da tarefa o Gráfico 4.13 ilustra os que a uma disparidade significativa em relação aos gêneros, de modo que o gênero masculino encontra-se com um resultado de 3,40, enquanto as mulheres com 2,81, ficando um resultado geral de 3,11, mostrando que em média os artesãos utilizam atividades consideradas complexas na execução do trabalho, como também necessitam de habilidades e talentos para a criação dos produtos.

Ficando claro que os homens utilizam mais atividades e habilidades que as mulheres. Enquanto o homem tem a função de produzir os componentes para um arreo, montar e dar

acabamento. É função das mulheres realizarem a costura das peças que compõem os arreios, por exemplo. Desse obtêm-se uma ou poucas funções para as mulheres, o que remete ao seu salário inferior em relação aos homens. Outro ponto que pode ser destacado é que as mulheres não são empreendedoras nesse ramo de atividade, limitando-se na execução de poucas tarefas repetitivas e com pouca variedade na execução. Dessa forma as variedades nas tarefas motivam mais os homens do que as mulheres, sendo talvez uma dimensão responsável por manter os homens por mais tempo no artesanato.

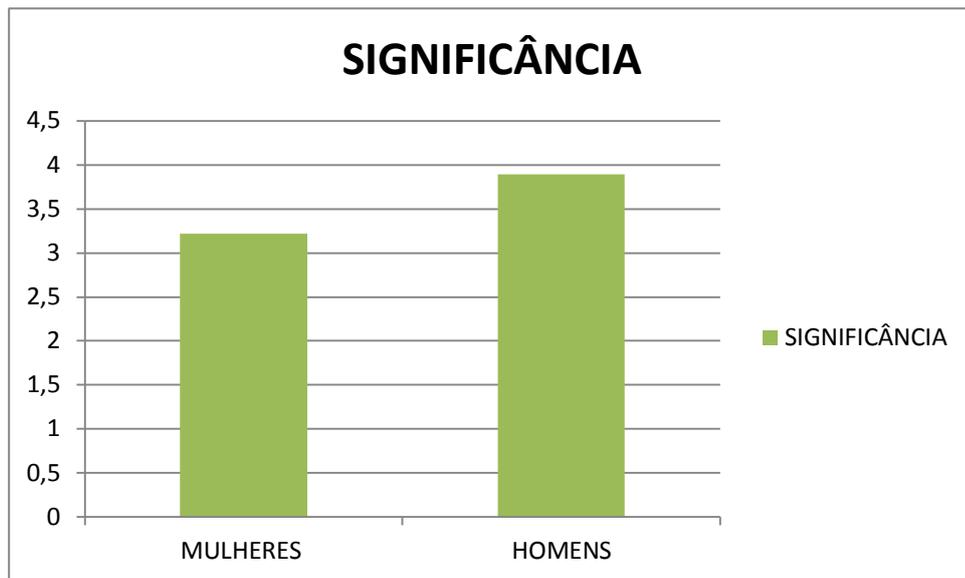


**Figura 4.13 Gráfico da média do nível da dimensão Variedade da tarefa por gênero**

Fonte: estudo de caso, 2014.

O Gráfico 4.14 obtêm-se os resultados da dimensão *Significância* em relação aos gêneros. Na percepção de ambos os gêneros os resultados dos seus trabalhos impactam na vida ou no trabalho de outras pessoas, de modo que para os artesãos, os seus trabalhos realizados têm aspectos significantes para a região. Resultando em 3,22 para as mulheres e 3,89 para os homens, que da uma média de 3,56 e está acima do ponto médio do modelo proposto para a análise.

Apesar de obter um resultado menor que os homens em relação à Significância, as mulheres se classificam como agentes importantes para o artesanato na região, de modo que os trabalhos realizados por elas mostrem algum significado positivo para o comércio, enquanto os homens também observam dessa maneira. Portanto a dimensão Significância pode ser uma das principais dimensões que motivem os trabalhadores artesãos.



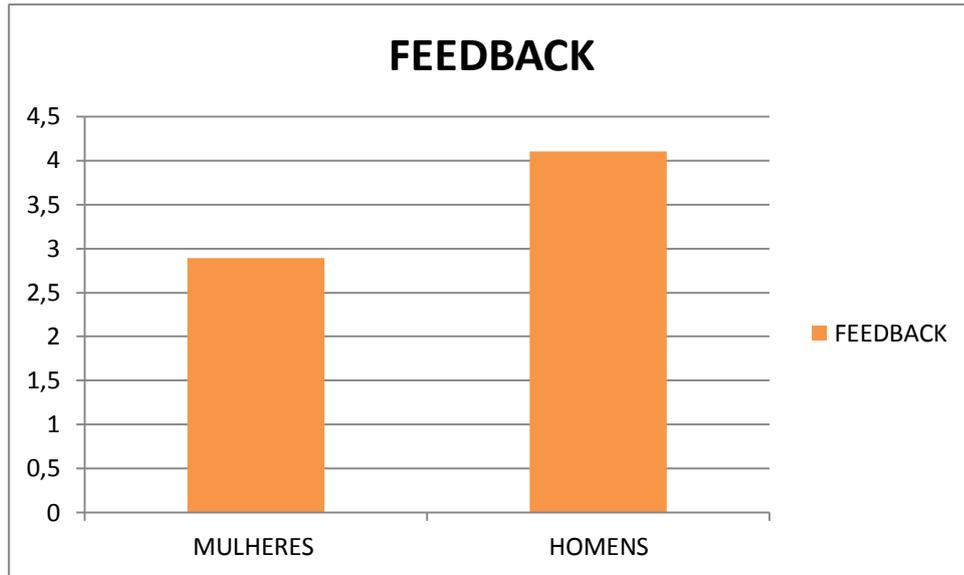
**Figura 4.14** Gráfico da média do nível da dimensão Significância por gênero

Fonte: estudo de caso, 2014.

O gráfico 4.15 ilustra o *Feedback*, ou seja, a relação ao grau de resposta que o artesão tem no que diz respeito a suas atividades, e o quanto elas proporcionam ao trabalhador a retroação de informações sobre o seu produto. Observa-se que o gênero masculino obtêm um nível considerável de feedback que é o resultado 4,1, resultado mais próximo do ideal, isso se dá pelo fato de ser função do homem lidar com as vendas e negociações dos seus produtos, de modo que a mulher fique mais restrita em relação a negociação ficando mais no setor de produção dos arreios e conseqüentemente com um escore de 2,89 considerado abaixo da média.

Em relação à retroação de informações, vale salientar que os homens estão mais envolvidos com os clientes, pelo fato de serem eles os empreendedores, e mesmo que as mulheres participem da realização da venda dos produtos, são os homens que ficam com os méritos, pois, mesmo que elas realizem a venda, para o cliente subentende-se que aquele produto foi feito por um homem, e que é função da mulher apenas vender.

Mais uma vez fica claro que o artesanato da cidade de Cachoeirinha-PE tem uma forte tradição masculina, e talvez essa questão seja a principal responsável pela permanência do homem que permanecem em média acima de sete anos no ramo, enquanto as mulheres ficam de zero a três anos.



**Figura 4.15 Gráfico da média do nível da dimensão Feedback por gênero,**

Fonte: estudo de caso, 2014.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Nesta última seção, serão apresentadas as considerações finais e recomendações provenientes dos resultados obtidos na pesquisa e das análises realizadas.

### 5.1 CONCLUSÕES

Com os resultados obtidos através da realização da pesquisa, pode-se concluir que as dimensões do trabalho são significativamente razoáveis para os artesãos no ambiente de trabalho, pois é através destas que eles estarão ou não motivados em relação ao trabalho em si.

Tomando por base os objetivos específicos desta pesquisa, foram identificadas as percepções das dimensões do trabalho, de maneira que se possam identificar os fatores motivacionais que venham a interferir na QVT dos artesãos estudados, no qual foi formulado um questionário estruturado, e a partir deste foram analisadas as percepções dos mesmos em relação a suas tarefas na realização do trabalho, tornando possível a observação dos níveis de realização das tarefas, no qual os funcionários atribuíam a cada dimensão. Foram analisadas cinco dimensões, das quais quatro foram consideradas de nível intermediário a satisfatório, que foram as dimensões de *Variedade, Significância, Identidade e Feedback*. E uma considerada como um fator crítico de QVT que é a dimensão *Autonomia* que ficou com um resultado negativo, tomando por base o ponto 3 como ponto médio.

Analisando o grau de importância dessas dimensões do trabalho e quanto elas são relevantes para a QVT, notou-se certa acomodação por parte da classe trabalhadora artesã, tendo em vista que eles têm a consciência e percepção de que podem aumentar as suas atividades e participação em relação às dimensões das tarefas no trabalho, ou seja, é ideal para os artesãos envolvendo-se de maneira mais completa com as tarefas e suas atividades, gerando assim uma motivação maior em relação ao seu trabalho. Ao invés de dividir suas funções, envolvendo-se pouco com o trabalho como um todo, e o resultado disso é a dimensão *Autonomia*, que como observada é a dimensão de menor participação do artesão.

Fez-se necessário analisar os resultados separando-os por gênero, com o intuito de obter respostas com maior precisão. Com as resposta obtidas, notou-se que no artesanato do município de Cachoeirinha-PE a participação maior é dos homens que exercem todas as dimensões das tarefas a mais que as mulheres, mostrando que as pessoas do gênero masculino

se identifiquem mais com o artesanato e por isso permaneçam nele por mais tempo. E em consequência disso as mulheres se sentem menos motivadas no artesanato, reduzindo assim sua permanência nesse ramo de atividade

De forma geral, a média das dimensões do trabalho atribuída pelos artesãos a todos os cinco níveis foram de 3,13 que indica que a QVT dos artesãos está no nível médio de acordo com um modelo adaptado de Hackman e Oldhan (1975) apud Pedroso et al, (2010), vale salientar que se a participação nos processos das tarefas aumente, essa média poderá aumentar, aumentando assim a motivação dos indivíduos envolvidos. Mas de momento o ambiente pode ser considerado um ambiente que proporcione uma qualidade de vida no trabalho satisfatória, tendo em vista que a maior parte das pessoas que trabalham no artesanato esteja motivada para o trabalho.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Existem poucos estudos sobre qualidade de vida no trabalho de feirantes, ambulantes e demais pessoas que estão inseridas nesse tipo de comércio informal, essa pesquisa foi realizada na cidade de Cachoeirinha-PE, com os artesãos que atuam na feira de artesanato. Portanto, a partir desta recomenda-se que sejam realizadas aplicações deste modelo, com as devidas alterações, em outras classes trabalhadoras, como por exemplo, os feirantes ambulantes da feira de frutas que ocorre na cidade, a fim de identificar os principais fatores que atrapalhem a QVT destes, como também através da pesquisa realizada avaliar a satisfação dos feirantes com o seu trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASFORA, S.C.; CALADO-DIAS, S.M.R. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco. **READ Eletrônica**. Ed. 49, v.12, n.1, jan./fev. 2006. (Revista Eletrônica de Administração – READ), acesso em 04 janeiro 2014, as 15:06.

BRASSAM, Maria. Cachoeirinha Referência em couro e Aço. **Cidades**. Recife: v.6, n.1, set./out. 2010. p. 34-36.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. Ed. ver. E atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTE, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE BUSINESS, n. 7, nov. 2003. P32-34. Disponível em: [http://www.sottili.xpg.com.br/publicacoes/pdf/revista\\_fae\\_business/n7/rev\\_fae\\_business\\_07\\_2003\\_gestao\\_10.pdf](http://www.sottili.xpg.com.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf). 27 de dezembro 2014, acesso em 03 janeiro 2014, as 08:25.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7.ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 3ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E.C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: uma experiência brasileira. **RAUSP**. V.23 n.4, out./dez. 1998. (Revista de Administração da Universidade de São Paulo), acesso em 02 Janeiro 2014, as 19: 41.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para medir a a qualidade de vida no trabalho e a ESF**: uma revisão de literatura. Trabalho de Conclusão de Curso. (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Brumadinho: Universidade Federal de Minas Gerais, 2012. 92 p.

FREITAS, André L.P.; SOUZA, Rennata G.B. de. Um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**. v.4, n.2, jul.-dez. 2009. p. 136-154.

FRANÇA, A. **Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: fatores críticos da Gestão Empresarial para uma Nova Competência**. São Paulo, 2001 Tese (Livre-Docência) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

GARCIA, Edilene de O.P. O conteúdo significativo da qualidade de vida do trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**. v.1, n.1, jan.-jul. 2010. p.76-94.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P.. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LACOMBE, F.J.M.; HEILBORN, G.L.J. **Administração: princípios e tendências**. 2.ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

MICHAELLIS. **Moderno dicionário da língua portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 30/04/2012.

MAFRA, Flávia L.N. et al. Trabalho informal e qualidade de vida: interações possíveis no contexto local. **Cadernos de Pesquisa em Administração**. São Paulo. v.9, n.1, ja.-mar. 2002. p. 103-115.

MOTTA, F.C.P.; VASCONCELOS, I.F.G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 12. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades do entorno**. Disponível em < [http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns\\_interdisciplinares\\_sau\\_de\\_gestao\\_empresa/gestao\\_empresa\\_cap7.pdf](http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_sau_de_gestao_empresa/gestao_empresa_cap7.pdf) >. Último acesso em: 20 fev. 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TRABALHOS ABNT. Disponível em < <http://www.trabalhosabnt.com/regras-normas-abnt-formatacao.html> >. Acesso em 15 de Janeiro 2014, às 16h18min.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 8, n. 1, jan. /mar 2001.

# APÊNDICES

## APÊNCIDE A – Formulário



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CASO DOS ATESÃOS DO COURO E AÇO DA CIDADE DE CACHOEIRINHA-PE

### SEÇÃO 1 (Avaliação direto do trabalho)

Nesta seção você deve descrever o seu trabalho, da forma mais objetiva o possível. Não utilize esta seção para expressar o quanto você gosta ou não gosta do seu emprego. Procure descrever seu trabalho da forma mais precisa e objetiva que você conseguir.

**Circle o número que corresponde à opção que melhor descreve o seu Trabalho:**

(1) Qual é o nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, você tem a liberdade decidir a maneira de realizar suas tarefas?

1-----2-----3-----4-----5

Muito pouca liberdade; meu trabalho não me permite decidir como e quando realizar as tarefas.

Autonomia moderada; muitos aspectos são padronizados e não estão sob meu controle, mas eu posso tomar algumas decisões

Muita liberdade, sou Totalmente autônomo, meu trabalho me permite total responsabilidade para decidir como e quando fazê-lo.

(2) Você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim, ou seja, você começa e termina a fabricação de suas peças? Ou apenas uma das etapas, de uma atividade finalizada por outras pessoas ou máquinas

1-----2-----3-----4-----5

Meu trabalho é somente uma pequena parte do trabalho global; o resultado das minhas atividades não pode ser visto no serviço ou produto final.

Meu trabalho é uma parcela moderada do trabalho global; minha contribuição pode ser vista no resultado final.

Meu trabalho envolve terminar todas as atividades que iniciei; os resultados das minhas atividades são facilmente vistos no serviço ou produto final.

(3) Qual o nível de Variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem varias habilidades?

1-----2-----3-----4-----5

Muito pouca variedade; o trabalho requer que eu faça as mesmas atividades rotineiras inúmeras vezes.

Variedade moderada.

Muita variedade; o trabalho requer que eu faça muitas atividades diferentes, usando várias habilidades e talentos distintos.

(4) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?

1-----2-----3-----4-----5

Não muito significativo; os resultados de meu trabalho não aparentam influenciar outras

Moderadamente Significativo.

Altamente Significativo; os Resultados de meu trabalho podem influenciar outras pessoas de diversas maneiras.

(5) Você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho, através de colegas ou clientes?

1-----2-----3-----4-----5

Muito pouco; o trabalho é organizado de forma que eu jamais descubro o meu desempenho.

Moderadamente; algumas vezes recebo informações, outras vezes não.

Muito; o trabalho é organizado de forma que constantemente eu obtenho informações sobre o meu desempenho.

### SEÇÃO 2 (dimensões essenciais do trabalho)

**Nesta seção você deve indicar como você se sente em relação ao seu trabalho. Cada uma das afirmações abaixo diz respeito a alguma característica do seu trabalho. Você deve indicar seu sentimento pessoal sobre os aspectos do seu trabalho, assinalando o quanto você concorda com cada uma das afirmações.**

(6) O meu trabalho exige que eu realize tarefas que são muito complicadas de se fazer.

1-----2-----3-----4-----5

Nenhuma

Poucas

Indeciso

Muitas

Todas

(7) As pessoas percebem que o trabalho realizado por mim tem um diferencial, ou seja, é reconhecido como um produto bem trabalhado e de boa qualidade para o uso.

1-----2-----3-----4-----5

Nenhuma  
vez

Poucas vezes

Indeciso

Muitas vezes

Todas às vezes

(8) A qualidade com que realizo o meu trabalho faz as pessoas se sentirem bem e confortáveis ao ponto de sempre procurarem meus produtos.

1-----2-----3-----4-----5

Não      Poucas pessoas      Indeciso      Muitas pessoas      Todas as pessoas

(9) Sempre finalizo o trabalho que comecei, ou seja, começo e termino todo o processo de fabricação da peça.

1-----2-----3-----4-----5

Nenhuma vez      Poucas vezes      Indeciso      Muitas vezes      Todas às vezes

(10) Em meu trabalho, tenho total liberdade para tomar iniciativas e decisões para realizar a tarefa da forma que eu preferir e da maneira que eu quero.

1-----2-----3-----4-----5

Nenhuma vez      Poucas vezes      Indeciso      Muitas vezes      Todas às vezes

**Por favor, preencha as informações abaixo:**

**Gênero:**

Masculino

Feminino

**Dependentes:**

Não

Sim

Quantos? \_\_\_\_\_.

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Renda aproximada:**

\_\_\_\_\_

**Estado civil:**

Casado

Solteiro

Divorciado

Viúvo

Outro \_\_\_\_\_

**Tempo de experiência:**

\_\_\_\_\_

**Escolaridade:**

1º grau (ensino fundamental) incompleto

1º grau (ensino fundamental) completo

2º grau (ensino médio) incompleto

2º grau (ensino médio) completo

Ensino superior incompleto

Ensino superior completo

**APÊNDICE B – MÉDIA DAS DIMENSÕES AVALIADAS**

AUTONOMIA	2,45
IDENTIDADE	3,01
VARIÉDADE	3,11
SIGNIFICANCIA	3,56
FEEDBACK	3,50