

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PIMES – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

VILMA MORAES HELUY

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA GESTÃO DAS
EMPRESAS EXPORTADORAS DE SÃO LUÍS**

Recife
2004

VILMA MORAES HELUY

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA GESTÃO DAS
EMPRESAS EXPORTADORAS DE SÃO LUÍS**

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do grau de Mestre, no PIMES – Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Pernambuco.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Alves de Lima

Co-Orientador: Prof. Dr. Tarcísio Patrício de Araújo

Recife
2004

Heluy, Vilma Moraes

Qualidade de vida no trabalho nas empresas exportadoras de São Luís / Vilma Moraes Heluy – Recife 2004.

70 f.

Dissertação (Curso de Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2004.

Bibliografia: f.52 – 54

1. Qualidade de vida – Empresa – São Luís. 2. Trabalho – Qualidade de vida.

CDU 658.382 (812.1)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PIMES – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA DE DEFESSA DE DISSERTAÇÃO DE
MESTRADO DE

VILMA MORAES HELUY

A Comissão Examinadora composta pelos Professores abaixo, sob a presidência do primeiro considera a candidata VILMA MORAES HELUY aprovada.

Recife, 16/02/2004

Prof. Dr. Roberto Alves de Lima

Prof. Dr. Tarcísio Patrício de Araújo

Prof^a Dr^a Sandra Maria dos Santos
Universidade Federal do Ceará

Dedico este trabalho a Miguel, meu marido, que pela orientação, disponibilidade constante e incentivo permanente tornou possível a sua conclusão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus, Senhor da vida, fonte de todos os dons.

À minha família, em especial aos meus filhos Daniela e Tamer e ao meu marido Miguel, pelo carinho, incentivo e apoio.

Ao Centro Universitário do Maranhão - UNICEUMA e à Universidade Federal de Pernambuco - UFPE pela realização do curso.

Aos Professores Roberto Alves de Lima e Tarcísio Patrício de Araújo, que dedicaram sua inteligência e sabedoria na orientação do presente trabalho, expressei meu mais profundo reconhecimento. A seriedade de objetivos destes professores foi o azimute orientador de todo o trabalho e determinante no padrão do resultado final. Eles foram generosos com seu tempo e sua atenção.

Minha gratidão aos professores Olímpio Galvão, José Cursino Raposo Moreira, Wilson de Barros Bello Filho, Pinheiro Franco e Maria do Rosário Almeida, e aos amigos Manoel Nalin, Valéria Launande e Solonel Drumond Júnior, cujos elogios, críticas, sugestões e contribuições foram fundamentais na concepção deste estudo.

“A meta da qualidade de vida no trabalho é gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.”

(Richard Walton)

RESUMO

HELUY, Vilma Moraes. **A qualidade de vida no trabalho na gestão das empresas exportadoras de São Luís**. 2004. --- f. Dissertação (Mestrado em Economia). Programa de Pós-Graduação em Economia – PIMES, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Alves de Lima

Co-Orientador: Prof. Dr. Tarcísio Patrício de Araújo

Defesa: 16/02/2004

As empresas exportadoras de São Luís são o foco do presente estudo de caso. Através da aplicação do modelo de Walton para a aferição da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, procurou-se conhecer a percepção e o nível de satisfação dos trabalhadores quanto à QVT, desse segmento que historicamente tem alavancado o crescimento econômico do Maranhão. Trata-se de um estudo de natureza descritiva, que envolveu a opinião de 181 empregados, escolhidos aleatoriamente no universo constituído pelos trabalhadores de seis empresas exportadoras de São Luís. Os dados foram coletados por meio de questionário contendo questões fechadas, onde a identificação da satisfação dos trabalhadores em relação aos fatores e dimensões do modelo Walton foi medida por uma escala do tipo Likert de 5 pontos. Para a caracterização das empresas e coleta de informações sobre políticas formais de recursos humanos adotadas quanto a salários e benefícios, melhoria das condições de trabalho, treinamento e desenvolvimento, movimentação de pessoal e qualidade de vida no trabalho, aplicou-se um questionário em entrevista individual com os responsáveis pelas áreas de recursos humanos das empresas. Os resultados da investigação demonstram que as empresas, na visão dos empregados pesquisados, estão atendendo de forma satisfatória ou acima do satisfatório das dimensões do modelo, concedendo benefícios, remuneração adequada, condições de trabalho, proporcionando, aos empregados, motivação, reconhecimento do trabalho e a realização profissional.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, satisfação.

ABSTRACT

HELUY, Vilma Moraes. **A qualidade de vida no trabalho na gestão das empresas exportadoras de São Luís.** 2004. --- f. Dissertação (Mestrado em Economia). Programa de Pós-Graduação em Economia – PIMES, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Alves de Lima

Co-Orientador: Prof. Dr. Tarcísio Patrício de Araújo

Defesa: 16/02/2004

The matter of the present case study are the exporting companies of São Luís. Applying the Walton model for the analysis of Quality of Life at Work – QLW it was known the perception and satisfaction level of the workers as related to QLW in this area that has historically boosted the economic growth of Maranhão. It is an study of descriptive nature that included the opinion of 181 workers, randomly selected from the universe of constituted of the employees of six exporting companies in São Luís. The data were collected by using a questionnaire where the identification of the workers satisfaction in relation to the factors and dimensions of the Walton model was measured by a 5-point Lickert scale type. For the identification of the companies and the gathering of informations about formal policies of human resources adapted as it refers to salaries and benefits, working conditions improvement, training and development, personell movementation and quality of life at work, it was applied a questionnaire in an individual interview with those responsible for the human resources areas of the companies. The results of the investigation show that the companies, under the employees point of view, are answering in a satisfactory or above satisfactory manner the dimensions of the model, supplying benefits, adequate salaries, working conditions, assuring to the employees the professional realization and acknowledgement for their work.

Key Words: Quality in the Working Life, Satisfaction.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA	1
1.2	OBJETIVOS	6
1.3	JUSTIFICATIVA	6
2	QUADRO TEÓRICO	8
2.1	CONCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO	8
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, EVOLUÇÃO E CONCEITUAÇÃO.....	12
2.3	MODELOS E FATORES QUE PERMITEM AVALIAR QVT	17
2.3.1	Hackman ; Oldham	17
2.3.2	William Westley	20
2.3.3	Richard Walton	21
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	25
4	ANÁLISE DA PESQUISA	29
4.1	EMPRESAS PESQUISADAS – CARACTERÍSTICAS, ATRATIVOS E BENEFÍCIOS	29
4.2	ASPECTOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS E OUTROS TRAÇOS CARACTERÍSTICOS DA MÃO-DE-OBRA PESQUISADA	32
4.3	FATORES QUE PREDIZEM A QVT SEGUNDO WALTON	34
4.3.1	Remuneração	35
4.3.2	Condições de Trabalho	37
4.3.3	Uso e Desenvolvimento das Capacidades	39
4.3.4	Chances de Crescimento e Segurança	40
4.3.5	Integração Social na Empresa	42
4.3.6	Constitucionalismo	43
4.3.7	Trabalho e Espaço de Vida	44
4.3.8	Relevância Social da Vida no Trabalho	46
5	CONCLUSÕES	48
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
	APÊNDICES	55
	ANEXOS	60

LISTA DE TABELAS E OUTRAS ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Modelo Completo das Dimensões Básicas da Tarefa	19
Figura 2	Escala Polarizada de Respostas	34
Gráfico 1	Grau de Instrução	33
Gráfico 2	Sexo	33
Gráfico 3	Estado Civil	33
Gráfico 4	Idade	33
Quadro 1	Origens da Qualidade de Vida no Trabalho	21
Quadro 2	Modelo de Walton para Aferição da QVT	24
Quadro 3	Políticas Formais de Recursos Humanos	31
Tabela 1	Distribuição da amostra entre as empresas pesquisadas	28
Tabela 2	Características Gerais das Empresas Pesquisadas	30
Tabela 3	Tempo de Serviço	32
Tabela 4	Escala de Níveis de Satisfação	34
Tabela 5	Adequação da Remuneração	36
Tabela 6	Adequação das Condições de Trabalho	38
Tabela 7	Autonomia no Uso e Desenvolvimento das Capacidades	39
Tabela 8	Chances de Crescimento e Segurança	41
Tabela 9	Integração Social na Empresa	42
Tabela 10	Constitucionalismo	44
Tabela 11	Trabalho e Espaço de Vida	45
Tabela 12	Relevância Social da Vida no Trabalho	47

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA

A partir da revolução industrial a economia mundial tomou novos rumos. Surgiram cidades próximas das fábricas e essas cidades cresceram e, juntamente com os descobrimentos por meio da navegação, provocaram o incremento das ações comerciais de forma vertiginosa. As fronteiras com os novos inventos foram sendo ultrapassadas e o comércio internacional prosperou.

As negociações entre empresas e entre países foram gradativamente se intensificando. O comércio exterior passou a ser considerado função importante de qualquer país. Importações e exportações de serviços, matérias-primas, produtos industrializados, tecnologias dentre outros, passaram efetivamente a fazer parte da pauta de negócios internacionais, a cada dia.

Todas essas mudanças implementadas ao longo dos últimos séculos tornaram o mundo mais complexo e mais competitivo, assim como trouxeram alterações nos hábitos e forma de viver das populações, ou seja, na sua qualidade de vida.

Sabe-se hoje que o desenvolvimento foi acompanhado de indesejados efeitos colaterais sobre o equilíbrio ecológico, podendo afetar a sobrevivência da própria natureza humana. Várias correções de rumo têm sido feitas, mas muito ainda tem que ser feito para que se garanta um desenvolvimento sustentável e ecologicamente desejável.

Nos países em desenvolvimento, entre os quais o Brasil, a evolução das atividades comerciais e industriais se deu de forma mais lenta, em face da grande exploração predatória da época colonialista. O extrativismo e a escravidão foram os principais fatores desse atraso e constituem fatores históricos para a formação da sociedade com grande concentração de renda

nas mãos de poucos e grandes bolsões de miséria, segundo dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Os primeiros esforços para a industrialização vêm do Império. A política econômica, porém, privilegiava a agricultura exportadora. Somente a partir de 1880 é que a industrialização brasileira conheceria um surto de crescimento vigoroso, aproveitando-se, para isso, da estrutura econômica e social que se formava em torno da atividade cafeeira. Surgem então marcenarias, tecelagens, chapelarias, serrarias, moinhos de trigo, fiações e fábricas de bebida e de conserva. No censo industrial de 1920, os bens de consumo respondiam por 83,4% da produção industrial (GREMAUD; VASCONCELOS; TONETO JÚNIOR, 2002).

A crise de 1930 provocou o que Furtado (1991) chamou de deslocamento do centro dinâmico da economia brasileira. Capitais cafeeiros transitam para a indústria propiciando a substituição de importações e pondo em funcionamento uma dinâmica economia com foco no mercado interno. Em 1950, a industrialização não era mais uma reação defensiva a acontecimentos externos, mas se tornara a principal maneira encontrada pelo governo para impulsionar o crescimento da economia. O crescimento acelera-se e diversifica-se no período do chamado “milagre econômico” (1968-1973), quando o crescimento médio anual da economia atingiu os 11,17 %, tendo o setor industrial crescido em média 13,29 % ao ano (IBGE in GREMAUD; VASCONCELOS; TONETO JÚNIOR, 2002).

O censo de 1970 tornou o Brasil conhecido como uma sociedade desigual e de rápido crescimento: uma nação que crescia às custas da ampliação da pobreza e da desigualdade social. Várias explicações surgiram para justificar a deterioração da distribuição da renda: a política de achatamento do salário real e o desmantelamento da estrutura sindical; o crescimento relativo da demanda por trabalhadores qualificados em relação aos trabalhadores sem qualificação; a concentração da renda nas camadas mais ricas da sociedade

permitiria um aumento da poupança do País e dos investimentos, sustentando assim o crescimento econômico que beneficiaria a todos – conforme externavam os formuladores da política econômica, em linha com a visão ortodoxa predominante na Ciência Econômica (CARDOSO, 2000).

As novas tecnologias, as mudanças cada vez mais aceleradas estão, neste mundo globalizado, impulsionando o comércio internacional e o Brasil, a partir do século passado, após uma grande crise de competência e competitividade vivida pela indústria com a abertura do mercado, vem demonstrando recuperação, colocando seus produtos em vários países. A globalização tem sido perversa com os países menos desenvolvidos, entretanto tem estimulado a concorrência, a competência, a produtividade e a qualidade.

O Maranhão, assim como o Brasil, apresenta uma estrutura de distribuição de renda injusta. É um dos estados mais pobres da Federação, com grande contingente da população vivendo em pobreza absoluta. No entanto, conhece-se da sua história que o Maranhão viveu momentos de grande crescimento econômico, chegando a ocupar posição de destaque no cenário econômico nacional.

Escolhida pelos franceses para se tornar o núcleo da França Equinocial no início do século XVII, a fundação da fortaleza-feitora do povoado marítimo de São Luís, marca-se por aspectos geográficos que explicam o seu percurso histórico desde então até os nossos dias. Situada em frente à baía de São Marcos, que oferecia ancoradouro propício às embarcações em uso, e no ponto de convergência dos rios Anil e Bacanga, a cidade tornou-se porto natural para a exportação. (MOREIRA, 1989).

O mais importante surto de desenvolvimento de São Luís começou com a fundação da Companhia Geral do Comércio do Grão-Pará e do Maranhão, em 1755, alavanca propulsora do crescimento econômico, auxiliado pelas mudanças de conjunturas internacionais, tais como os conflitos pela independência americana, as prolongadas guerras

napoleônicas, as revoltas de escravos antilhanos, a desorganização da América espanhola em luta contra o colonialismo espanhol e, sobretudo, pela importação britânica do algodão, demandado pelas fábricas têxteis surgidas com a Revolução Industrial (LACROIX, 2000).

A expansão do comércio, não apenas de firmas exportadoras, mas também de casas varejistas, do decorrer do século XIX, engendrou a fundação de estabelecimentos bancários. O capital bancário, na grande maioria, confundia-se com o capital comercial; eram, em última instância, uma só entidade, separados apenas judicialmente. Como decorrência, verificou-se uma concentração progressiva de capitais nos setores comercial e financeiro, vinculados à exportação. Datam desse período os casarões de azulejos, um marco da fisionomia urbana. Foi também uma fase de grande ebulição política e cultural. Cenário de movimentos de libertação como a Balaiada, em 1838, São Luís foi chamada a "Atenas brasileira" pelo nível de suas atividades culturais. (MELO, 1990).

A abolição da escravatura teve conseqüências negativas em seu desenvolvimento e a cidade entrou no século XX em estagnação. A partir de 1930 houve uma retomada do crescimento, com a valorização do babaçu e do arroz nos mercados externo e interno.

Na década de 1980 um novo surto de desenvolvimento começou com a implantação dos projetos industriais Grande Carajás, liderado pela Companhia Vale do Rio Doce, e Alumar, pela Alcoa-Billington, ambos concentrados em São Luís, e dos empreendimentos agrícolas do cerrado sudoeste do Maranhão. Nesse período foram realizadas importantes obras de infra-estrutura, assim como investimentos realizados com incentivos fiscais da Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia – SUDAM e Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste – SUDENE ampliaram e diversificaram as atividades produtivas do Estado. A reestruturação assim ocorrida promoveu então a transição de uma economia produtiva de bens de consumo não-duráveis (têxtil e alimentos, entre outros) para uma outra produtora e exportadora de “commodities” e bens intermediários (pólo minero-

metalúrgico).

Não obstante tal dinamismo econômico, os seus indicadores sociais ainda evoluem lenta embora continuamente. O grande esforço de desenvolvimento realizado nas últimas décadas refletiu no desempenho do IDH do Estado, que evoluiu de 0,292, em 1970, para 0,647 em 2000, saindo do grupo de regiões de baixo desenvolvimento humano para o grupo de regiões com médio desenvolvimento humano¹.

O pólo urbano de São Luís, escolhido como espaço geográfico deste estudo de caso, funciona como aglutinador da maioria das atividades sócio-econômicas do Maranhão: congrega praticamente toda a atividade de pesquisa e ensino superior do Estado e é, ainda, o principal centro industrial do Estado do Maranhão, além de desempenhar papel estratégico no comércio internacional devido à sua posição geográfica privilegiada, onde as distâncias para os principais portos internacionais são bem inferiores àquelas apresentadas por outros portos do Brasil e pelas condições de navegação (canal de acesso com profundidade mínima de 23 metros) que permite receber e carregar os maiores graneleiros do mundo.

Por outro lado, a vocação natural para a implantação de unidades portuárias já atraiu empresas a investirem em terminais próprios, conquistando vantagens competitivas e alcançando o mercado global.

Quanto à infra-estrutura existente em São Luís, ressalta-se a existência do transporte trimodal (hidroviário-rodoviário-ferroviário) que possibilita o escoamento da produção graneleira do Cerrado para os principais portos internacionais, bem como a malha rodoviária que a interliga às demais capitais do Nordeste e todas as regiões do País.

Há de se chamar atenção sobre duas outras linhas ferroviárias projetadas para o Estado do Maranhão: a Ferrovia Norte-Sul, com extensão prevista de 1.571 km e que

¹ Organização das Nações Unidas (ONU) - elegeu o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) como o parâmetro a ser usado nas comparações internacionais quando a medida do desenvolvimento sócio-econômico se fizer necessária. Este Índice envolve as três dimensões essenciais do desenvolvimento humano: o saber, a saúde e a riqueza.

viabilizará o Pólo Agrícola do Sul do Maranhão, permitindo a ligação do complexo portuário de São Luís com as regiões Centro-Oeste e Sul-Sudeste do País. O primeiro trecho da ferrovia já está concluído, com 226 km, ligando a cidade de Estreito a Açailândia, e se conectando com a Ferrovia Carajás. A outra, a Ferrovia Estreito/Barreiras, na Bahia, que, quando em operação, servirá para o escoamento da produção do Norte da Bahia e do Sul do Maranhão.

São Luís, portanto, é dotada de um dinamismo que contrasta com as demais regiões do Estado caracterizadas pela estagnação econômica e elevado grau de pobreza, o que se confirma pelo seu IDH-M de 0,733.

As empresas exportadoras de São Luís serão foco do presente estudo de caso. Pretende-se conhecer a percepção e o nível de satisfação dos trabalhadores quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de pesquisa a ser desenvolvida em base científica, desse segmento que historicamente tem alavancado o crescimento econômico do Maranhão.

1.2 OBJETIVO

O objetivo do presente trabalho consiste em avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas exportadoras de São Luís.

1.3 JUSTIFICATIVA

O comércio exterior nos estados da região Norte e Nordeste é uma atividade que ainda está em desenvolvimento e que só a partir do último quarto do século passado começou a se consolidar. Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, nesse segmento da economia do País são raros nessa região e inexistentes no Estado do Maranhão.

Pesquisas sociais envolvendo o tema destacam a importância de medir a

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) através dos executores como chave para o crescimento dentro do mercado global. PALADINI (1997) ao abordar a questão destaca algumas razões para se fazer à análise da QVT: preocupação com o ser humano; aumento nos índices de produtividade; e consolidação dos fatores motivacionais. FRENZEL (1993) afirma que o desempenho das organizações encontra-se fortemente comprometido com a noção de qualidade de vida a ele associado.

Embora o assunto se apresente para muitos empresários como mais um modismo acadêmico, do ponto de vista científico, estudos desta natureza são de grande relevância e se caracterizam como uma fonte para estabelecimento de semelhanças e de diferenças nas políticas das empresas do ramo em estudo, estabelecidas nas várias regiões do País e, até, aquelas estabelecidas em outros países.

2 QUADRO TEÓRICO

2.1 CONCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO

Etimologicamente, o termo trabalho deriva-se do latim *tripalium*, que vem a significar castigo, instrumento de tortura. Na Grécia antiga, de modo equivalente, o trabalho era explicado como "o doloroso preço que os deuses cobram pelos bens da vida". Essa desvalorização do trabalho estava concebida na concepção platônica do homem, na exaltação contemplativa da vida e na dureza do trabalho, na época atividade própria dos escravos. Paralelamente, para o cristianismo o trabalho era concebido como uma forma de castigo, de expiação pelo pecado original. Entretanto, é no próprio cristianismo que se ensaia a idéia de dignidade do trabalho.

A concepção do trabalho foi evoluindo com a história. Passou de uma concepção de sobrevivência, em busca de meios para satisfazer suas necessidades básicas, para tornar-se vital e fundamental para todo ser humano, essencial à vida e à própria felicidade (BÚRIGO, 1997).

O trabalho sempre ocupou um lugar central na vida das diferentes comunidades, tendo por limites as condições socialmente estabelecidas. Segundo Kanaane (1999), através do trabalho, o homem pode modificar seu meio e modificar-se a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criadora e atuar como co-partícipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere.

Desde a Antigüidade havia certa preocupação com a distribuição racional do trabalho. No século V a.C., ao descrever sua República, Platão concebia o Estado hierarquizado e estruturado de acordo com o trabalho individual. O povo era dividido em:

artífices, artesãos, magistrados e filósofos, que deveriam receber educação adequada, desde a aquisição do seu ofício ao ensino superior. Do mesmo modo, Marco Túlio orador, filósofo e estadista, escreveu sobre a diversidade dos talentos e aptidões das pessoas e das várias ocupações correspondentes, nas quais fosse viável seu desenvolvimento funcional.

A Idade Média caracterizou-se, basicamente, por um tipo de sociedade composta por três classes sociais: guerreira, eclesiástica e dos trabalhadores. A economia era predominantemente agrícola e os trabalhadores produziam para as classes eclesiástica e guerreira. O trabalho era atribuído às pessoas por herança, uma vez que não havia possibilidade de mudanças sociais ou de ascensão de classe.

Com a Revolução Industrial, a partir de meados do século XVIII, mudanças radicais acontecem tanto na forma de trabalho, quanto nas ciências, no domínio econômico e nas relações sociais. Descobrimientos científicos e avanços tecnológicos estimulam a produção em grande escala; a mão-de-obra torna-se abundante devido à migração da população rural para os centros urbanos; surgem numerosos empresários industriais de diversos extratos sociais; uma nova classe política mais progressista assume a direção do Estado; emerge um proletariado com consciência de classe. Neste contexto, surgiram as primeiras preocupações com a racionalização da produção e com o comportamento do trabalhador diante de sua tarefa. Adam Smith, criador da Escola Clássica da Economia e grande incentivador da racionalização da produção, defendia a especialização das etapas de produção como eficiente meio para maior destreza do trabalhador e a minimização do tempo de produção (LODI, 1984).

Com a mecanização do trabalho, as tarefas tornaram-se simples e repetitivas, podendo ser executadas por mão-de-obra não especializada. Porém, o trabalhador vivia em condições desumanas e suas necessidades básicas não eram consideradas. As jornadas de

trabalho chegavam a 16 horas diárias, sem descanso nem férias, sob uma disciplina rigorosa, em condições perigosas e insalubres, provocando acidentes e doenças em larga escala, assim como os primeiros conflitos entre empresários e trabalhadores, que culminam em depredação de máquinas e instalações fabris.

Como conseqüência dos movimentos reivindicatórios dos trabalhadores surgem, na Inglaterra, em 1824 os primeiros centros de ajuda mútua e de formação profissional, assim como as primeiras leis trabalhistas para defesa e proteção da saúde e integridade física do trabalhador. Também nessa época, o parlamento inglês permite a livre associação sindical e as entidades sindicais passaram a negociar, com os representantes dos empresários, melhores condições de trabalho e de vida para os trabalhadores. (DEJOURS, 1987).

No início do século XX, Taylor (1856-1915) e seus seguidores verificaram que a eficiência depende não somente do método de trabalho e do incentivo salarial, mas também de um conjunto de condições que garantam o bem estar físico do trabalhador e diminuam a fadiga: adequação de instrumentos e ferramentas de trabalho; arranjo físico de máquinas e equipamentos; melhoria do ambiente físico de trabalho (iluminação, ventilação, eliminação de ruídos etc.) (LODI, 1984).

Nas três décadas subseqüentes, o Movimento das Relações Humanas e da Sociologia Industrial, fundado por George Elton Mayo, que teve como preocupação básica o estudo do comportamento e a satisfação do trabalhador, deu origem a inúmeras técnicas que hoje fazem parte da administração de pessoal: dinâmica de grupo, aconselhamento de pessoal, treinamento de supervisão, comunicações, mudanças, integração, motivação, satisfação no trabalho, técnicas de diagnóstico industrial, pesquisas de opinião, sistemas de sugestão, sistemas de reclamação e juntas de conciliação e sistemas de avaliação de desempenho (LODI, 1984).

O início da década de 50 constitui-se no marco dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente no que se refere à satisfação do trabalhador com a organização e com a tarefa que executa. Eric Trist e colaboradores estudaram um modelo macro para agrupar o trinômio: pessoa/trabalho/organização, iniciando, assim, os primeiros estudos sobre QVT. Utilizando uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, demonstraram as ligações existentes entre a introdução de novas tecnologias e os níveis de conflitos interpessoais e intergrupais em uma mina de carvão, tendo como finalidade principal a organização do trabalho, a partir da análise e da reestruturação da tarefa (VIEIRA, 1996).

O quadro descrito, desde o início do século XX até hoje, apresenta, apesar da ampla diversidade de situações, um aspecto que os une: há um movimento humano no sentido de proteger o corpo contra as agressões impostas pelo trabalho. Primeiramente os trabalhadores se preocupam com a proteção do corpo, tal como salvá-lo de acidentes, prevenir doenças profissionais, assegurar cuidados e tratamentos adequados. Posteriormente, a preocupação focalizou-se, também, na revelação do corpo como ponto de impacto de exploração. A luta pela saúde conduzia à denúncia das condições de trabalho. Em um terceiro período, após 1968, surge a preocupação com a saúde mental, resultante da organização do trabalho, que compreende: divisão, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder, questões de responsabilidade, entre outras. (DEJOURS, 1987).

A relação homem versus trabalho parece algo ainda muito conflitivo. Muitas vezes é percebido como indesejado, que acaba impedindo de viver. Por outro lado, freqüentemente, é também percebido como algo que dá sentido à vida, eleva o *status*, define identidade pessoal e impulsiona o crescimento do ser humano. A relação ser humano-trabalho, conseqüentemente, é fundamental para uma melhor qualidade de vida.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, EVOLUÇÃO E CONCEITUAÇÃO

Apesar da origem do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho remontar a 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica, somente na década de 60 tomaram impulso iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, com a finalidade de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral. Entretanto, a expressão “qualidade de vida no trabalho” só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles) ampliando o seu trabalho sobre o projeto e delineamento de cargos (VIEIRA, 1996).

Além destes estudos, aqueles realizados sobre a motivação também se revelaram muito importantes para a evolução do tema da QVT. Estudos de Maslow, Vroom, Herzberg e McGregor (LODI, 1984; MAXIMINIANO, 2000; MCGREGOR, 1980) ao considerarem que: o comportamento de um indivíduo era motivado por necessidades que se manifestavam a cada momento; o conteúdo de uma tarefa e o ambiente de trabalho poderiam causar satisfação e insatisfação no trabalho; para se obter oportunidade de desenvolvimento na situação de trabalho era necessário enriquecer a tarefa, praticar recompensas adequadas, valorizar as potencialidades intelectuais dos empregados e estimular a criatividade; foram decisivos para um melhor entendimento do comportamento do indivíduo no desempenho de sua tarefa e de sua qualidade de vida no trabalho.

Os estudos sobre a QVT continuaram evoluindo, mas em meados da década de 70 verificou-se uma desaceleração em virtude de problemas econômicos como a crise do petróleo e a alta inflação. A necessidade de sobrevivência das empresas fez com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária.

A partir de 1979 a preocupação com a QVT ressurgiu, principalmente nos Estados Unidos, devido à constatação da diminuição do compromisso dos empregados com seus trabalhos. Além disso, a política desenvolvimentista japonesa e a competição internacional, levaram os americanos a investigar novos estilos gerenciais, em especial o japonês, e a relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT. Dessa forma, programas de Qualidade de Vida no Trabalho se intensificaram, passando a Europa e os EUA a ocuparem lugar de destaque nos estudos sobre o tema. A QVT passou a ser encarada como propulsora de mudanças constantes, tanto no contexto organizacional quanto fora dele, capaz de assegurar espaços mais democráticos de participação dos trabalhadores na solução dos problemas da sociedade atual (SMOKOVITI; SZÉLL, apud HONÓRIO; MARQUES, 1999).

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas num contexto de maior abertura para importação de produtos estrangeiros e na esteira dos Programas de Qualidade Total (FERNANDES,1996). A partir da década de 80, várias pesquisas sobre QVT foram realizadas, envolvendo uma gama variada de categorias profissionais e ocupacionais de áreas da construção civil, da educação, da saúde, do ramo imobiliário e financeiro, de prestação de serviço, da micro-informática etc. (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988; MACEDO, 1992; MORAES; KILIMNIK, 1994; VIEIRA, 1996; BÚRIGO, 1997; SANT'ANNA, 1997; PAIVA; MARQUES, 1999; NUNES; MORAES, 2000). É importante destacar que, de um modo geral, os resultados destas pesquisas apontaram que:

- a) o conflito homem-trabalho-organização está sempre permeando as relações no interior das organizações, fato que acaba implicando a inexistência de uma situação ideal de trabalho;
- b) a QVT possui conteúdos subjetivos e concretos, na medida em que está

relacionada à satisfação intrínseca de necessidades e à forma como o trabalho está organizado, respectivamente;

- c) a compreensão da dinâmica da QVT se relaciona diretamente à maneira como o trabalho está estruturado e organizado. Dependendo de como isso acontece, o indivíduo poderá ser conduzido a sentimentos de frustração ou sublimação; e
- d) as mudanças em prol da melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho serão lentas e de longo prazo, quando não forem tratadas como uma premissa das políticas de recursos humanos .

Embora a QVT tenha recebido atenção especial nas duas últimas décadas, não existe consenso em relação ao sentido exato do termo. Para alguns autores este conceito está restrito às condições físicas, aos salários, à jornada de trabalho, ao plano de benefícios, porém, apesar de constituírem-se fatores essenciais para a manutenção da QVT, não são os únicos que oferecem respaldo para a análise e compreensão ampla do tema.

A QVT também é utilizada para designar o conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática organizacional a melhoria da QVT pode configurar-se na reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho, na criação de equipes de trabalho, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa.

Uma abordagem mais humanista, porém, associa QVT à responsabilidade social da organização e ao atendimento das necessidades e aspirações do trabalhador, juntamente com a idéia de humanização do trabalho. Neste sentido, os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, são administrados a fim de gerar maior satisfação e motivação.

Numa concepção mais crítica, a QVT inclui, obrigatoriamente, uma interpretação sócio-política, como a proposta por Guimarães (1995), que relaciona a QVT com a qualidade de vida geral do trabalhador e com a conquista da cidadania pelo compartilhamento

do poder, numa forma de participação plena em todos os níveis decisórios na organização.

Em função da diversidade de conceituações para QVT, Fernandes (1996), chama a atenção para a necessidade de aprofundar a revisão da literatura do tema, porque não se pode trabalhar com algo que não se sabe exatamente o que é.

Segundo Paiva; Marques (1999), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, foi evoluindo à medida que pesquisas e intervenções nas organizações eram realizadas. Inicialmente, foi definida em termos de reação e/ou percepção das pessoas em relação ao trabalho, particularmente resultados individuais relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental. O foco era dirigido, portanto, às conseqüências pessoais da experiência de trabalho e à forma de enriquecer tal atividade, com vistas à satisfação de necessidades individuais. Mais tarde foi concebida como uma abordagem ou um método, passando a ser definida em termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho, como o enriquecimento de cargos e tarefas, grupos de trabalho autônomos e semi-autônomos, comissões, dentre outros. Em seguida, foi definida como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos. Termos como “administração participativa” e “democracia industrial” caracterizam esta ideologia. Por fim, QVT também foi vista como um conceito global envolvendo todos os tipos de programas e perspectivas que visam a competição externa, problemas de qualidade ou, mesmo, com insatisfação de empregados.

Através da análise dos conceitos dos principais autores que tratam de QVT, Tolfo; Piccini (1998) identificaram três grupos de concepções semelhantes sobre QVT:

1. Ênfase no bem-estar e na satisfação do trabalhador, concomitante à preocupação com o aumento da produtividade, da eficácia e da efetividade organizacional.
2. Valorização da participação dos trabalhadores no processo de tomada de

decisão, nos problemas do trabalho e nas questões relacionadas à reformulação de cargo.

3. Ênfase na perspectiva humanista de pensar sobre pessoas, trabalho e organização.

Para Fernandes (1996), os elementos-chave de QVT apoiam-se sobre quatro pilares básicos:

1. Resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações);
2. Reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semi-autônomos);
3. Inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não-financeiras); e
4. Melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio-ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Embora geralmente apoiadas sob esses pilares, as diversas abordagens de QVT são dinâmicas, variando conforme os valores culturais predominantes em cada época, os contextos sócio-político-econômico prevalecentes e as experiências prévias de cada pesquisador. Em virtude disso, Sant'Anna, 1997 e Sant'Anna; Moraes, 1999 afirmam em seus estudos que se pode identificar na literatura desde modelos de diagnóstico da qualidade de vida no trabalho mais abrangentes, os quais compreendem a análise de uma amplitude maior de variáveis – como o modelo de Walton (1973) – quanto abordagens focadas em variáveis específicas, tais como: cargo, remuneração, ambiente físico de trabalho e dimensões básicas da tarefa.

2.3 MODELOS E FATORES QUE PERMITEM AVALIAR QVT

Diversos autores desenvolveram estudos formulando modelos e linhas de análise da QVT. Dentre as abordagens mais utilizadas na literatura, destacam-se as desenvolvidas por Hackman; Oldham, Westley e Walton.

2.3.1 Hackman; Oldham

De acordo com Rogrigues, 1994, a abordagem de Hackman; Oldham tem como pressuposto que a realização pessoal e profissional é resultante de três estados psicológicos críticos que o indivíduo experimenta na sua relação com o trabalho:

- *Significação Percebida – SP* – grau em que o indivíduo percebe o trabalho de maneira importante, valiosa e significativa;
- *Responsabilidade Percebida – RP* – grau de responsabilidade que o indivíduo experimenta em relação aos resultados de seu trabalho; e
- *Conhecimento dos Resultados do Trabalho – CR* – grau de entendimento do indivíduo quanto à efetividade de seu trabalho.

E, ainda, que estes estados são criados, segundo os autores, por sete dimensões básicas oriundas das tarefas que um indivíduo executa. São elas:

- *Variedade de Habilidades – VH* – grau em que a tarefa exige diferentes habilidades para sua execução, através das quais há envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo;
- *Identidade da Tarefa – IT* – grau em que uma tarefa é realizada de maneira completa (do início ao fim), com resultados visíveis;
- *Significado da Tarefa – ST* – grau em que a tarefa tem ressonância sobre a vida

ou sobre o trabalho de outras pessoas no ambiente interno e externo à organização;

- *Autonomia – AU* – grau de liberdade e independência que um indivíduo possui para programar e executar o seu trabalho;
- *Feedback Extrínseco – FE* – nível de informações diretas que o indivíduo recebe sobre o seu desempenho, através de colegas, superiores ou clientes;
- *Feedback Intrínseco ou do Próprio Trabalho – FI* – grau em que a própria execução da tarefa fornece informações acerca da performance do trabalhador;
- *Inter-relacionamento – IR* – grau em que a tarefa requer que o indivíduo lide diretamente com outras pessoas ou clientes.

Com base nessas dimensões, Hackman; Oldham produziram um escore que mede o potencial motivacional de uma tarefa em função de suas características. Esse escore, adaptado por Moraes; Kilimnik (1994), é determinado pela média das variáveis: Variedade de Habilidades, Identidade da Tarefa, Significação da Tarefa, Inter-relacionamento, multiplicada pela variável Autonomia e pela média das variáveis: Feedback Intrínseco e Extrínseco.

O modelo contempla, ainda, dois grupos de variáveis, quais sejam: resultados pessoais de trabalho e satisfações contextuais. O primeiro grupo encontra-se atrelado às reações afetivas pessoais ou sentimentos que o indivíduo obtém no desempenho do seu trabalho, gerando resultados como produção de alta qualidade, redução no absenteísmo e na rotatividade. Esse grupo é composto pelos seguintes elementos: Satisfação Geral com o Trabalho - SG; Motivação Interna para o Trabalho - MIT; Produção de Trabalho de Alta Qualidade - PQT; e Absenteísmo e Rotatividade Reduzidos - ABR. O segundo grupo, por sua vez, tenta identificar a extensão do bem-estar do indivíduo em relação às Necessidades de Crescimento (SPC), Segurança no Trabalho (SS),

Compensação (SC), Ambiente Social (SAS) e Supervisão Adequada (SSU).

Para operacionalizar o modelo, Hackman; Oldham idealizaram também o “*Job Diagnostic Survey – JDS*” (inventário de diagnóstico das características do trabalho), que tem sido utilizado por pesquisadores para obter o grau de satisfação geral e o grau de motivação interna e de satisfação específicas no trabalho a fim de diagnosticar a QVT. (MORAES; KILIMNIK, 1994), conforme esquema apresentado (Figura 1).

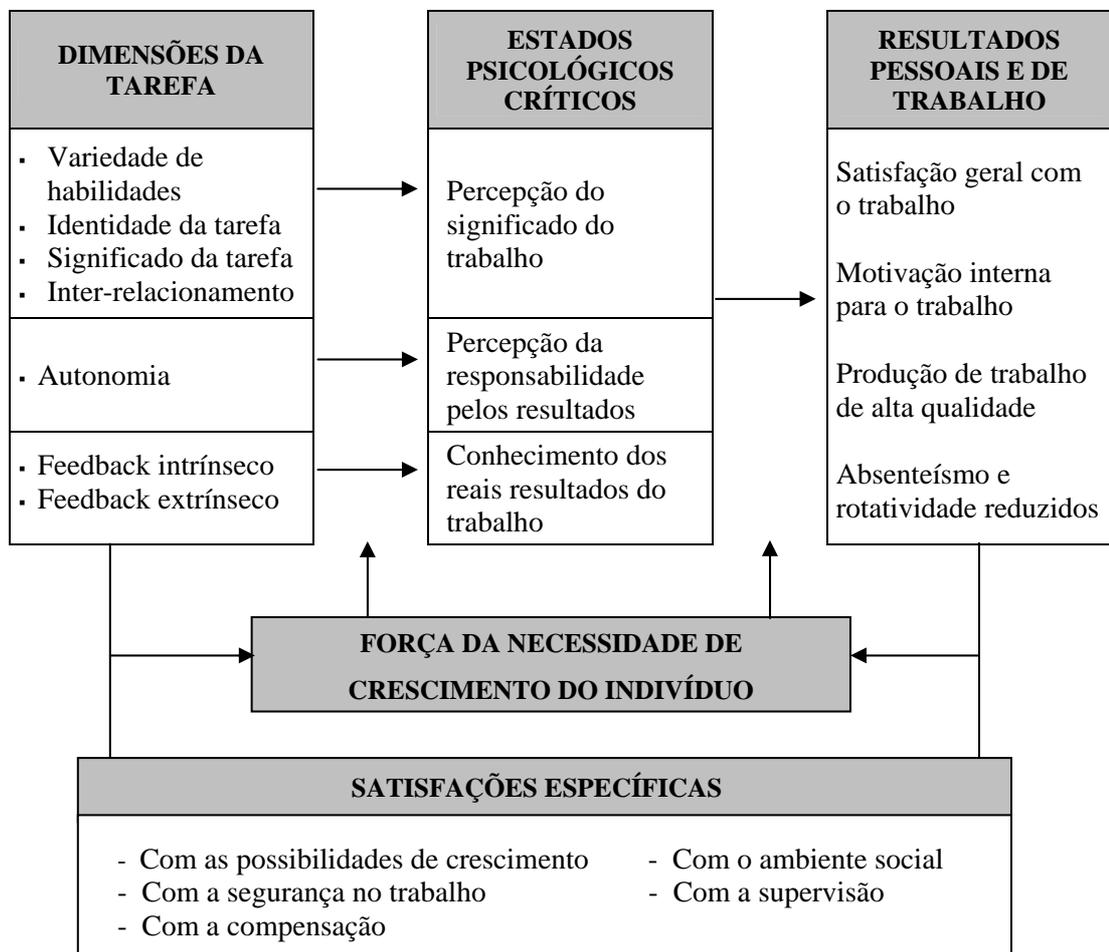


Figura 1 Modelo Completo das Dimensões Básicas da Tarefa

Fonte: Moraes; Kilimnik (1994).

2.3.2 William Westley

Para Westley, a QVT decorre dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial. O autor classifica e analisa quatro estilos de problemas que afetam a QVT: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, que provocam, conseqüentemente, no indivíduo: a sensação de injustiça, a insegurança, a alienação e a anomia. E complementa: “...os mais modernos esforços no sentido de melhorar ou humanizar o trabalho estão diretamente ligados à solução de um ou mais desses quatro problemas com os quais o trabalhador se confronta...” (WESTLEY, apud NUNES; MORAES, 2000).

Westley considera que os maiores e mais antigos problemas confrontados pelos trabalhadores são a obtenção de segurança e equidade. A insegurança e a injustiça surgiram com a concentração do poder e da riqueza nas mãos dos proprietários e diretores das organizações, resultando na coerção e na exploração dos trabalhadores. Como resposta surgiram os movimentos socialistas que tentaram dar aos trabalhadores um poder crescente sobre as organizações de trabalho e um trabalho organizado, dirigido para uma maior distribuição dos lucros das organizações. Estes dois problemas foram minimizados na maioria dos países industrializados, dando lugar a outros dois, a alienação e a anomia.

O aumento no tamanho e na complexidade das empresas num momento em que lutavam com uma demanda crescente e um ambiente em turbulência fez com que fosse aguçada a racionalização na organização do trabalho, tendo-se como resultado “... o enfraquecimento do conhecimento sobre as relações de causa e efeito e, assim, a perda de significado do trabalho...” (WESTLEY, apud NUNES; MORAES, 2000) que gerou a alienação, ou seja, o desinteresse entre o trabalho e o próprio ser. Foram feitos esforços no sentido de reduzir a imprevisibilidade nas organizações incrementando-se o controle sobre os

trabalhadores através da mecanização, programação e supervisão. O aumento da rigidez organizacional e da racionalização produziu a anomia, ou seja, a falta de envolvimento moral com o trabalho.

O Quadro 1 apresenta um resumo sintetizado das dimensões de QVT analisadas por Westley e suas soluções.

<i>Natureza do Problema</i>	<i>Síntoma do Problema</i>	<i>Ação para Solucionar o Problema</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Propostas</i>
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insatisfação ▪ Greves 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperação ▪ Divisão dos lucros ▪ Participação nas decisões
Político (1850 - 1950)	Insegurança	Posições políticas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insatisfação ▪ Greves 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho auto-supervisionado ▪ Conselho de trabalhadores ▪ Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinteresse ▪ Absenteísmo e “Turnover” 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausência de significação do trabalho ▪ Absenteísmo e “Turnover” 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Quadro 1 *Origens da Qualidade de Vida no Trabalho*
Fonte: Nunes; Moraes (2000).

Segundo Nunes; Moraes (2000), Westley sugere que a participação de empregados em associações de classe, sindicatos e partidos políticos são fundamentais para a manutenção do bem estar intra-organizacional.

2.3.3 Richard Walton

A idéia de QVT, segundo Walton (1973), é baseada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional.

Através de pesquisas, observações e entrevistas, Walton procurou identificar os

fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho. Sugere ainda que, dependendo do contexto, eles podem ser ampliados ou complementados, assumindo, portanto, um caráter dinâmico e diferenciado.

As oito dimensões inter-relacionadas, abaixo apresentadas, formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Apresentam a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho.

1) *Compensação justa e adequada.* Refere-se ao salário justo ou à adequação entre o trabalho e o pagamento. Para Walton (apud RODRIGUES, 1994, p.82), a compensação recebida pelo trabalho realizado “é um conceito relativo, não um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação”. Dessa forma, a renda adequada e a compensação justa poderiam ser melhor definidas com a resposta aos seguintes questionamentos: A remuneração está adequada para o trabalhador viver dignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e econômicas, e como contrapartida pelo trabalho desenvolvido? Existe equidade entre as remunerações na empresa e em relação a outros profissionais do mercado de trabalho?

2) *Condições de trabalho.* Reportam-se à preservação da saúde e ao bem-estar do trabalhador nas dimensões: jornada de trabalho – número de horas trabalhadas e sua relação com as tarefas desempenhadas; e ambiente físico seguro e saudável – bem-estar físico e mental do trabalhador e condições ambientais propícias à saúde.

3) *Uso e desenvolvimento das capacidades.* Refere-se às possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver a sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho.

4) *Chances de crescimento e segurança.* Estão relacionadas às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura. Em relação à oportunidade de carreira, Walton (apud RODRIGUES,1994, p.83), lembra que existe uma barreira muitas vezes intransponível: a educação formal, que geralmente é pré-requisito para posições mais elevadas dentro da organização.

5) *Integração social na empresa.* O autor estabelece os seguintes pontos fundamentais para integração social na empresa: ausência de diferenças hierárquicas altamente marcantes, assim como de preconceitos de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física; auxílio recíproco marcado pelo apoio sócio-emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades; companheirismo e espírito coletivo que se estendem além das ações do trabalho.

6) *Constitucionalismo.* Refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, aos direitos e deveres do trabalhador, ao respeito à individualidade do trabalhador na organização e ao direito do trabalhador poder se posicionar sem medo de represália.

7) *Trabalho e espaço total de vida.* É o sentido de equilíbrio existente entre o trabalho e o tempo que o trabalhador dedica à família, ao lazer e às atividades comunitárias. Walton (apud RODRIGUES,1994, p.84) afirma que “a experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas da sua vida, tais como suas relações com a família”.

8) *Relevância social da vida no trabalho.* Diz respeito à percepção do sentimento de valor e relevância do trabalhador, atribuído ao seu trabalho pela organização e pela comunidade e à percepção do trabalhador quanto à importância e responsabilidade do seu trabalho e da sua organização em dar um retorno à comunidade. A atuação da empresa

perante a sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

A abordagem de Walton, sintetizada no Quadro 2 a seguir, foi escolhida como referencial teórico para a elaboração desta pesquisa pela amplitude do modelo, cujas dimensões atendem à complexidade exigida pelo tema.

O modelo aborda questões elementares da situação do trabalho incluindo fatores higiênicos, condições físicas, aspectos psicossociais relacionados à segurança e remuneração, sem, no entanto, descuidar dos demais aspectos contemplados nas outras abordagens.

<i>Fatores</i>	<i>Dimensões</i>
1 – Compensação justa e adequada	1 – Renda adequada ao trabalho 2 – Equidade interna 3 – Equidade externa
2 – Condições de trabalho	4 – Jornada de trabalho 5 – Ambiente físico seguro e saudável
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	6 – Autonomia 7 – Significado da tarefa 8 – Identidade da tarefa 9 – Variedade da habilidade 10 – Retroinformação
4 – Chances de crescimento e segurança	11 – Possibilidade de carreira 12 – Crescimento profissional 13 – Segurança de emprego
5 – Integração social na empresa	14 – Igualdade de oportunidades 15 – Relacionamento 16 – Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	17 – Respeito às leis e direitos trabalhistas 18 – Privacidade pessoal 19 – Liberdade de expressão 20 – Normas e rotinas
7 – Trabalho e espaço total de vida	21 – Papel balanceado do trabalho
8 – Relevância social da vida no trabalho	22 – Imagem da empresa 23 – Responsabilidade social pelos serviços 24 – Responsabilidade social pelos produtos 25 – Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 2 *Modelo de Walton para Aferição da QVT*

Fonte: Walton (1973)

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada nesta investigação enfocou os seguintes itens: o problema de pesquisa, tipo de pesquisa, a delimitação do universo e a coleta e tratamento dos dados levantados.

- ***Problema de Pesquisa***

Partindo-se do pressuposto que a QVT deve ser construída com base em dois fatores-chave: o atendimento das necessidades dos indivíduos e das organizações, e a concepção da QVT pelos trabalhadores e organizações não como uma iniciativa isolada, mas como um processo de formação e amadurecimento cultural de melhoria contínua, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa:

Como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho na gestão das empresas exportadoras de São Luís?

- ***Tipo de Pesquisa***

Para classificação da pesquisa, foi utilizada a taxonomia apresentada por Vergara (1998), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e descritiva. Exploratória porque o tema em questão é ainda pouco estudado nos meios acadêmicos. Descritiva, porque procurou determinar a incidência e distribuição das características e opiniões de população de pessoas, obtendo e estudando as características e opiniões de amostras pequenas e presumivelmente representativas de tais populações (KERLINGER, 1980), como é o caso deste estudo de caso que propiciou a descrição e análise das percepções de empregados de empresas exportadoras de São Luís, dos fatores que predizem a QVT segundo Walton.

Quanto aos meios, a pesquisa para levantamento dos dados se caracterizou como quantitativa, complementada por investigação bibliográfica, para fundamentação teórico-

metodológica do trabalho e estudo de caso, porque segundo Godoi (1995) é o tipo de pesquisa indicada quanto se deseja fazer um estudo detalhado de um ambiente, um sujeito ou mesmo uma determinada situação, em um enfoque exploratório-descritivo.

▪ ***Universo da Pesquisa***

Foram pesquisadas todas as empresas localizadas em São Luís que efetuaram exportações no período 1999 – 2001, conforme dados fornecidos pela Secretaria de Comércio Exterior – SECEX, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, com exceção da Companhia Vale do Rio Doce, que não aceitou o convite e daquelas que os produtos exportados foram classificados na Nomenclatura Comum do Mercosul – NCM como consumo de bordo (NCM 9998.01.01 – Combustíveis e lubrificantes para embarcações, 9998.01.02 – Combustíveis e lubrificantes para aeronaves, 9998.02.01 – qualquer outra mercadoria para embarcações e 9998.02.02 – qualquer outra mercadoria para aeronaves), uma vez que tais operações são apenas equiparadas a exportação.

Participaram da pesquisa as seguintes empresas:

- ALUMAR – CONSÓRCIO DE ALUMÍNIO DO MARANHÃO²
- EMPAF – EMPRESA DE ARMAZENAGEM FRIGORÍFICA LTDA.
- M. V. M. ALMEIDA E CIA. LTDA.
- OLEAGIONOSAS MARANHENSES S.A. – OLEAMA.
- SHALOM S.A. – INDÚSTRIA MADEIREIRA
- MERCK S.A. INDÚSTRIAS QUÍMICAS

▪ ***Coleta e Tratamento dos Dados***

Para obtenção de dados que permitissem a caracterização das empresas pesquisadas, assim como a coleta de informações sobre políticas formais de recursos

² O Consórcio de Alumínio do Maranhão, ALUMAR, é formado pelas empresas, ALCOA, ALCAN, BHPBILLITON e ABALCO e é um dos maiores complexos de produção de alumínio e alumina do mundo. Começou a ser implantado em julho de 1980 e, desde então, tem desempenhado papel importante na transformação do perfil industrial do Maranhão.

humanos adotadas quanto a salários e benefícios, melhoria das condições de trabalho, treinamento e desenvolvimento, movimentação de pessoal e qualidade de vida no trabalho, utilizou-se como instrumento de coleta o questionário constante do apêndice A, aplicado através de entrevista individual com os responsáveis pelas áreas de recursos humanos das empresas.

Em seguida, considerou-se o universo constituído pelos trabalhadores das seis empresas pesquisadas. Desse universo, através de procedimento amostral, foram escolhidos aleatoriamente 181 trabalhadores aos quais foi aplicado o questionário constante do apêndice B, após explanação sobre a importância e objetivos da pesquisa, bem como sobre a metodologia empregada, de maneira a colher as informações necessárias ao objeto da pesquisa.

As informações coletadas foram tratadas de forma descritiva e consolidadas através do software *Statistica 5.0* com o propósito de organizar e sumarizar os dados e fornecer subsídios para as conclusões da pesquisa.

Visando assegurar a confiabilidade dos resultados apresentados, uma vez que o efetivo de pessoal de cada empresa pesquisada variava entre 7 (sete) e 1928 (um mil, novecentos e vinte e oito) empregados, optou-se, inicialmente, por comparar os dados apurados com as informações fornecidas pelos empregados da EMPAF e da MVM, empresas com efetivos de pessoal de até 10 (dez) empregados, onde foram constatados resultados semelhantes. Posteriormente, foi realizada uma nova tabulação envolvendo apenas as informações prestadas pelos empregados da MERK, da OLEAMA e da SHALOM, com efetivos de pessoal variando entre 74 (setenta e quatro) e 240 (duzentos e quarenta) empregados e, novamente, foram verificadas as mesmas tendências e conclusões da tabulação geral, confirmando a consistência dos dados apurados.

▪ *Plano de Amostragem*

Determinação do tamanho da amostra

Por não existirem informações sobre as variâncias das principais variáveis de interesse dentro dos estratos ou condições de estimá-las, por intermédio de amostras piloto, calculou-se o tamanho da amostra utilizando-se a fórmula de amostragem aleatória simples para estimar proporção, com um erro de amostragem admissível de 7 % (sete por cento) e nível de confiança de 95%, conforme especificado a seguir:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2 + \frac{z^2 pq}{N}}$$

onde:

$$N = 2.379$$

$$z = 1,96; \text{ valor associado ao coeficiente de confiança}$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$d = 0,07$$

Substituindo-se os valores na expressão, temos: **n = 181**

Distribuição da amostra entre as empresas pesquisadas

Segundo Goode; Hatt (1975), a amostra deve ser representativa e proporcional. Dessa forma, a amostra foi distribuída de forma proporcional ao número de empregados de cada empresa. Consiste esse processo, como o próprio nome indica, em retirar elementos proporcionalmente ao tamanho das empresas que formam o universo (a população), conforme a Tabela 1.

Tabela 1 *Distribuição da amostra entre as empresas pesquisadas*

<i>Empresa</i>	<i>Nº Empregados</i>	<i>N</i>
ALUMAR	1928	146
EMPAF	10	1
MERCK	120	9
MVM	7	1
OLEAMA	240	18
SHALOM	74	6
	2379	181

4 ANÁLISE DA PESQUISA

4.1. EMPRESAS PESQUISADAS – CARACTERÍSTICAS, ATRATIVOS E BENEFÍCIOS

As empresas pesquisadas apresentam características diferenciadas (Tabela 2). A maioria, 4 (quatro), é do ramo de fabricação dos mais diversos tipos de produtos. O quadro de pessoal e o faturamento anual confirmam a diferenciação entre elas, apresentando efetivos de pessoal que variam de 7 (sete) a 1928 (um mil, novecentos e vinte e oito) empregados e faturamento entre R\$ 180.000,00 (cento e oitenta mil reais) a R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais) anuais, dentre as informantes.

Os gastos informados com treinamento não são significativos, exceto na empresa MVM, que investe cerca de 3,8% do seu faturamento na capacitação e desenvolvimento do seu pessoal. Por outro lado, analisando o número de funcionários treinados, temos a destacar as empresas SHALOM e a MVM que treinaram respectivamente, 88% e 71% do seu pessoal.

O *turnover* foi informado por 50% das empresas pesquisadas, entretanto, as tendências observadas estão muito próximas, variando entre 4,26% a 5%. Este índice é de extrema importância para estudos futuros de pesquisadores interessados no assunto, com o propósito de verificar tendências e efetuar projeções.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho já estão implantados e funcionando em 4 (quatro) das pesquisadas, o que reflete o grau de importância e a dimensão do assunto no dia-a-dia das empresas.

Os atributos acima analisados encontram-se tabulados a seguir:

Tabela 2 *Características Gerais das Empresas Pesquisadas*

Empresa	Ramo de Atividade	Nº Empregados	Faturamento Anual (R\$)	Investimento Anual em Treinamento (R\$)	Empregados Treinados	Turn-over (%)	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
ALUMAR	Metalúrgico	1928	NI	NI	NI	4,26	Sim
EMPAF	Exportação de pescados	10	3.500.000,00	NI	NI	NI	Não
MERCK	Fabricação de produtos químicos orgânicos	120	16.898.995,32	7.955,17	39	4,60	Sim
MVM	Compra, venda e produção de artesanatos	7	180.000,00	6.800,00	5	NI	Sim
OLEAMA	Fabricação de sabão e velas	240	30.000.000,00	5.000,00	NI	NI	Não
SHALOM	Fabricação de esquadrias de madeira	74	5.439.617,91	25.000,00	65	5,00	Sim

Legenda: NI: Não informado.

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Dentre os atrativos e benefícios concedidos, Quadro 3, pode-se destacar o acompanhamento da saúde do trabalhador através de exames periódicos e as descrições de funções/responsabilidades existentes em todas as empresas informantes. Dentre outras práticas utilizadas, vale ressaltar: o levantamento de atividades e áreas insalubres e perigosas; aquisição de equipamentos de proteção individual e coletiva; prevenção e tratamento de doenças profissionais; e coleta e sugestões junto a empregados para melhoria das condições de trabalho, existentes em 5(cinco) empresas das 6 (seis) informantes.

Outro ponto relevante é a adoção de prêmios para produção ou resultados alcançados e programas de remuneração variável, já praticado por 4 (quatro) informantes. A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, remuneração variável, instituída no Brasil através da Lei n.º 10.101/2000 é um moderno instrumento que visa remunerar de forma complementar a participação do empregado no alcance de metas/resultados, garantindo-lhe uma parcela do lucro ou resultado auferido pela empresa em

que trabalha, não se constituindo como base para incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário e podendo ser deduzida como despesa operacional, para efeito de apuração do lucro real, dentro do próprio exercício de sua constituição.

ATRATIVOS E BENEFÍCIOS CONCEDIDOS	EMPRESAS					
	ALUMAR	EMPAF	MERCK	MVM	OLEAMA	SHALOM
1. Instrumentos usados para formulação e manutenção da remuneração na empresa.						
a. Descrição de funções/responsabilidades.	X	X	X	X	X	X
b. Avaliação de cargos.	X	X	X			X
c. Prêmios para produção ou resultados alcançados.	X		X			X
d. Pesquisa salarial periódica.	X					
e. Programa de remuneração variável (participação nos lucros e/ou resultados)	X		X	X		
2. Medidas utilizadas pela organização para melhoria das condições de trabalho na empresa.						
f. Estudos ergonômicos para adoção de procedimentos que visem a melhoria das condições de trabalho.	X					X
g. Levantamento de atividades e áreas insalubres e perigosas.	X	X	X		X	X
h. Aquisição de equipamentos de proteção individual e coletiva.	X	X	X		X	X
i. Acompanhamento da saúde do trabalhador através de exames periódicos.	X	X	X	X	X	X
j. Prevenção e tratamento de doenças profissionais.	X	X	X		X	X
k. Coleta e sugestões junto a empregados para melhoria das condições de trabalho.	X	X	X	X		X
l. Palestras educativas sobre saúde e qualidade de vida no trabalho.			X			
m. Ginástica na empresa.			X			
n. Curso supletivo para funcionários, com professores contratados pela empresa.		X				
o. Atividades educacionais, culturais, esportivas, de lazer, bem como ações comunitárias.	X					

Quadro 3 *Políticas Formais de Recursos Humanos*

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Por outro lado, é importante observar que algumas medidas que são comumente adotadas apenas por empresas de médio ou grande porte já começam a ser praticadas no segmento pesquisado tais como: estudos ergonômicos; ginástica na empresa; atividades educacionais e complementares da formação do empregado; e palestras sobre saúde e qualidade de vida no trabalho.

4.2 ASPECTOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS E OUTROS TRAÇOS CARACTERÍSTICOS DA MÃO-DE-OBRA PESQUISADA

O resultado da pesquisa efetuada junto aos empregados das empresas envolvidas revela algumas características, que serão a seguir descritas.

A média do tempo de serviço na empresa dos empregados pesquisados é de quase 8 anos (7,75), a mediana 6 anos e a maior frequência se situa na faixa de 1 a 5 anos, enquanto que acima de 15 anos se encontram apenas 15% do total abrangido, como se pode observar na Tabela 3. Isso pode sugerir que as empresas possuem uma política de retenção de mão-de-obra.

Tabela 3 *Tempo de Serviço*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS					
Tempo de Serviço	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Até 1 ano	9	9	4,97	4,97	
De 1 a 5 anos	76	85	41,99	46,96	
De 6 a 10 anos	44	129	24,31	71,27	
De 11 a 15 anos	24	153	13,26	84,53	
De 16 a 20 anos	23	176	12,71	97,24	
De 21 a 25 anos	3	179	1,66	98,90	
De 26 a 30 anos	2	181	1,10	100,00	
Frequência	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
181	3,0	3	1	5	1,18

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A grande maioria dos informantes, 123 dos 181, representando quase 68% (67,96) do total, possui segundo grau completo. Cabe registrar que a escolaridade mínima constatada é relativa ao primeiro grau completo e existem cerca de 20% com grau de instrução variando entre superior incompleto e superior completo com especialização (Gráfico 1). O nível de escolaridade da mão-de-obra pesquisada apresenta-se, portanto superior aos indicadores de educação divulgados pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 1999 para o Estado do Maranhão, onde apenas 14,3 % da

população possui escolaridade entre 1º e 2º graus completos.

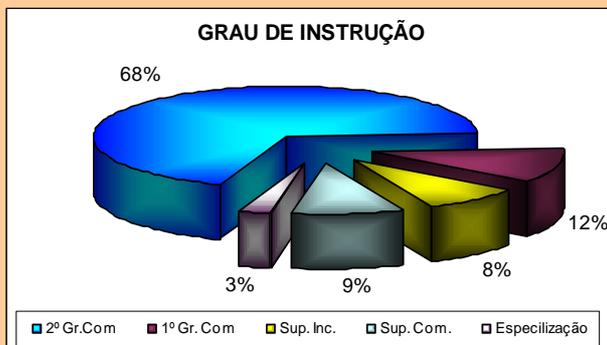


Gráfico 1 *Grau de Instrução*

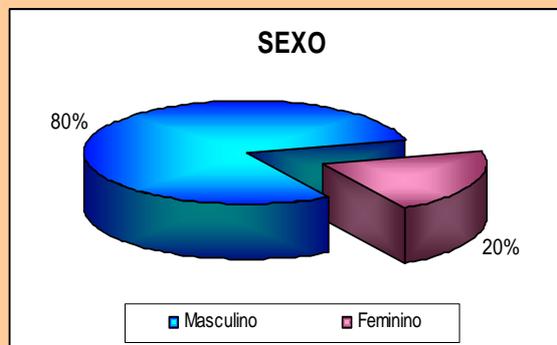


Gráfico 2 *Sexo*

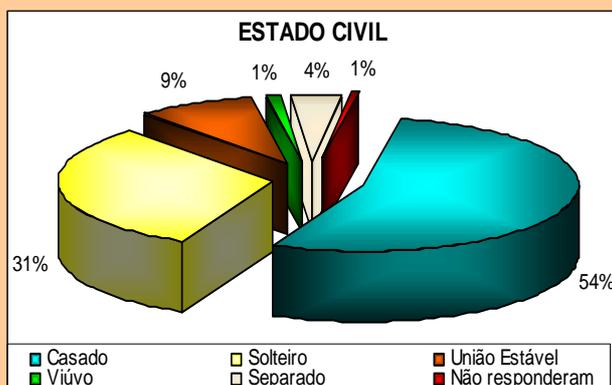


Gráfico 3 *Estado Civil*

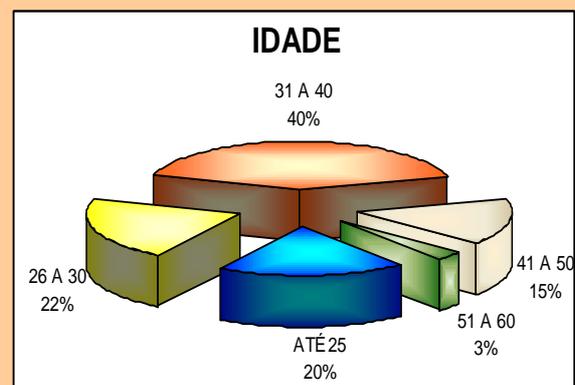


Gráfico 4 *Idade*

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Empregados do sexo masculino predominam entre os pesquisados, representando quase 80% (79,56) do total de empregados (Gráfico 2). Com relação ao estado civil, a pesquisa mostrou que 54,14% dos informantes são casados, 31,49% solteiros e 8,84% vivem em união estável (Gráfico 3). Quanto à faixa etária, a maioria situa-se no intervalo compreendido entre 31 e 40 anos, representando 40% do total, como se observa no Gráfico 4. Essa tendência revela uma população madura, principalmente se forem considerados os 28 servidores com idade superior a 40 anos que somam 18% do total. Significa dizer que 106 empregados dos 181, aproximadamente 58%, possuem idade entre 31 e 60 anos.

4.3 FATORES QUE PREDIZEM A QVT SEGUNDO WALTON

A identificação da satisfação dos trabalhadores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho foi medida por uma escala do tipo Likert (1971) de 5 (cinco) pontos. Em cada resposta do trabalhador a pesquisa procurou determinar a sua percepção em relação à dimensão questionada (Figura 2).

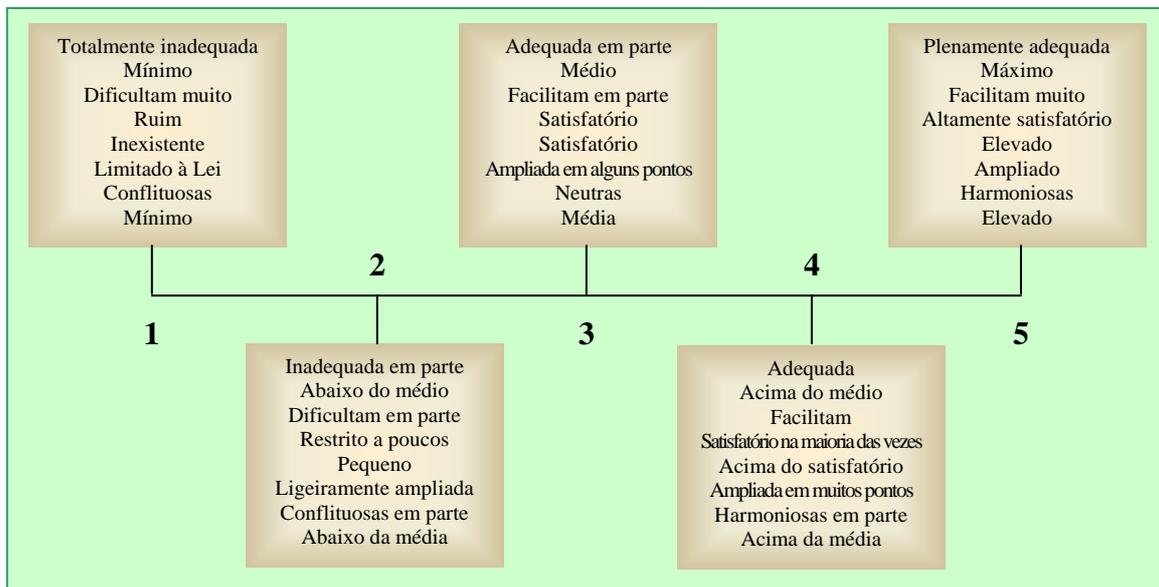


Figura 2 *Escala Polarizada de Respostas*

Os valores correspondentes aos diferentes níveis de percepção dos entrevistados situam-se em pontos equidistantes, o que permitiu codificar essas respostas em números e tratá-los estatisticamente (Tabela 4).

Tabela 4 *Escala de Níveis de Satisfação*

<i>Grau</i>	<i>Nível de Satisfação Equivalente</i>
1	Totalmente insatisfatório
2	Insatisfatório em alguns pontos
3	Satisfatório
4	Acima do satisfatório em vários pontos
5	Altamente satisfatório

Para interpretação dos dados coletados, foram utilizadas como medidas de posição a média aritmética, definida como o quociente entre a soma dos valores de um determinado conjunto e o número total de elementos deste conjunto, indicando o centro de um conjunto de valores, e a mediana, um promédio que divide a tabela de frequência em duas partes iguais; e, como medida de dispersão, foi utilizado o desvio padrão, definido como a **raiz quadrada** dos afastamentos em torno da média aritmética, utilizado para verificar a homogeneidade das respostas dos trabalhadores em relação à satisfação quanto aos indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho estabelecidos por Walton.

4.3.1 Remuneração

Este fator envolve três dimensões ou variáveis que procuram medir a equidade interna das remunerações existentes na empresa e a equidade externa, que reflete a política da empresa em relação aos valores praticados pelo mercado, segundo a classificação estabelecida pelos empregados pesquisados, em escala preestabelecida. A seguir estão apresentadas as estatísticas, tendências e visualização gráfica dos resultados obtidos.

A classificação dos empregados nas variáveis que compõem este fator determinou uma média em torno de 3,2 e a mediana em 3, na escala estabelecida, o que reflete uma adequação satisfatória da remuneração dos trabalhos por eles executados, conforme estatísticas contidas na Tabela 5. Vale ressaltar que a maior frequência na escala foi constatada entre os graus 3 e 4 (satisfatório e acima do satisfatório em vários pontos), que congregam a maioria das observações, variando entre 52 a 62% do total pesquisado.

Analisando-se o conjunto das dimensões que compõem o fator adequação da remuneração, verifica-se que a percepção positiva dos empregados pode ser atribuída à política de remuneração adotada por 4 (quatro) dentre as 6 (seis) empresas pesquisadas, que engloba programas de remuneração variável ou de prêmios pela produção, que privilegiam um estreitamento na relação capital e trabalho e têm revelado, na prática, resultados altamente satisfatórios no que tange à maximização dos resultados organizacionais e, conseqüentemente,

aumento dos valores remuneratórios percebidos pelo corpo funcional. A prática da remuneração variável, além de premiar a produtividade e o alcance de metas, substitui o custo fixo, proveniente de aumentos por mérito em tabelas salariais, por custos variáveis, que concedem participação em lucros/resultados, através de salários adicionais e/ou de valores pré-fixados concedidos em datas determinadas. Essa forma de remuneração é a mais recomendada por vários autores e tem sido a mais praticada pelas empresas a partir da última década do século XX. (COOPERS; LYBRAND, 1996).

Tabela 5 *Adequação da Remuneração*

<i>DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS</i>						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Trabalhos Exercidos	1	21	21	11,60	11,60	
	2	20	41	11,05	22,65	
	3	63	104	34,81	57,46	
	4	49	153	27,07	84,53	
	5	28	181	15,47	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
Demais Cargos	1	19	19	10,50	10,50	
	2	34	53	18,78	29,28	
	3	51	104	28,18	57,46	
	4	44	148	24,31	81,77	
	5	32	180	17,68	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Mercado de Trabalho	1	24	24	13,26	13,26	
	2	32	56	17,68	30,94	
	3	55	111	30,39	61,33	
	4	50	161	27,62	88,95	
	5	18	179	9,94	98,90	
	NI	2	181	1,10	100,00	
<i>ESTATÍSTICAS</i>						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Trabalhos Exercidos	181	3,2	3	1	5	1,19
Demais Cargos	180	3,2	3	1	5	1,24
Mercado de Trabalho	179	3,0	3	1	5	1,18

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Por outro lado, a adoção de mecanismos definidores de uma estrutura relativa de cargos criteriosa, tais como descrição e avaliação de cargos, contribuem para a satisfação do empregado e minimizam conflitos internos.

4.3.2 Condições de trabalho

Este fator envolve cinco variáveis que procuram medir a preservação da saúde e o bem-estar do trabalhador nas dimensões: jornada de trabalho – número de horas trabalhadas e sua relação com as tarefas desempenhadas; e ambiente físico seguro e saudável – bem-estar físico e mental do trabalhador e condições ambientais propícias à saúde. A seguir estão apresentadas as estatísticas, tendências dos resultados obtidos Tabela 6.

A classificação dos empregados nas variáveis que compõem este fator determinou uma média variando entre 3,6 e 4,0 e mediana 4, na escala estabelecida. Vale ressaltar que apenas as variáveis relativas à adequação dos materiais e equipamentos e posições ergométricas e exposição a agentes insalubres ou perigosos, tiveram média 3,6 e 3,7 respectivamente, ficando as demais variáveis entre 3,9 e 4.

As variáveis que medem adequação da jornada de trabalho ao desempenho das tarefas; do ambiente envolvendo as condições de higiene, limpeza, luminosidade e espaço físico; e da quantidade e qualidade dos móveis, equipamentos e instrumentos utilizados, tiveram a melhor distribuição das frequências observadas nos graus 4 (acima do satisfatório em vários pontos) e 5 (altamente satisfatório) da classificação, variando entre 68 a 74% do total pesquisado, enquanto as outras duas variáveis que medem a funcionalidade e posições ergométricas dos materiais, equipamentos, máquinas e instrumentos utilizados e as medidas tomadas pela empresa para minimizar a exposição a agentes insalubres e perigosos, tiveram uma distribuição nos graus 4 (acima do satisfatório em vários pontos) e 5 (altamente satisfatório) de 59% da frequência total.

Isso demonstra a preocupação das empresas do ramo exportador com a adequação das condições de trabalho, tornando o ambiente mais agradável, menos agressivo e gerando um elevado grau de satisfação dos seus trabalhadores e contribuindo para a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 6 *Adequação das Condições de Trabalho*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Jornada	1	6	6	3,31	3,31	
	2	13	19	7,18	10,50	
	3	36	55	19,89	30,39	
	4	58	113	32,04	62,43	
	5	63	176	34,81	97,24	
	NI	5	181	2,76	100,00	
Ambiente	1	6	6	3,31	3,31	
	2	11	17	6,08	9,39	
	3	29	46	16,02	25,41	
	4	66	112	36,46	61,88	
	5	69	181	38,12	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
Móveis e Equipamentos	1	8	8	4,42	4,42	
	2	14	22	7,73	12,15	
	3	33	55	18,23	30,39	
	4	57	112	31,49	61,88	
	5	68	180	37,57	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Posições Ergométricas	1	13	13	7,18	7,18	
	2	19	32	10,50	17,68	
	3	42	74	23,20	40,88	
	4	59	133	32,60	73,48	
	5	47	180	25,97	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Exposição a Agentes Insalubres e Perigosos	1	12	12	6,63	6,63	
	2	11	23	6,08	12,71	
	3	49	72	27,07	39,78	
	4	52	124	28,73	68,51	
	5	55	179	30,39	98,90	
	NI	2	181	1,10	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Jornada	176	3,9	4	1	5	1,08
Ambiente	181	4,0	4	1	5	1,04
Móveis e Equipamentos	180	3,9	4	1	5	1,13
Posições Ergométricas	180	3,6	4	1	5	1,19
Exposição a Agentes Insalubres e Perigosos	179	3,7	4	1	5	1,16

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

4.3.3 Uso e Desenvolvimento das Capacidades

O fator em análise abrange três variáveis que procuram medir as possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver a sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho. A seguir estão apresentadas as estatísticas, tendências dos resultados obtidos (Tabela 7).

Tabela 7 *Autonomia no Uso e Desenvolvimento das Capacidades*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Autonomia no Trabalho	1	11	11	6,08	6,08	
	2	24	35	13,26	19,34	
	3	45	80	24,86	44,20	
	4	58	138	32,04	76,24	
	5	42	180	23,20	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Investimento no Desenvolvimento do Empregado	1	17	17	9,39	9,39	
	2	26	43	14,36	23,76	
	3	52	95	28,73	52,49	
	4	45	140	24,86	77,35	
	5	38	178	20,99	98,34	
	NI	3	181	1,66	100,00	
Investimento em Tecnologia e Sistemas	1	21	21	11,60	11,60	
	2	33	54	18,23	29,83	
	3	38	92	20,99	50,83	
	4	40	132	22,10	72,93	
	5	46	178	25,41	98,34	
	NI	3	181	1,66	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Autonomia no Trabalho	180	3,5	4	1	5	1,16
Investimento no Desenvolvimento do Empregado	178	3,3	3	1	5	1,24
Investimento em Tecnologia e Sistemas	178	3,3	3	1	5	1,35

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

A classificação dos empregados nas variáveis que compõem este fator determinou uma variação na média de 3,3 a 3,5, o que demonstra um grau de satisfação ligeiramente acima do satisfatório. Deve-se destacar a variável autonomia, que envolve a liberdade de agir, a independência, a discricção no planejamento e a execução do trabalho, que além de obter a média 3,5, obteve grau 4 (acima do satisfatório em vários pontos) na mediana, enquanto as demais ficaram com 3 (satisfatório). A variação desta distribuição das freqüências dentre os graus da escala adotada, bem como as estatísticas mencionadas estão na Tabela 7.

Os resultados apresentados demonstram na dimensão estudada que os trabalhadores reconhecem as ações da empresa no sentido de desenvolver as suas capacidades e responsabilidades dando-lhes autonomia e investindo no capital humano, visando o seu desenvolvimento, assim como na capacitação da mão-de-obra, em tecnologias e sistemas para obtenção de melhores resultados no trabalho.

4.3.4 Chances de Crescimento e Segurança

As três variáveis deste fator estão relacionadas às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura.

A classificação obtida neste fator se assemelha à da remuneração, com média e mediana 3 (satisfatório), à exceção da variável segurança no emprego, que obteve mediana e média 4 (acima do satisfatório em vários pontos) e uma concentração de freqüência entre os graus 4 (acima do satisfatório em vários pontos) e 5 (altamente satisfatório) de 73% dos dados observados. As tendências e estatísticas estão contidas na Tabela 8.

Tabela 8 *Chances de Crescimento e Segurança*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Crescimento na Carreira	1	20	20	11,05	11,05	
	2	34	54	18,78	29,83	
	3	60	114	33,15	62,98	
	4	44	158	24,31	87,29	
	5	23	181	12,71	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
Critérios para Crescimento	1	17	17	9,39	9,39	
	2	34	51	18,78	28,18	
	3	61	112	33,70	61,88	
	4	43	155	23,76	85,64	
	5	22	177	12,15	97,79	
	NI	4	181	2,21	100,00	
Segurança no Emprego	1	6	6	3,31	3,31	
	2	12	18	6,63	9,94	
	3	30	48	16,57	26,52	
	4	53	101	29,28	55,80	
	5	78	179	43,09	98,90	
	NI	2	181	1,10	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Crescimento na Carreira	181	3,1	3	1	5	1,18
Critérios para Crescimento	177	3,1	3	1	5	1,15
Segurança no Emprego	179	4,0	4	1	5	1,09

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Este fator reflete, segundo os dados observados, um grau satisfatório de chances de crescimento na carreira e na empresa. Isto significa dizer que os empregados conhecem as normas e procedimentos estabelecidos e existe transparência na aplicação dessa política. Por outro lado, se destaca o elevado grau de segurança no emprego detectado, o que caracteriza como uma condição privilegiada nesse mercado instável, com elevadas taxas de desemprego, que o País hoje se defronta.

4.3.5 Integração Social na Empresa

As cinco dimensões consideradas como pontos fundamentais para a integração social na empresa são: ausência de diferenças hierárquicas altamente marcantes, assim como auxílio recíproco marcado pelo apoio sócio-emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades, companheirismo e espírito coletivo que se estendem além das ações do trabalho.

Tabela 9 *Integração Social na Empresa*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Relações Chefia x Subordinado	1	10	10	5,52	5,52	
	2	22	32	12,15	17,68	
	3	46	78	25,41	43,09	
	4	64	142	35,36	78,45	
	5	39	181	21,55	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
Supervisão Exercida	1	19	19	10,50	10,50	
	2	18	37	9,94	20,44	
	3	38	75	20,99	41,44	
	4	54	129	29,83	71,27	
	5	49	178	27,07	98,34	
	NI	3	181	1,66	100,00	
Relacionamento entre Colegas	1	1	1	0,55	0,55	
	2	4	5	2,21	2,76	
	3	17	22	9,39	12,15	
	4	63	85	34,81	46,96	
	5	94	179	51,93	98,90	
	NI	2	181	1,10	100,00	
Espírito Coletivo na Empresa	1	3	3	1,66	1,66	
	2	7	10	3,87	5,52	
	3	27	37	14,92	20,44	
	4	66	103	36,46	56,91	
	5	77	180	42,54	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Espírito Coletivo fora Empresa	1	3	3	1,66	1,66	
	2	13	16	7,18	8,84	
	3	38	54	20,99	29,83	
	4	52	106	28,73	58,56	
	5	74	180	40,88	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Relações Chefia x Subordinado	181	3,6	4	1	5	1,12
Supervisão Exercida	178	3,5	4	1	5	1,28
Relacionamento entre Colegas	179	4,4	5	1	5	0,79
Espírito Coletivo na Empresa	180	4,2	4	1	5	0,93
Espírito Coletivo fora Empresa	180	4,0	4	1	5	1,03

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Este fator foi o que obteve o melhor resultado na pesquisa, apresentando variações na média que vão de 3,5 a 4,4 e mediana com destaque para a variável relacionamento com os colegas de trabalho que obteve 5 (altamente satisfatório) e as demais 4 (acima do satisfatório em vários pontos), conforme tendências e estatísticas apresentadas na Tabela 9, que destacam a grande concentração de respostas nos graus mais elevados da escala.

A avaliação positiva vai ao encontro de uma perspectiva atual que valoriza a atuação em times (equipes), num clima de trabalho agradável e descontraído onde as relações são valorizadas, o espírito coletivo é elevado e predomina a comunicação aberta.

4.3.6 Constitucionalismo

Composto por três dimensões que se referem ao estabelecimento de normas e regras da organização, aos direitos e deveres do trabalhador, ao respeito à individualidade do trabalhador na organização e ao direito do trabalhador poder se posicionar sem medo de represália.

Este fator apresenta médias que variam entre 3,2 e 3,7, acima do satisfatório e medianas entre 3 (satisfatório) e 4 (acima do satisfatório em vários pontos), demonstrando que as empresas possuem um considerável respeito às leis e direitos trabalhistas e ampliam de forma satisfatória os direitos trabalhistas e benefícios dos empregados e mantêm uma relação com o sindicato evitando conflitos e tendendo para relações harmoniosas. As tendências e estatísticas estão contidas na Tabela 10.

Tabela 10 *Constitucionalismo*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas pela Empresa	1	14	14	7,73	7,73	
	2	9	23	4,97	12,71	
	3	46	69	25,41	38,12	
	4	50	119	27,62	65,75	
	5	60	179	33,15	98,90	
	NI	2	181	1,10	100,00	
Ampliação de Direitos e Benefícios aos Empregados	1	11	11	6,08	6,08	
	2	18	29	9,94	16,02	
	3	52	81	28,73	44,75	
	4	63	144	34,81	79,56	
	5	36	180	19,89	99,45	
	NI	1	181	0,55	100,00	
Relações da Empresa com o Sindicato	1	20	20	11,05	11,05	
	2	29	49	16,02	27,07	
	3	46	95	25,41	52,49	
	4	58	153	32,04	84,53	
	5	25	178	13,81	98,34	
	NI	3	181	1,66	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas pela Empresa	179	3,7	4	1	5	1,20
Ampliação de Direitos e Benefícios aos Empregados	180	3,5	4	1	5	1,11
Relações da Empresa com o Sindicato	178	3,2	3	1	5	1,21

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

4.3.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

Compõem este fator seis dimensões que visam medir o sentido de equilíbrio existente entre o trabalho e o tempo que o trabalhador dedica à família, ao lazer e às atividades comunitárias.

Tabela 11 *Trabalho e Espaço de Vida*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS					
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.
Dedicação à Família	1	10	10	5,52	5,52
	2	20	30	11,05	16,57
	3	27	57	14,92	31,49
	4	49	106	27,07	58,56
	5	73	179	40,33	98,90
	NI	2	181	1,10	100,00
Dedicação ao Lazer	1	12	12	6,63	6,63
	2	29	41	16,02	22,65
	3	48	89	26,52	49,17
	4	51	140	28,18	77,35
	5	40	180	22,10	99,45
	NI	1	181	0,55	100,00
Dedicação às Atividades Comunitárias	1	41	41	22,65	22,65
	2	53	94	29,28	51,93
	3	40	134	22,10	74,03
	4	29	163	16,02	90,06
	5	16	179	8,84	98,90
	NI	2	181	1,10	100,00
Estímulo a Atividades Externas	1	40	40	22,10	22,10
	2	42	82	23,20	45,30
	3	44	126	24,31	69,61
	4	40	166	22,10	91,71
	5	15	181	8,29	100,00
	NI	0	181	0,00	100,00
Atendimento a Reivindicações	1	27	27	14,92	14,92
	2	28	55	15,47	30,39
	3	39	94	21,55	51,93
	4	51	145	28,18	80,11
	5	33	178	18,23	98,34
	NI	3	181	1,66	100,00
Trabalho X Atividades Externas	1	42	42	23,20	23,20
	2	35	77	19,34	42,54
	3	50	127	27,62	70,17
	4	36	163	19,89	90,06
	5	17	180	9,39	99,45
	NI	1	181	0,55	100,00

ESTATÍSTICAS

DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Dedicação à Família	179	3,9	4	1	5	1,22
Dedicação ao Lazer	180	3,4	4	1	5	1,19
Dedicação às Atividades Comunitárias	179	2,6	2	1	5	1,25
Estímulo a Atividades Externas	181	2,7	3	1	5	1,26
Atendimento a Reivindicações	178	3,2	3	1	5	1,33
Trabalho X Atividades Externas	180	2,7	3	1	5	1,28

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

Os resultados deste fator nas diversas dimensões apresentam tendências heterogêneas, conforme demonstrados na Tabela 11. No que se refere à dedicação entre o tempo disponível fora de sua jornada de trabalho à família e ao lazer, as médias variam de 3,4 a 3,8 e a mediana é 4, o que reflete uma dedicação acima do satisfatório.

Nas dimensões que envolvem os estímulos das empresas às atividades com a família, o lazer e as atividades comunitárias, ao atendimento das reivindicações durante a jornada de trabalho para assistência à família e em que grau o envolvimento com o trabalho prejudica a dedicação a família, ao lazer e as atividades comunitárias, as médias variam de 2,7 a 3,2 e a mediana 3, demonstrando uma satisfação relativa com uma pequena dose de insatisfação.

A dimensão que avalia a dedicação do tempo disponível existente fora da jornada de trabalho para atividades comunitárias, apresentou a pior média 2,6 e mediana 2, o que pode demonstrar uma falta de interesse para esse tipo de atividade ou até mesmo uma falta de tempo desses empregados, ou ainda, uma baixa conscientização da empresa para assuntos dessa natureza e falta de interesse na divulgação e envolvimento dos seus empregados em ações que envolvam atividades comunitárias.

4.3.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Este fator é constituído por duas dimensões que envolvem a percepção do sentimento de valor e relevância do trabalhador, atribuído ao seu trabalho pela empresa e a percepção do trabalhador quanto à importância e responsabilidade do trabalho executado pela empresa na visão da comunidade. A atuação da empresa perante a sociedade verificada

através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

A Tabela 12 apresenta as tendências e estatísticas desse fator, cujas médias das dimensões se situam em 3,6 e a mediana no grau 4. Essas tendências revelam, na percepção dos entrevistados, um grau de relevância no trabalho do empregado na visão da empresa acima do satisfatório, bem como um resultado acima do satisfatório, para avaliação pela comunidade, dos trabalhos realizados pelas empresas.

Tabela 12 *Relevância Social da Vida no Trabalho*

DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Graus	Freq.	Freq. Acumul.	%	% Acumul.	
Seu Trabalho pela Empresa	1	4	4	2,21	2,21	
	2	20	24	11,05	13,26	
	3	58	82	32,04	45,30	
	4	56	138	30,94	76,24	
	5	43	181	23,76	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
Empresa pela Comunidade	1	20	20	11,05	11,05	
	2	15	35	8,29	19,34	
	3	43	78	23,76	43,09	
	4	49	127	27,07	70,17	
	5	54	181	29,83	100,00	
	NI	0	181	0,00	100,00	
ESTATÍSTICAS						
DIMENSÕES DO FATOR	Freq.	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	D. Padrão
Seu Trabalho pela Empresa	181	3,6	4	1	5	1,03
Empresa pela Comunidade	181	3,6	4	1	5	1,30

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo

5 CONCLUSÕES

A qualidade de vida no trabalho tem se caracterizado como tema relevante, principalmente, a partir dos anos 80, do século XX, com a intensificação de programas, voltados para a humanização do trabalho, às condições adequadas para a sua realização e à possibilidade dos empregados desenvolverem habilidades através de suas atividades laborais, nas mais diversas empresas.

Os autores dos estudos sobre motivação como Maslow, Vroom, Herzberg, e McGregor foram decisivos para um melhor entendimento do comportamento do indivíduo no desempenho de sua tarefa e de sua qualidade de vida no trabalho, por considerarem que: o comportamento de um indivíduo era motivado por necessidades que se manifestavam a cada momento; o conteúdo de uma tarefa e o ambiente de trabalho poderiam causar satisfação e insatisfação no trabalho; para se obter oportunidades de desenvolvimento na situação de trabalho era necessário enriquecer a tarefa, praticar recompensas adequadas, valorizar as potencialidades intelectuais dos empregados e estimular a criatividade. (LODI, 1984, MAXIMIANO, 2000; McGREGOR, 1980)

O desenvolvimento da pesquisa foi calcado no modelo de Walton para a aferição da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, pela amplitude de seu modelo, cujas dimensões englobam tanto fatores *Intrínsecos* (endógenos) – relacionados com os desejos e aspirações que vêm de dentro da pessoa e que se relacionam com a motivação, reconhecimento e a realização profissional (Uso e Desenvolvimento das Capacidades; Chances de Crescimento e Segurança; Integração Social na Empresa; Trabalho e Espaço Total de Vida; e Relevância Social de Vida no Trabalho), quanto fatores *Extrínsecos* (exógenos) – que vêm do meio ambiente, são externos, e, portanto, de mais fácil mensuração, estão relacionados à satisfação material (Remuneração; Condições de Trabalho e Constitucionalismo)

As tendências e estatísticas resultantes da pesquisa, que envolvem os fatores intrínsecos e extrínsecos, indicam que as empresas, na visão dos empregados pesquisados, estão atendendo de forma satisfatória ou acima do satisfatório as dimensões endógenas e exógenas, concedendo benefícios, remuneração adequada, condições de trabalho, assim como trabalhando as motivações, o reconhecimento do trabalho e a realização profissional.

Dentre as dimensões exógenas destaca-se o fator Adequação às Condições de Trabalho que recebeu a melhor classificação, ficando apenas a um grau da pontuação máxima. Tal indicador em um Estado que ainda apresenta, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, uma posição intermediária entre os estados do nordeste em acidentes de trabalho, demonstra a preocupação do empregador com a proteção do empregado e a melhoria da condição de trabalho.

No fator Constitucionalismo ficou caracterizado um considerável respeito às leis e direitos trabalhistas pela empresas, que ampliam, ainda, de forma satisfatória esses direitos e benefícios aos empregados, assim como mantêm uma relação com o sindicato evitando conflitos e tendendo para relações harmoniosas.

Por outro lado, os empregados pesquisados consideram suas remunerações satisfatoriamente adequadas ao trabalho que desenvolvem, permitindo que vivam dignamente diante de suas necessidades pessoais, sociais e econômicas, tanto no que diz respeito à equidade interna – equilíbrio existente na política salarial de cada empresa, quanto em relação à equidade com o mercado de trabalho, que demonstra a preocupação da empresa em estabelecer salários competitivos, segundo as suas necessidades e disponibilidades.

Vale ressaltar que a média de salários do Maranhão é de dois salários mínimos, e em São Luís, local da pesquisa, é de 4,15. Essa tendência num Estado como o Maranhão que, segundo o IBGE – Censo Demográfico 2000, possui 53% das pessoas de 10 anos ou mais de idade sem rendimento e das pessoas que possuem algum rendimento, 28,4% percebem até 1

(um) salário mínimo, demonstra, face aos dados apresentados, que o segmento de empresas exportadoras, no que diz respeito a remuneração caracteriza-se como enclave econômico, isto é, foge a tendência do mercado de uma forma geral.

Entre as cinco dimensões que compõem os fatores intrínsecos a Integração Social na Empresa obteve o melhor resultado da pesquisa, concluindo-se que as relações entre chefias e subordinados, as relações entre colegas, o companheirismo e espírito coletivo dentro e fora da empresa são elevados e bem próximos do altamente desejável. A avaliação positiva vai ao encontro de uma perspectiva atual que valoriza a atuação em times (equipes), num clima de trabalho agradável e descontraído onde as relações são valorizadas, o espírito coletivo é elevado e predomina a comunicação aberta.

As demais variáveis endógenas apresentaram resultados acima da média e obedeceram a seguinte ordem de classificação: Relevância Social da Vida no Trabalho; Uso e Desenvolvimento das Capacidades; Chances de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida.

Tal tendência mostra que as empresas, na visão dos empregados estão trabalhando os fatores que mexem com as motivações e realizações, seguindo, portanto, uma tendência mundial, também determinada pela globalização, com o propósito de melhor capacitar o pessoal, torná-lo mais produtivo, com melhor qualidade e competitividade no mercado de trabalho.

Na percepção dos empregados existe uma interação e um entrosamento harmonioso entre as empresas e os empregados, no sentido de atender as necessidades e anseios da classe trabalhadora, sem descuidar dos resultados e objetivos que as empresas pretendem alcançar. Por outro lado, os trabalhadores reconhecem as ações da empresa no sentido de desenvolver as suas capacidades e responsabilidades dando-lhes autonomia e investindo no capital humano, visando o seu desenvolvimento, assim como na capacitação da

mão-de-obra, em tecnologias e sistemas para obtenção de melhores resultados no trabalho.

Embora vivenciando um momento de crise e desemprego, vale ressaltar, ainda, o resultado apresentado pela variável Segurança no Emprego que obteve um nível bastante elevado na classificação dos empregados, o que não tem sido muito comum pelas estatísticas oficiais divulgadas no Brasil, pelo menos na última década, revelando, mais uma vez, ações diferenciadas que indicam a preocupação do empregador com o crescimento e segurança dos seus empregados.

Tendências heterogêneas foram verificadas no fator Trabalho e Espaço Total de Vida. No que se refere à dedicação de tempo disponível fora de sua jornada de trabalho à família e ao lazer, constata-se uma dedicação acima do satisfatório, enquanto falta dedicação do empregado e estímulo da empresa para atividades comunitárias.

Ficou também evidenciado que mesmo as empresas que não possuem um programa de qualidade de vida no trabalho, têm procurado implementar ações que visem o atendimento de anseios e necessidades básicas dos seus empregados.

Como todo trabalho de pesquisa, baseado em critérios científicos, o presente estudo de caso apresenta limitações oriundas do direcionamento estabelecido pelo pesquisador. O universo pesquisado (empresas exportadoras de São Luís) não permite a extrapolação dos resultados para todo o segmento exportador maranhense. Poderá ser utilizada, no entanto, para nortear as ações de melhoria da QVT dessas organizações e servir de base para outras empresas interessadas no assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 1998.
- BOM SUCESSO, Edina P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.
- BÚRIGO, Carla C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.
- CARDOSO, Eliana A. **Economia brasileira ao alcance de todos**. 6ª reimpr. da 4. ed. de 1993. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- COOPERS & LYBRAND. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. Equipe Coopers & Lybrand. Revisão técnica João Lins Pereira Filho, Vicente Picarelli Filho, Olga Stankevicius Colpo. São Paulo: Atlas, 1996.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.
- FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- _____ ; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v.23, n.4, p. 29-38, out./dez. 1988.
- FRENZEL, R. **A influência da qualidade de vida do indivíduo na competitividade das empresas – tendências do trabalho**. São Paulo: Tama, 1993.
- FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 24. ed. São Paulo: Editora Nacional, 1991.
- GODOI, Arilda S. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.3, p. 20-29, Mai/Jun. 1995.
- GOODE, William J. ; HATT, Paul K. **Métodos em pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1975.
- GREMAUD, Amaury Patrick; VASCONCELOS, Marco Antônio Sandoval de ; TONETO JÚNIOR, Rudnei. **Economia brasileira contemporânea**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GUIMARÃES, Valesca N. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial: um estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina**. Tese (doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. Florianópolis: UFSC, 1995.
- HADDAD, Paulo Roberto. **Arranjos e sistemas produtivos de micros e pequenas**

empresas no processo de planejamento do Estado do Maranhão. São Luís: Governo do Estado do Maranhão, Assessoria de Planejamento e Ações Estratégicas / SEBRAE/MA, 2003.

HONÓRIO, Luiz C. ; MARQUES, Antônio L. **Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular.** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu, PR. Anais ... Foz do Iguaçu. PR: ANPAD, 1999.

KANAANE, Roberti. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KERLINGER, Fred N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual.** São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa.** Petrópolis, RJ: Vozes. 1997.

LACROIX, Maria de Lourdes Lauande. **A fundação francesa de São Luís e seus mitos.** São Luís: EDUFMA, 2000.

LIKERT, Rensis. **Novos Padrões de Administração.** São Paulo: Pioneira, 1971.

LODI, João Bosco. **História da Administração.** 8 ed. São Paulo: Pioneira, 1984.

MACEDO, Douglas. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre dois setores funcionais de uma mesma organização.** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XVI, 1992, Canela, RS. Anais... Canela, RS: ANPAD, 1992.

MARANHÃO, Governo do Estado. **Plano de desenvolvimento econômico e social sustentável do Estado do Maranhão.** São Luís: Gerência de Planejamento e Gestão, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade ; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

McGREGOR, D. **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MELO, Maria Cristina Pereira de. **O bater dos panos: um estudo das relações de trabalho na indústria têxtil do Maranhão (1940-1960).** São Luís: SIOGE, 1990.

MORAES, Lúcio F. R. ; KILIMNIK, Zélia M. **O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho.** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XVIII, 1994, Curitiba, PR. Anais ... Curitiba. PR: ANPAD, 1994.

MOREIRA, José Cursino Raposo. **A implantação da Alcoa em São Luís: uma análise espacial da inserção do Maranhão no pólo de alumínio da região norte do Brasil.** Tese de Mestrado apresentada ao Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional - CEDEPLAR da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1989.

NAHUZ, Cecília dos Santos ; FERREIRA, Lusimar Silva. **Manual para normalização de monografias**. 3 ed. São Luís, 2002.

NUNES, Simone C. ; MORAES, Lúcio F. R. **Privatização: qual a percepção dos trabalhadores a respeito de seus impactos sobre a qualidade de vida no trabalho?** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XXIV, 2000, Porto Alegre, RS. Anais ... Porto Alegre. RS: ANPAD, 2000.

PAIVA, Kely C. M. ; MARQUES, Antônio L. **Qualidade de vida, stress e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado**. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu, PR. Anais ... Foz do Iguaçu. PR: ANPAD, 1999.

PALADINI, E. P. **Qualidade total na prática: implantação e avaliação de sistemas de qualidade total**. São Paulo: Atlas, 1997.

PATRÍCIO, Zuleica M, CASAGRANDE, Jacie L. ;ARAÚJO, Marízia F de. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas**. Florianópolis: Ed. do autor, 1999.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SANT'ANNA, Anderson de Souza. **Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: um estudo em empresa mineira no setor de serviços**. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 1997 (dissertação, Mestrado).

_____ ; MORAES, Lúcio Flávio Renault. **Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações**. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu, PR. Anais ... Foz do Iguaçu. PR: ANPAD, 1999.

TOLFO, Suzana da R. ; PICCINI, Valmiria, C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, XXII, 1998, Foz do Iguaçu, PR. Anais ... Foz do Iguaçu. PR: ANPAD, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

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

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

Apêndices

APÊNDICE A

PESQUISA

I - IDENTIFICAÇÃO

Nome da Empresa: _____

Ramo de Atividade: _____

Área Geográfica de Atuação: _____

N.º de Empregados: _____

Faturamento Anual: _____

Nome do Informante: _____

Cargo: _____

Endereço: _____

Telefone: _____ Fax: _____

E-mail: _____

II - CARACTERÍSTICAS DA GESTÃO EMPRESARIAL

1. ATRATIVOS E BENEFÍCIOS CONCEDIDOS:

a) Quais os instrumentos usados para formulação e manutenção da remuneração na empresa.

() descrição de funções/responsabilidades

() avaliação de cargos

() prêmios para produção ou resultados alcançados

() pesquisa salarial periódica

() remuneração variável

() outros. Especificar _____

b) Quais as medidas utilizadas pela organização para melhoria das condições de trabalho na empresa?

() estudos ergonômicos.

() levantamento de atividades e áreas insalubres ou perigosas.

() aquisição de equipamentos de proteção individual e coletiva.

() acompanhamento da saúde do trabalhador através de exames periódicos.

() prevenção e tratamento de doenças profissionais.

() coleta e sugestões junto à empregados para melhoria das condições de trabalho.

() outros. Especificar _____

a) Indique o montante de investimento em treinamento no último exercício. Entende-se como treinamento a participação em cursos de graduação, de extensão, especialização e pós-graduação, feiras, seminários etc., bolsas de estudo, treinamento em serviço.

R\$ _____

b) Indique a quantidade de empregados treinados no último exercício. _____

c) Informe o índice de *turn-over* da empresa no último exercício: _____

2. A EMPRESA POSSUI PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?

() sim () não

Caso positivo, que ações são implementadas?

APÊNDICE B

PESQUISA

I - IDENTIFICAÇÃO

1. Tempo de serviço na empresa: _____
2. Grau de instrução: () primeiro grau () superior completo () doutorado
 () segundo grau () superior incompleto () mestrado
 () especialização () pós-doutorado
3. Sexo: () feminino () masculino
4. Idade: () até 25 anos () de 26 a 30 anos () de 31 a 40 anos
 () de 41 a 50 anos () de 51 a 60 anos () mais de 60 anos
5. Estado civil: () solteiro(a) () casado(a) () viúvo (a)
 () separado(a) / desquitado(a) / divorcido(a) () união estável
6. Número de dependentes: _____

II - FATORES QUE PREDIZEM A QVT SEGUNDO WALTON

A – REMUNERAÇÃO: *Entende-se como remuneração a compensação justa e adequada do trabalho realizado pelo empregado para viver dignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e econômicas. Neste fator deve-se considerar a equidade interna, isto é, o equilíbrio entre as remunerações existentes na empresa e a equidade externa, que reflete a política da empresa em relação aos valores praticados pelo mercado.*

	1	2	3	4	5
1) Classifique a adequação da sua remuneração aos trabalhos por você executados. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
2) Classifique a adequação do valor da sua remuneração em relação a dos demais colegas, considerando as responsabilidades, complexidades e resultados no trabalho. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
3) Classifique a adequação do valor da remuneração do seu cargo em relação à praticada no mercado de trabalho, para cargo equivalente e de mesma natureza. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					

B – CONDIÇÕES DE TRABALHO: *Deve ser considerada a preservação da saúde e o bem-estar do trabalhador nas dimensões: jornada de trabalho – número de horas trabalhadas e sua relação com as tarefas desempenhadas; e ambiente físico seguro e saudável – bem-estar físico e mental do trabalhador e condições ambientais propícias à saúde.*

	1	2	3	4	5
4) Classifique a adequação da jornada de trabalho ao desempenho das suas tarefas. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
5) Classifique a adequação do ambiente em que você trabalha, considerando as condições de higiene, limpeza, luminosidade e espaço físico. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
6) Classifique a adequação dos móveis, equipamentos e instrumentos utilizados no seu ambiente de trabalho, no que diz respeito à qualidade e quantidade disponibilizadas. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
7) Classifique a adequação dos materiais, equipamentos, máquinas e instrumentos à funcionalidade e posições ergométricas que possibilitem conforto e evitem prejuízos à sua saúde no exercício do seu trabalho. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					
8) Classifique a adequação de medidas tomadas pela empresa que minimizem a sua exposição a agentes insalubres ou periculosos. (1 – Totalmente inadequada; 5 – Plenamente adequada)					

C – USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES: Refere-se às possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver a sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho.

	1	2	3	4	5
9) Classifique o grau de autonomia permitida no desenvolvimento do seu trabalho. Como autonomia deve ser considerada a liberdade de agir, a independência e a discricção no planejamento e a execução do seu trabalho. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
10) Classifique o grau de investimento da empresa no desenvolvimento de capacidades e habilidades do empregado. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
11) Indique o grau de investimento em tecnologia e sistemas para conhecimento de informações e resultados do trabalho. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					

D – CHANCES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA: Está relacionada às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura. Em relação à oportunidade de carreira, Walton (apud Rodrigues, 1994, p.83), lembra que existe uma barreira muitas vezes intransponível: a educação formal, que geralmente é pré-requisito para posições mais elevadas dentro da organização.

	1	2	3	4	5
12) Indique em que grau as possibilidades de crescimento na sua carreira dependem de normas e procedimentos contidos em planos de carreira existentes, que definam de maneira clara e objetiva as possibilidades de ascensão. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
13) Em que grau os critérios estabelecidos no plano de carreira dificultam ou facilitam o seu crescimento na empresa. (1 – Dificultam muito; 5 – Facilitam muito)					
14) Em que grau a segurança no emprego está relacionada ao seu interesse, dedicação e desempenho no trabalho? (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					

E – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA: Devem ser considerados pontos fundamentais para a integração social na empresa: ausência de diferenças hierárquicas altamente marcantes, assim como auxílio recíproco marcado pelo apoio sócio-emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades, companheirismo e espírito coletivo que se estendem além das ações do trabalho.

	1	2	3	4	5
15) Indique o grau de relacionamento existente entre as chefias e seus subordinados. (1 – Ruim; 5 – Altamente Satisfatório)					
16) Classifique o estilo de supervisão exercido na sua unidade de trabalho. (1 – Autoritário; 5 – Democrático)					
17) Indique o grau de relacionamento existente entre você e seus colegas de trabalho. (1 – Ruim; 5 – Altamente Satisfatório)					
18) Classifique o grau de companheirismo e espírito coletivo entre você e seus colegas no desenvolvimento dos trabalhos. (1 – Inexistente; 5 – Elevado)					
19) Classifique o grau de companheirismo e espírito coletivo entre você e seus colegas de trabalho fora da empresa. (1 – Inexistente; 5 – Elevado)					

F – CONSTITUCIONALISMO: Refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, aos direitos e deveres do trabalhador, ao respeito à individualidade do trabalhador na organização e ao direito do trabalhador poder se posicionar sem medo de represália.

	1	2	3	4	5
20) Indique o grau de respeito às leis e direitos trabalhistas por parte da empresa. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
21) Indique em que grau as normas internas da empresa ampliam os direitos trabalhistas e os benefícios aos empregados. (1 – Limitado à lei; 5 – Ampliado)					
22) Indique em que grau as relações da empresa com o sindicato são conflituosas ou harmoniosas. (1 – Conflituosas; 5 – Harmoniosas)					

G – TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA: *É o sentido de equilíbrio existente entre o trabalho e o tempo que o trabalhador dedica à família, ao lazer e às atividades comunitárias. Walton (apud Rodrigues, 1994, p.84) afirma que “a experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas da sua vida, tais como suas relações com a família”.*

	1	2	3	4	5
23) Indique o grau em que você dedica o tempo disponível existente fora de sua jornada de trabalho à sua família. (1 – Mínimo; 5 – Elevado)					
24) Indique o grau em que você dedica o tempo disponível existente fora de sua jornada de trabalho ao seu lazer. (1 – Mínimo; 5 – Elevado)					
25) Indique o grau em que você dedica o tempo disponível existente fora de sua jornada de trabalho à atividades comunitárias. (1 – Mínimo; 5 – Elevado)					
26) Em que grau a empresa estimula atividades que envolvam a família, o lazer e atividades comunitárias. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
27) Em que grau a empresa atende as suas reivindicações, durante a jornada de trabalho, para assistência às necessidades da família. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					
28) Em que grau o envolvimento com o seu trabalho prejudica a dedicação à família, ao lazer e atividades comunitárias. (1 – Mínimo; 5 – Máximo)					

H – RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO: *Diz respeito à percepção do sentimento de valor e relevância do trabalhador, atribuído ao seu trabalho pela empresa e pela comunidade e à percepção do trabalhador quanto à importância e responsabilidade do seu trabalho e da sua empresa em dar um retorno à comunidade. A atuação da empresa perante a sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.*

	1	2	3	4	5
29) Indique o grau de relevância em que a empresa dá ao seu trabalho. (1 – Mínimo; 5 – Elevado)					
30) Em que grau a comunidade avalia trabalho executado pela sua empresa. (1 – Mínimo; 5 – Elevado)					

Anexos



SECEX
SECRETARIA DE COMÉRCIO EXTERIOR

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
Secretaria de Comércio Exterior - SECEX
Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Comércio Exterior - DEPLA

EMPRESAS EXPORTADORAS POR FAIXA DE VALOR (US\$) - 2001

Faixa	Empresa	Endereço	Número	Endereço Comp.	Bairro	CEP	Município	UF
Acima de US\$ 50 milhões	ALCOA ALUMINIO S/A	ROD BR 135 S LUIS TERESINA	S/N	KM 18		66095	SAO LUIS	MA
Acima de US\$ 50 milhões	BILLITON METAIS S/A	ROD BR 135	S/N	KM 18	PEDRINHAS	66095	SAO LUIS	MA
Acima de US\$ 50 milhões	BUNGE ALIMENTOS S/A	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PARTE DE ITAQUI	PRAIA DO BOQUEIRO	66085680	SAO LUIS	MA
Acima de US\$ 50 milhões	SIBRA ELETROSIDERURGICA BRASILEIRA S A	AVENIDA DOS PORTUGUESES,	1000	PARTE	PRAIA BOQUEIRO	66000000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	ABALCO SA	ROD BR 135 KM 18	S/N	PEDRINHAS	DISTR IND S LUIS	66000000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	ALCAN ALUMINIO DO BRASIL LTDA	ROD BR 135 KM 18	S/N	PEDRINHAS	PEDRINHAS	66095000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	COMPANHIA VALE DO RIO DOCE	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PRAIA DO BOQUEIRO	ITAQUI	66085680	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	EMPAF - EMPRESA DE ARMAZENAGEM FRIGORIFICA LTDA	BR 135 KM 18 VARIANTE ITAQUI	S/N	DISTRITO INDUSTRIAL	PEDRINHAS	66095604	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	MERCK SA INDUSTRIAS QUIMICAS	RUA MARLY SARNEY	120		IVAR SALDANHA	66000000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS	PORT ITAQUI	S/N		ITAQUI	66086370	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	SHALOM S/A-INDUSTRIA MADEIREIRA	MOD. 1 DISTRITO INDUSTRIAL	LOTE 1	QUADRA 1	MARACANA	66095	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 milhão	AGUIA IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA	ALAM CAMPINAS	3		OLHO D'AGUA	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ASIA COMERCIO LTDA-ME	RUA SENADOR POMPEU	01		VILA ISABEL	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	BRASSUP- BRASIL SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA MIRINZAL QUADRA 14	11A		PARQUE PINDORAMA	66048220	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	BRASWANG EXPORTACAO E IMPORTACAO LTDA	RUA OSVALDO CRUZ	594	ALTOS	CENTRO	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	COMPANHIA VALE DO RIO DOCE	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PRAIA DO BOQUEIRO	ITAQUI	66085680	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	CONTINENTAL SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA DOS SAPOTIS	18	QUADRA 73	RENASCENCA I	66075370	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	FUNDAÇÃO ANTONIO JORGE DINO	RUA SEROA DA MOTA	23		APEADOURO	66031630	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	M V M ALMEIDA E CIA LTDA	BECO DAS CATRAEIRAS	49		CENTRO	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	N MAGIOLI AGENCIA MARITIMA SC LTDA	AV MAR CASTELO BRANCO	753	2 ANDAR SALA 203	SAO FRANCISCO	66076090	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	OLEAGINOSAS MARANHENSES SA	ROD BR 135 KM 5	S/N		TIBIRI	66065	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ORZON MARITIMA SAO LUIS LTDA	AV. CEL. COLARES MOREIRA	07	ED. PLTA TOWER S/7	RENASCENCA II	66075441	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	PETROBRAS DISTRIBUIDORA S A	LOG PORTO DE ITAQUI	S/N		SAO LUIZ	66086	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ROSEWIND SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA ENGENHARIA COND MIRANT	S/N	BL-04 Q-21 APT-102	COHAFUMA	66078260	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	SHELL BRASIL S/A	LOC TERMINAL DE ITAQUI	S/N	SEDE	SEDE	66085	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	SUPRINAV - COMERCIO E FORNECIMENTO MARITIMOS LTDA	RUA INACIO CUTRIM	100		IVAR SALDANHA	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	TEXACO BRASIL SA PRODUTOS DE PETROLEO	CAIS PORTO DO ITAQUI	S/N		CENTRO	66085	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ULICES F PINTO	RUA 02, QUADRA 06	13-B	B	RES PLANALTO II	66000000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	UNITOR SHIPS SERVICE EQUIPAMENTOS MARITIMOS LTDA	AV DOS PORTUGUESES	12		BACANGA	66085680	SAO LUIS	MA

Fonte: Siscomex



SECEX
SECRETARIA DE COMÉRCIO EXTERIOR

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
Secretaria de Comércio Exterior - SECEX
Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Comércio Exterior - DEPLA

EMPRESAS EXPORTADORAS POR FAIXA DE VALOR (US\$) - 2002

Faixa	Empresa	Endereço	Número	Endereço Comp.	Bairro	CEP	Município	UF
Acima de US\$ 50 milhões	ALCOA ALUMINIO S/A	ROD BR 135 S LUIS TERESINA	S/N	KM 18		65095	SAO LUIS	MA
Acima de US\$ 50 milhões	BHP BILLITON METAIS SA	ROD BR 135	S/N	KM 18	PEDRINHAS	65055	SAO LUIS	MA
Acima de US\$ 50 milhões	BUNGE ALIMENTOS S/A	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PORTO DE ITAQUI	PRAIA DO BOQUEIRAO	65085580	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 10 e 50 milhões	ABALCO SA	ROD BR 135 KM 18	S/N	PEDRINHAS	DISTR IND S LUIS	65099110	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 10 e 50 milhões	SIBRA ELETTROSIDERURGICA BRASILEIRA S A	AVENIDA DOS PORTUGUESES,	1000	PARTE	PRAIA BOQUEIRAO	65099110	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	ALCAN ALUMINIO DO BRASIL LTDA	ROD BR 135 KM 18	S/N		PEDRINHAS	65095000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	COMPANHIA VALE DO RIO DOCE	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PRAIA DO BOQUEIRAO	ITAQUI	65085000	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	MERCK SA INDUSTRIAS QUIMICAS	RUA MARLY SARNEY	120		IVAR SALDANHA	65099110	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS	PORT ITAQUI	S/N		ITAQUI	65085370	SAO LUIS	MA
Entre US\$ 1 e 10 milhões	SHALOM S/A-INDUSTRIA MADEIREIRA	MOD 1 DISTRITO INDUSTRIAL	LOTE 1	QUADRA 1	MARACANA	65095	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ASIA COMERCIO LTDA-ME	RUA DA UNIAO	10		BACANGA	65099110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	BRASSUP- BRASIL SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA MIRINZAL QUADRA 14	11A		PARQUE PINDORAMA	65099110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	COMPANHIA VALE DO RIO DOCE	AV DOS PORTUGUESES	S/N	PRAIA DO BOQUEIRAO	ITAQUI	65085580	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	CONTINENTAL SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA DOS SAPOTIS	18	QUADRA 73	RENASCENCA I	65075370	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	E C FERREIRA	RUA 17	63	UNIDADE 201	CIDADE OPERARIA	65099110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	EMPAF - EMPRESA DE ARMazenAGEM FRIGORIFICA LTDA	TERMINAL PESQUEIRO DO PORTO	S/N	VILA MARANHAO	PORTO GRANDE	65085000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	FERNANDA MARA CHAGAS F RIBEIRO	RUA DA UNIAO	25		BACANGA	65080000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	J N ALVES	RUA 11 QUADRA 24	15	RES. PRIMAVERA	COHATRAC	65052000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	LITORAL PESCADOS LTDA	BR 135, KM 18 - RAMAL ITAQUI	S/N	DISTRITO INDUSTRIA	PEDRINHAS	65099110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	NUTRINAUTICA - SUPRIMENTOS NAVAIS LTDA	RUA 19 DE MARCO	438		MONTE CASTELO	65031000	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	PETROBRAS DISTRIBUIDORA S A	LOG PORTO DE ITAQUI	S N		SAO LUIZ	65085	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ROSEWIND SUPRIMENTOS MARITIMOS LTDA	RUA ENGENHARIA COND MIRANT	S/N	BL-04 Q-21 APT-102	COHAFUMA	65089110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	SHELL BRASIL LTDA	LOC TERMINAL DE ITAQUI	S/N		SEDE	65085	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	SUPRINAV - COMERCIO E FORNECIMENTO MARITIMOS LTDA	RUA INACIO CUTRIM	100		IVAR SALDANHA	65089110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	TEXACO BRASIL LTDA	CAIS PORTO DO ITAQUI	S/N		CENTRO	65085	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	ULICES F PINTO	RUA 02, QUADRA 06	13-B	B	RES PLANALTO II	65099110	SAO LUIS	MA
Até US\$ 1 milhão	UNITOR SHIPS SERVICE EQUIPAMENTOS MARITIMOS LTDA	AV DOS PORTUGUESES	12		BACANGA	65085580	SAO LUIS	MA

Fonte: Siscomex