

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
CENTRO DE CIÊNCIA DA SAÚDE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

DAIANE GORGES

**A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DO
MUNICÍPIO DE ITAJAÍ/SC**

**Itajaí (SC)
2008**

DAIANE GORGES

**A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DO
MUNICÍPIO DE ITAJAÍ/SC**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção de créditos na disciplina de
Supervisão de Trabalho de Conclusão de Curso
em Psicologia da Universidade do vale do Itajaí.

Orientadora: Prof. Dr^a Elizabeth Navas Sanches

**Itajaí (SC)
2008**

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar por me dar a vida, a inspiração e capacitação.
As empresas que participaram desta pesquisa, pelo interesse e apoio que prestaram
a este trabalho.

A professora Elizabeth por dividir sua experiência e compreensão nos momentos
difíceis.

As professoras Rosana e Sueli que participaram da banca, e se dispuseram a ler e
contribuir para este trabalho.

As minhas amigas, pela companhia, afeto, incentivo e apoios prestados nas horas
difíceis.

A meus irmãos, que sempre estiveram ao meu lado, me ajudando e incentivando.
Em especial aos meus pais, que me deram a vida e a oportunidade de realizar meus
sonhos e objetivos.

Ao meu noivo pela sua compreensão, paciência, afeto, amor, incentivo.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	06
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	09
2.1. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e fatores determinantes.....	09
2.2. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.....	12
2.3. Pesquisas sobre o tema QVT desenvolvidos pelos acadêmicos do curso de Psicologia na Univali – Itajaí.....	15
3 MATERIAIS E MÉTODOS.....	18
3.1 Tipo de pesquisa.....	18
3.2 Participantes.....	18
3.3 Instrumento de coleta de dados.....	18
3.4 Procedimentos para coleta de dados.....	19
3.5 Análise dos dados.....	19
3.6 Procedimentos éticos.....	20
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	21
4.1 Atividades desenvolvidas.....	21
4.2 Compreensão sobre Qualidade de Vida no Trabalho	25
4.3 Atividades do psicólogo relacionadas à qualidade de vida no trabalho.....	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICES.....	42
Apêndice A – Roteiro para entrevista.....	43
Apêndice B - Carta de autorização da pesquisa.....	44
Apêndice C - Termo de consentimento livre e esclarecido	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização dos (as) psicólogos (as) participantes da pesquisa....	21
Quadro 2 - Atividades desenvolvidas pelos psicólogos entrevistados.....	22

GORGES, Daiane. **A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE ITAJAÍ/SC.** 2008. Monografia - Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, Itajaí, 2008.

Orientador: Dr^a. Elizabeth Navas Sanches

Defesa: Março 2008

A Qualidade de Vida dos Trabalhadores está apoiada em características objetivas das tarefas no ambiente organizacional, bem como na satisfação e bem-estar dos funcionários, relacionando-se à humanização do trabalho. O presente trabalho trata de uma pesquisa de cunho qualitativo foi realizada com psicólogos que atuam em organizações localizadas em Itajaí/ SC. Os objetivos do referido estudo foram: investigar a contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores; levantar as principais atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho; identificar a compreensão dos psicólogos sobre qualidade de vida dos trabalhadores e analisar, dentre as atividades desenvolvidas, quais estão relacionadas à qualidade de vida no trabalho, segundo os diferentes autores desta área de conhecimento. Como instrumento para a coleta de dados foi utilizado uma entrevista semi-estruturada, que contou com a participação de cinco psicólogos organizacionais e do trabalho. Os dados foram analisados pelo método de análise de conteúdo. Quanto aos resultados, verificou-se que os psicólogos são responsáveis principalmente por atividades tradicionais já consolidadas na área de conhecimento. Percebe-se ainda que na maioria das organizações são realizadas atividades relacionadas a qualidade de vida no trabalho, mas alguns profissionais desconhecem que dentre suas atribuições algumas estão contempladas na literatura de qualidade de vida no trabalho.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, Trabalho

1 INTRODUÇÃO

Uma das maneiras de estudar o bem-estar humano nas organizações é através de indicadores referentes à qualidade de vida no trabalho. Por meio destes indicadores procuram-se melhores formas de organizar o trabalho, proporcionando satisfação ao funcionário na execução de sua tarefa e conseqüente aumento na produtividade organizacional.

A busca pela qualidade de vida envolve muitas questões relacionadas ao trabalho como: remuneração, oportunidade de crescimento, elementos ambientais da empresa, condições físicas, atmosfera de trabalho, expectativas sociais, relacionamentos interpessoais, dentre outros, que influenciam diretamente na qualidade de vida do ser humano que trabalha.

O psicólogo que se insere no contexto das organizações encontra um campo de atuação vasto, que incluem ações ligadas à gestão e compreensão dos comportamentos de pessoas, grupos e estruturas organizacionais. Duran (1994) aponta que cabe ao psicólogo produzir conhecimentos e atuar no sentido de reduzir as dificuldades nas relações. Assim, o psicólogo deve ser capaz de aprender, desenvolver e aplicar os conhecimentos gerados através da psicologia. É um profissional que lida, nas atividades de trabalho, com assuntos relativos a adaptação, a aprendizagem e ao desenvolvimento com resultados positivos, tanto para a empresa como para o bem estar e saúde do colaborador.

Zanelli (1994) acredita que seja necessário, dentre outras questões, que o psicólogo: (1) esteja preparado para atividades administrativas, sendo necessário e fundamental que os acadêmicos de Psicologia, tenham conteúdos das disciplinas dos cursos de Administração e Economia, para que os profissionais possam falar a mesma linguagem que a organização; (2) tenha iniciativa para aprofundar a visão política e globalizada da empresa, enxergando-a como um todo e; (3) esteja em constante processo de atualização de conhecimentos e habilidades, bem como em constante reflexão crítica acerca de procedimentos e atitudes.

No entanto, segundo Ricardino (2005), nas empresas pesquisadas em Itajaí e Brusque era destinado ao psicólogo a responsabilidade de atuar nas áreas de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento. Nota-se, que as funções desempenhadas por estes profissionais, se limitavam, em sua maioria, às

funções tradicionais da categoria. Com exceção da atuação na área de responsabilidade social, também citada por um gestor, todas as funções são ditas, segundo Zanelli e Bastos (2004), como tradicionais e consolidadas.

Em pesquisa realizada por Moresco (2006) tendo como objetivo analisar as atividades que os psicólogos organizacionais e do trabalho desenvolvem na sua atuação, pode-se observar que ainda estão concentrados nas práticas tradicionais, sendo seleção, avaliação de desempenho, diagnóstico organizacional, treinamento e desenvolvimento. A pesquisadora percebeu um crescimento no interesse pelas áreas mais emergentes, como planejamento estratégico e as atividades referentes à saúde do trabalhador.

A Psicologia organizacional e do trabalho intervém sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, contribuindo em melhorias de produtividade e condições de trabalho dos funcionários. O psicólogo organizacional e do trabalho tem a tarefa central de explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que estejam ligadas à vida das pessoas, dos grupos e das organizações. Esta área vem crescendo e transformando, contribuindo desta forma para a promoção, restabelecimento da qualidade de vida e o bem estar das pessoas (ZANELLI; BASTOS, 2004).

O papel do psicólogo organizacional é de extrema importância e não pode ser individualizado e descontextualizado do ambiente onde a organização está inserida. Ele deve atuar como um profissional que desenvolve atividades que venham ao encontro das necessidades dos trabalhadores e das organizações, auxiliando-as a tornarem-se competitivas e a sobreviverem neste mercado globalizado, onde o capital humano e a qualidade de vida são os pontos chaves para o sucesso organizacional. Diante deste fato, considera-se o papel do psicólogo organizacional como fundamental para a melhoria da qualidade de vida dos membros organizacionais.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema muito discutido e pesquisado, possuindo diversas abordagens, havendo diferenças entre os estudiosos sobre os modelos, fatores e elementos que são considerados como mais relevantes para que se possa obtê-la efetivamente.

A QVT tem por objetivo atender às necessidades do trabalhador quanto à melhoria de condições no trabalho. A QVT é uma tentativa de humanização, com o intuito de ter nas empresas mais produtividade e eficiência no trabalho.

Para Fernandes (1996) a qualidade de vida no trabalho é um instrumento que pode ser utilizado para que as empresas possam renovar sua organização no trabalho. Com isso conseguirá aumentar o nível de satisfação pessoal, a produtividade empresarial, em consequência a maior participação dos trabalhadores nos processos inerentes ao seu trabalho.

Assim, este estudo apresentou como objetivo investigar a contribuição dos psicólogos que atuam em organizações trabalho no município de Itajaí, na qualidade de vida dos trabalhadores. Como objetivos específicos, levantar as principais atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho, identificar a compreensão dos psicólogos sobre qualidade de vida no trabalho; analisar dentre as atividades desenvolvidas, quais estão relacionadas à qualidade de vida no trabalho, segundo os diferentes autores desta área do conhecimento.

Este trabalho se justifica pela necessidade de investigar se o profissional da Psicologia nas organizações tem ampliado seus níveis de intervenção, não se limitando às atividades consolidadas e mais tradicionais da categoria, inserindo-se em ações voltadas para a saúde e qualidade de vida.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho: conceitos e fatores determinantes.

A qualidade de vida no trabalho vem sendo uma das grandes preocupações do homem desde o início de sua existência, procurando buscar a satisfação e o bem estar do trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1996). É um tema amplo, que está relacionado a melhorias nas condições de trabalho, ao aumento da satisfação e bem estar dos funcionários, à motivação e aumento da produtividade e eficácia organizacional.

Vieira e Hanashiro (1990 *apud* VIEIRA, 1996) relatam que o conceito de QVT é amplo e contingencial e ressaltam que a QVT é a melhoria nas condições de trabalho, considerando no trabalho as variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que humanizam o emprego, juntamente com as práticas de recursos humanos, obtendo resultados satisfatórios, tanto para os empregados como para a organização.

Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996) apresentam um estudo feito sobre fatores determinantes de QVT a partir da percepção dos trabalhadores. Os resultados apontam como principais fatores de QVT: 1) Políticas de Recursos Humanos: políticas de cargos e salários, treinamento, educação, benefícios, estabilidade, cumprimento das regras e legislação trabalhista; 2) Trabalho: ambiente seguro/saudável, ausência de cobranças rígidas, oportunidade de participação nas decisões, informações suficientes e equipamentos adequados, tarefas enriquecidas e trabalhos em grupo, delimitação do espaço de trabalho de forma a permitir a variabilidade de outros níveis de vida no emprego, horário fixo de 8 horas, amizade entre colegas, contatos diretos com o patrão, tratamento adequado por parte dos clientes da organização; 3) Interações Pessoais: colegas – amizade, cooperação, confiança; e chefia – aberta ao diálogo, participativa, conhecimento técnico, compreensiva, autoridade, confiança; 4) Indivíduo: assiduidade, baixa rotatividade, satisfação com o que faz, responsabilidade, iniciativa, confiança em si mesmo, separação entre os problemas pessoais e profissionais, residir em local de fácil acesso; 5) Empresa: imagem de organização sólida, bem conceituada, regras bem definidas de funcionamento, administração eficiente.

Para Huse e Cumings (1985 *apud* VIEIRA, 1996) a QVT envolve pessoas, trabalho e organizações, sendo fundamental a preocupação com o bem estar do trabalhador, com eficácia organizacional e com a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas da empresa.

Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996) abordam algumas atividades representativas de QVT: a participação nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e grupos de trabalhos autônomos; renovações no sistema de recompensas com influência no clima organizacional e melhoria do ambiente de trabalho (horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico).

Para Belanger (1973 *apud* FERNANDES, 1996) os fatores para a QVT são: O Trabalho em Si (criatividade, variabilidade, autonomia, envolvimento e *feedback*), Crescimento Pessoal e Profissional (treinamento, oportunidade de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais), Tarefas com Significado e Funções e Estruturas Abertas (clima de criatividade e transferência de objetivos).

O modelo de Hackman e Oldham (1975 *apud* VIEIRA, 1996), propõe que a QVT é o resultado das dimensões básicas da tarefa (variedade de habilidades, Identidade de tarefa, Significação de tarefa, Autonomia, *feedback* e contato) que influenciam na satisfação geral e na motivação interna para o trabalho. Os autores acreditam também que os cargos enriquecidos favorecem a QVT, e desta forma, a qualidade de vida no trabalho se apóia em características objetivas das tarefas no ambiente organizacional.

Rezende (2006) aborda que para melhorar a qualidade de vida no trabalho o funcionário precisa estar altamente motivado, mantendo assim a competência ao longo da carreira.

Para Fernandes (1996), QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996) buscou identificar os fatores e dimensões que afetam de maneira significativa o trabalho sendo que oito categorias conceituais foram propostas para analisar as características da QVT sendo elas: Compensação Justa e Adequada (renda adequada ao trabalho, equidade interna, equidade externa), Condições de Trabalho (jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável), Uso e Desenvolvimento de Capacidades (autonomia, significado da

tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidade e retro-informação), Chances de Crescimento e Segurança (possibilidades de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego), Integração Social na Empresa (igualdade de oportunidades, relacionamento, e senso comunitário), Constitucionalismo (respeito às leis e direito trabalhista, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas), Trabalho e Espaço Total de Vida (papel balanceado do trabalho) e Relevância Social da Vida no Trabalho (imagem da empresa), Responsabilidade Social pelo Serviço, (responsabilidade social pelos produtos e responsabilidade social pelos empregados).

A idéia de QVT é calcada na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o atendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho dos cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e a uma melhoria do meio ambiente organizacional.

Para Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996) os fatores de QVT nos quais o psicólogo mais atua são aqueles que envolvem diretamente o indivíduo, tais como o relacionamento dos funcionários com seus superiores e colegas, tratamento imparcial do empregado por suas chefias e colegas, atmosfera psicológica, liberdade de expressão, autonomia em nível de cargo, sentimento de equipe, *feedback* do trabalho, habilidades múltiplas/variedade.

Segundo Walton (1974 *apud* FERNANDES, 1996, p. 39), a qualidade de vida no trabalho procura:

Resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico, vem ao encontro de tais preocupações, com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho.

Pode-se destacar ainda que, a tecnologia da qualidade de vida no trabalho também tem por finalidade, investigar os recursos utilizados para que:

[...] os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, aumentando assim o nível de satisfação e produtividade, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho (WALTON, 1974 *apud* FERNANDES, 1996, p. 35).

A organização ao implantar um programa de qualidade de vida no trabalho, procura conhecer as exigências, expectativas e necessidades do trabalhador,

promovendo um ambiente de trabalho mais agradável, o que irá refletir, conseqüentemente, na produtividade.

Em pesquisa realizada por Tannhauser (1993) tendo como objetivo investigar quais seriam as contribuições mais significativas dos psicólogos organizacionais à gestão dos recursos humanos das empresas, constatou que é evidente a contribuição do psicólogo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, sendo um técnico importante nas estruturas das empresas.

Para Rezende (2006) adoção de novas técnicas de produção e de programas de qualidade implica processos de mudanças nas empresas. A mudança de padrões comportamentais consistentes implica a crença dos funcionários de que esses comportamentos são realmente importantes e significativos.

Porém, quando for implantado um programa de QVT é importante primeiramente analisar os valores e as expectativas dos funcionários em relação à QVT, precisando estar envolvidos e conscientizados do que vem a ser a qualidade de vida no trabalho, respeitando a cultura organizacional da empresa. Desta forma, os funcionários poderão compartilhar dos interesses subjacentes da empresa, possibilitando a internalização e aceitação da mudança, assumindo novos valores, sentidos, significados e conseqüentemente novos padrões de comportamento.

A QVT é buscada como uma forma de motivar e satisfazer as necessidades físicas e sociais. Observa-se que na maioria das empresas brasileiras prevalece o interesse pela QVT por estar voltadas prioritariamente a índices de produtividade e qualidade.

2.2 Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho

O psicólogo que se insere no contexto das organizações encontra um campo de atuação vasto, desenvolvendo ações ligadas à gestão e compreensão dos comportamentos de pessoas, grupos e estruturas.

Bleger (1984) relata que o psicólogo pode se definir como técnico de relações interpessoais. Portanto, deve agir como facilitador das relações entre pessoas e organizações, contribuindo para o desenvolvimento de ambas.

O psicólogo organizacional e do trabalho pode assumir várias atividades que auxiliem a organização a enxergar a necessidade de voltar seu foco à qualidade de vida do trabalhador. É trabalhando na promoção de saúde, no bem estar psicofísico

dos colaboradores e enxergando todo sistema de relações da empresa, que o psicólogo poderá contribuir para que a organização alcance altos níveis de satisfação, melhore o clima de trabalho e, conseqüentemente, atinja o sucesso organizacional (RICARDINO, 2005).

Este profissional está voltado para as atividades no contexto da instituição, intervindo nos processos individuais e grupais que ocorrem, promovendo a integração entre as pessoas e a empresa nas suas dimensões social, política, econômica e cultural. Pode utilizar seu conhecimento, a fim de transformar a realidade das organizações, contribuindo de maneira significativa tanto em relação à produtividade quanto em relação à qualidade de vida no trabalho.

Para o psicólogo desempenhar algumas funções na empresa, é preciso que tenha uma formação mais adaptada ao mercado de trabalho, bem como, que instigue a consciência crítica com relação à prática profissional (ZANELLI, 1994).

O psicólogo é um dos técnicos da empresa que tem condições de planejar e subsidiar programas de melhoria da qualidade de vida nas organizações, auxiliando na formação de estratégias organizacionais, desenvolvendo atividades que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

Muchinsky (1990 *apud* ZANELLI, 2002, p. 27) divide o trabalho do psicólogo ou subespecialização em seis ramos:

1. *Psicologia do Pessoal*: é o ramo mais tradicional da área. O psicólogo concentra-se nos aspectos das diferenças individuais, determinando os requisitos do trabalho, realizando seleção, avaliando o desempenho e treinando o pessoal.
2. *Comportamento Organizacional*: a organização determina e é determinada pelos indivíduos e pelos grupos. O psicólogo nesse ramo estuda a formação e o funcionamento dos grupos, os estilos de liderança, o comprometimento com os objetivos da organização, os padrões de comunicação, entre outros estudos.
3. *Ergonomia*: também chamado de Psicologia de Engenharia ou Psicologia dos Fatores Humanos. Busca compreender o desempenho humano no trabalho associado às relações estabelecidas pelos sistemas homem-máquina.
4. *Aconselhamento de Carreira e Vocacional*: esse ramo preocupa-se com a integração da pessoa com o trabalho, visando a satisfação do trabalhador. O aconselhamento é utilizado para ajudar a pessoa a escolher atividades compatíveis com suas habilidades e interesses.
5. *Desenvolvimento Organizacional*: nesse ramo busca-se a eficiência da organização por meio do diagnóstico de seus problemas e o planejamento de mudanças. Envolve modificações no sistema psicossocial, no sistema técnico e nos procedimentos de trabalho.
6. *Relações Industriais*: fala a respeito dos problemas das relações entre empregados empregadores. O psicólogo deve conhecer a legislação trabalhista, interagir com sindicatos e intermediar as negociações entre segmentos da força de trabalho.

Porém, embora o psicólogo possa desenvolver atividades relacionadas às áreas acima descritas, percebe-se que o mesmo ainda executa, em geral, apenas uma parte destas atividades, desprendendo-se aos poucos de uma visão tecnicista e abrindo espaços para um modelo mais generalista (ZANELLI, 2004; BASTOS, 1992).

Em pesquisa realizada por Tannhauser (1993) pôde-se observar que as atividades mais executadas pelos psicólogos são Seleção, Treinamento e Assessoria a Gerentes/Chefias, seguidas por Acompanhamento de Pessoal, Desenvolvimento Organizacional e Recrutamento. E é de maneira lenta, conforme já explicitado, que as possibilidades de ampliar o nível de intervenção frente aos problemas organizacionais vão surgindo, levando-o a lidar com problemas mais complexos e globais das organizações, como o proposto no modelo teórico apresentado acima.

Trierweiler (2007) efetivou sua dissertação de mestrado tendo como objetivo caracterizar as atuações dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho de grande porte, do setor industrial, na região do Vale do Itajaí, no Estado de Santa Catarina. Os dados obtidos revelam que os psicólogos das organizações pesquisadas estão trabalhando para promover a qualidade de vida no trabalho. Um fator relevante é a execução das ações de QVT, pois a maioria dos psicólogos entrevistados estão envolvidos na elaboração de um plano de ação para o desenvolvimento dos programas de QVT e a atribuição de responsabilidades entre os profissionais participantes da organização de trabalho, do que propriamente com a intervenção do programa. Um aspecto interessante ressaltado nos relatos de alguns entrevistados é o fato de não existir muita clareza quanto ao que realmente seria a qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Goulart (1998), os psicólogos organizacionais devem desenvolver padrões de atividades generalistas que são atividades que ligam o setor de Recursos Humanos aos processos decisórios, estando relacionados à condução de mudanças organizacionais. Para tanto, é necessário o conhecimento da filosofia, política, administração e outras áreas pertinentes à organização.

Por sua formação, o psicólogo estaria habilitado a realizar várias tarefas ou funções que estão diretamente relacionadas ao bem-estar e satisfação do trabalhador, visto que estão vinculadas à melhoria das condições de trabalho e maior produtividade e efetividade organizacionais. Ainda é um dos técnicos da

empresa que tem condições de planejar e subsidiar programas de melhoria da qualidade de vida nas organizações.

Mascarello (2003) aponta que em função das mudanças contínuas que vão surgindo, deve-se haver uma preparação para que se possa lidar de uma maneira mais eficaz com as situações que envolvam o indivíduo na organização, principalmente no que tange à qualidade de vida e à saúde do trabalhador. Nesse contexto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho desenvolve ações, criando condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver o seu potencial e sua criatividade, evitando situações que geram estresse e que prejudicam a qualidade de vida do trabalhador.

2.3 Pesquisas sobre o tema QVT desenvolvidos pelos acadêmicos do curso de Psicologia na Univali – Itajaí

Foram desenvolvidas várias pesquisas pelos acadêmicos do curso de psicologia na Universidade do Vale do Itajaí sobre o tema Qualidade de Vida no trabalho, dentre as quais destacaram-se:

Mascarello (2003) realizou um trabalho com psicólogas organizacionais e do trabalho, cujo objetivo era compreender como estas profissionais avaliam sua qualidade de vida no trabalho, através de três fatores apontados por Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996): uso e desenvolvimento de capacidades; chances de desenvolvimento e segurança; relevância social do trabalho na vida. Os resultados apontam que elas têm liberdade para desempenhar suas atividades dentro da sua área de atuação da forma que acham melhor, considerando terem qualidade de vida no trabalho. No entanto, pontuaram que precisam do consentimento de seus superiores e/ou dependem de procedimentos da empresa em que trabalham.

Krauspenhar (2004) teve como tema a Qualidade de vida no trabalho: um estudo com funcionários de uma unidade de saúde da família e comunitária. Este estudo teve como objetivo central analisar a percepção que os funcionários da unidade de saúde e comunitária, possuem sobre sua qualidade de vida no trabalho, através de três fatores apontados por Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996): condições de segurança e saúde no trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades e integração social na instituição de trabalho. Em relação aos resultados verificou-se que existem alguns fatores que interferem negativamente na

qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, sendo o ambiente físico, a falta de autonomia e de cooperação, porém, verificou-se uma relevância no relacionamento interpessoal, sendo estressante no local de trabalho.

Buzinello (2005) efetivou uma pesquisa utilizando o modelo de Siqueira e Colleta (1989 *apud* VIEIRA, 1996) com os acadêmicos do nono período de um curso de Psicologia avaliando sua qualidade de vida no contexto universitário. Teve como objetivo analisar o ambiente seguro e saudável, tarefas enriquecidas, papel balanceado no trabalho e relacionamento interpessoal. Através da análise percebeu que, de modo geral, os universitários estão satisfeitos no contexto universitário, sendo mais relevante a questão da ventilação e temperatura dos ambientes e a dificuldade de administração do tempo pelos acadêmicos.

Rezende (2006) em pesquisa realizada com enfermeiros em uma maternidade teve como objetivo analisar a partir do modelo teórico de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldhan, como os profissionais da área de enfermagem de uma instituição hospitalar percebem a Significância do Trabalho que realizam, a partir de três dimensões: variedade de habilidades, identidade da tarefa e significação da tarefa. Observa-se que as profissionais entrevistadas percebem que seu trabalho é significativo e relevante para a instituição, contribuindo para sua qualidade de vida no trabalho. Consideram que as atividades que realizam favorecem a obtenção de maiores conhecimentos e que se sentem realizadas com o trabalho que desenvolvem.

Machado (2006) realizou um estudo sobre a qualidade de vida dos trabalhadores no setor de produção, que teve como objetivo investigar a partir dos indicativos políticos e psicológicos do modelo de *Westley*, a compreensão que os trabalhadores do setor de produção possuem sobre sua qualidade de vida no trabalho. Verificou-se no indicativo político que a maioria dos trabalhadores sentem-se valorizados. Em relação à segurança no emprego, a maioria se sente seguro, já no que se refere a relacionamentos com a chefia notou-se que uma parte sente-se satisfeito e outra insatisfeito.

Lorenço (2006) concretizou uma pesquisa utilizando quatro fatores do modelo de aferição de QVT de Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996), sendo condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, relevância social do trabalho na vida. Que teve como objetivo avaliar a satisfação dos colaboradores de uma instituição prestadora de serviços em saúde

em relação à qualidade de vida no trabalho. A partir dos dados levantados pela pesquisadora pode-se observar que os colaboradores entrevistados, de modo geral, estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho oferecida pela instituição, apenas um fator foi relevante em relação à oportunidade de crescimento e segurança que apresentaram um índice de insatisfação quando comparados as demais dimensões investigadas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

Para execução desta pesquisa foi utilizado o enfoque metodológico de cunho qualitativo do tipo exploratório, possibilitando melhor compreender os significados e maior participação direta do investigador, realizando uma interpretação mais fidedigna em relação à qualidade de vida dos trabalhadores. Conforme afirma Gil (2002, p. 41) a pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Minayo (2001) coloca que o método qualitativo trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

3.2 Participantes

Os sujeitos da pesquisa foram psicólogos organizacionais e do trabalho, que estão trabalhando em organizações do município de Itajaí há no mínimo um ano. Para a escolha da amostra, primeiramente, foi realizado um levantamento nas instituições, para saber quais possuíam em seu quadro funcional psicólogos organizacionais. Em seguida foram contatados por telefone 21 psicólogos, através de indicação dos profissionais da psicologia que atuam na área organizacional. No entanto, devido à falta de tempo dos psicólogos foi possível contar com apenas cinco profissionais.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturado. A entrevista foi composta por dados demográficos, além de questões que favoreceram o alcance dos objetivos, possibilitando ao entrevistador um “guia” de temas a serem explorados durante o transcorrer da entrevista como: as

atividades desenvolvidas pelos profissionais da psicologia; a compreensão sobre QVT; as atividades desenvolvidas que são compatíveis com o tema QVT.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

Primeiramente, foi realizado contato com as organizações apresentando o objetivo da pesquisa a fim de obter um consentimento da empresa para sua realização. Após o consentimento, os dados foram coletados através de entrevista semi-estruturada realizada com psicólogos que atuam em organizações de trabalho no município de Itajaí/SC. As entrevistas foram marcadas antecipadamente, via contato telefônico, diretamente com os psicólogos, sendo realizadas de forma individual e de acordo com a disponibilidade dos participantes. Foram realizadas durante o horário e local de trabalho e gravadas, sendo posteriormente transcritas.

Antes de iniciar a entrevista, foram apresentados os objetivos da pesquisa, solicitando aos entrevistados assinarem o termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice C), autorizando a utilização do gravador e das informações, sendo garantido o sigilo e o anonimato.

Durante a realização da pesquisa foram surgindo algumas dificuldades, pois muitas vezes eram marcadas as entrevistas e alguns profissionais da psicologia não tinham tempo disponível, dificultando o desenvolvimento das entrevistas.

3.5 Procedimentos de análise dos dados

Os dados foram organizados utilizando-se a técnica da análise de conteúdo. Para Bardin (2004), é o conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. É a busca de outras realidades através das mensagens, ou por meio dos significados, construir ligações entre premissas e análise e os elementos que surgem no texto, sendo essencialmente interpretativo.

Minayo (1994) ressalta que são necessárias duas funções, sendo a primeira a verificação de hipóteses, ou seja, através da análise de conteúdo torna-se possível encontrar as respostas para as questões levantadas e também confirmar ou não as

afirmações esclarecidas previamente ao trabalho de investigação; a segunda função refere-se à descoberta do que está realmente por trás dos conteúdos manifestados, aprofundando-se mais ao que está comunicado.

Portanto, em função dos objetivos do trabalho foram definidas, as seguintes categorias temáticas: - **caracterização dos psicólogos participantes da pesquisa;** - **atividades desenvolvidas pelos psicólogos;** - **Compreensão sobre QVT:** saúde no trabalho, condições de trabalho, segurança no trabalho; - as **atividades desenvolvidas compatíveis com o tema QVT:** integração, saúde, recrutamento interno/ crescimento pessoal, jornada de trabalho, condições de trabalho, direitos trabalhista, benefícios, rotatividade, relacionamento entre chefia e funcionário, participação nas decisões da empresa, treinamentos e programas.

3.6 Procedimentos Éticos

Todas as entrevistas foram precedidas de um termo livre esclarecido de consentimento (Apêndice C), descrevendo o objetivo principal da pesquisa, entre outras informações a respeito da mesma. Todas as informações recolhidas durante a entrevista foram de caráter sigiloso, preservando a identidade de cada participante. Os dados obtidos foram utilizados exclusivamente para fins de pesquisa. Os instrumentos da coleta são balizados pelas resoluções CNS 196/1996 que se refere às diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Também, foi seguida a resolução CPF N-016/2000 que se refere à realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos, referenciando, do consentimento informado, da confiabilidade, sigilo e uso das informações, da autoria e co-autoria e a divulgação dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados e discutidos os dados obtidos na pesquisa.

Cabe ressaltar que os dados das duas primeiras categorias são apresentados em quadros, objetivando sistematizar e favorecer a compreensão das informações colhidas com os psicólogos das organizações pesquisadas e não serão ilustrados com os relatos dos pesquisados, em função da objetividade de suas respostas, o que tornaria o texto repetitivo em alguns momentos.

No quadro 1 são apresentados os dados dos entrevistados, ou seja dos profissionais da área da Psicologia.

	Idade	Sexo	Tempo na empresa	Tempo na área	Ano de conclusão do curso de graduação	Pós-graduação ao nível de especialização	Ramo de atividade da empresa
S1	26	Fem	02 anos	03 anos	2004	Gestão de pessoas	Prestadora de serviços
S2	42	Fem	02 anos	21 anos	1986	Gestão de pessoas	Atacadista
S3	26	Masc	03 anos	03 anos	2004	MBA em RH	Hospitalar
S4	27	Fem	03 anos	03 anos	2004	Gestão de pessoas	Atacadista
S5	26	Fem	01 ano	03 anos	2004	Gestão de pessoas	Hospitalar

Quadro 1 - Caracterização dos (as) psicólogos (as) participantes da pesquisa
Fonte: entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2007.

Os participantes da pesquisa foram, na maioria, do sexo feminino, acima de 26 anos. Todos atuam há mais de um ano na organização atual. Estes achados vão ao encontro dos resultados da pesquisa de Mascarello (2003).

Por razões éticas e para garantir a não identificação dos (a) psicólogos (a) entrevistados (a), não foram expostos maiores dados referentes às Instituições, além do ramo de atividades.

4.1 Atividades desenvolvidas:

O quadro 2 apresenta a categoria Atividades Desenvolvidas, que teve como objetivo levantar as principais atividades, funções e tarefas que os profissionais entrevistados desenvolvem no seu local de trabalho.

Entrevistados	Atividades desenvolvidas
S1	Recrutamento e seleção, planejamentos dos treinamentos, absenteísmo.
S2	Recrutamento e seleção, diagnóstico de clima, treinamentos e desenvolvimentos de pessoal, integração, acompanhamento no período de experiência, índices de turnover e absenteísmo.
S3	Treinamentos e desenvolvimentos com a utilização de diferentes estratégias - Dinâmicas, jogos cooperativos, filmes, teatro, integração.
S4	Recrutamento e seleção, avaliação no período de experiência, descrição de cargos, relatórios de turnover e absenteísmo, entrevista de desligamento e treinamentos.
S5	Recrutamento e seleção, desenvolvimento, treinamentos, integração.

Quadro 2 - Atividades desenvolvidas pelos psicólogos entrevistados.

Fonte: entrevistas realizadas em agosto e setembro de 2007.

A partir da análise do quadro 2, pode-se perceber que na maioria das empresas pesquisadas, é designado ao psicólogo a responsabilidade de atuar nas áreas de Recrutamento e Seleção de Pessoal e Treinamento e Desenvolvimento da empresa. Em outras pesquisas como de Ricardino (2005) e Moresco (2006), constatou-se também que as atividades tradicionais estão bastante inseridas no cotidiano atual dos profissionais da psicologia. Já há algum avanço em algumas instituições, mais ainda é pouco pelo número de instituições inseridas no mercado de trabalho.

Entende-se por recrutamento um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (CHIAVENATO, 1983) e, seleção como sendo alguns passos específicos para decidir qual dentre os recrutados deve ser contratado pela empresa (WERTHER; DAVIS, 1983).

Porém, o recrutamento e seleção devem ser avaliados como parte das atividades globais da administração de recursos humanos em uma organização, ou seja, um subsistema de um macro-sistema (PONTES, 1996).

Já o processo de seleção é uma atividade de escolha, de opção e decisão, de filtragem, de classificação e, portanto, restritiva. A tarefa da Seleção é o de escolher entre os candidatos recrutados aquele que tenha maiores probabilidades de ajustar-

se ao cargo vago. Porém visa solucionar dois problemas básicos: Adequação do homem ao cargo; eficiência do homem ao cargo;

A Seleção fundamenta-se em dados e informações de análise e especificações do cargo a ser preenchidos. As exigências da seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificações do cargo. Por isso, se faz sempre necessário a Análise e Descrição de Cargos, para que se possa dar andamento eficiente com o processo de Recrutamento e Seleção.

Em relação a diagnóstico de clima realizado por S2, Champion (1985) define clima organizacional como as impressões gerais ou percepções dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho. Embora os eventos afetam os membros da organização de formas distintas, já que uma característica pode aparecer agradável a indivíduo e não a outro, cria-se nas empresas um certo padrão de comportamento que é o resultado de como as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho, considerando as normas da empresa (cultura).

Luz (2003) traz o conceito de clima de diversos autores e conclui que há pelo menos três palavras chave, que aparecem com muita frequência, sendo elas: satisfação e percepção, relacionadas aos funcionários e cultura organizacional que muitos autores tratam como algo próximo ao clima.

Entende-se por cultura organizacional um conjunto de valores, crenças, atitudes e normas compartilhadas que moldam o comportamento e as expectativas de cada membro da organização. Cada empresa possui uma cultura própria, distinta de todas as outras, ainda que haja a influencia dos valores culturais do meio social onde esta inserida. É a cultura que vai dar uma identidade a organização, tornando-a reconhecida por seus funcionários e pela sociedade como um todo, por determinadas características (LUZ, 2003).

Em relação ao treinamento e desenvolvimento também é de responsabilidade de três dentre os cinco entrevistados, Pontes (2001) afirma ser um processo educacional, contínuo, através do qual os colaboradores da empresa recebem novos conhecimentos, adquirem novas atitudes e habilidades, de acordo com as necessidades organizacionais. No processo de treinamento e desenvolvimento estão incluídas palestras, cursos, estágios entre outras atividades de capacitação do funcionário.

Para Chiavenato (1985) o desenvolvimento é a educação que tem a finalidade de ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento

profissional em determinada carreira na organização, visando proporcionar conhecimentos que transcendam o que é exigido no cargo atual, preparando-o para assumir funções mais complexas. Desta forma, caracteriza-se por um processo educacional de longo prazo. Já o treinamento é o processo educacional através do qual são aprendidos conhecimentos, habilidades e atitudes em função de objetivos e necessidades definidas pela organização. O treinamento ocorre de acordo com o crescimento e, conseqüentemente com as mudanças organizacionais, visando atender às novas necessidades.

Em relação ainda às atividades que os psicólogos mais desempenham, destaca-se também a Integração. Para Pontes (1996), o processo de recrutamento e seleção não termina no momento da admissão do candidato à vaga. É importante um processo de acompanhamento e de adaptação do indivíduo na empresa e ao cargo destinado. Esse processo de adaptação é essencial, pois toda empresa tem sua cultura, seus valores, seu modo de ser. Desta forma, segundo Dayal (1974 *apud* PONTES, 1996) o processo de adaptação do homem à organização exige que a pessoa adapte suas próprias idéias, seus sentimentos, aos padrões aceitos na empresa.

Porém, a integração tem como objetivo propiciar ao novo funcionário da organização o sentimento de aceitação como membro da equipe, o que facilitaria atitudes positivas com relação ao seu trabalho. Neste processo o psicólogo teria o papel de facilitador, tornando assim possível o surgimento de relações amigáveis e de companheirismo, bem como de educar o novo membro de forma a compreender, viver e sentir a cultura organizacional.

A Psicologia organizacional e do trabalho intervém sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, contribuindo em melhorias de produtividade e condições de trabalho dos funcionários. O psicólogo organizacional e do trabalho tem a tarefa central de explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que estejam ligadas à vida das pessoas, dos grupos e das organizações. Esta área vem crescendo e transformando, contribuindo desta forma para a promoção, restabelecimento da qualidade de vida e o bem-estar das pessoas (ZANELLI; BASTOS, 2004).

A partir dos dados nota-se que o **Acompanhamento Funcional** foi citado por dois psicólogos como uma de suas atribuições. O acompanhamento funcional é uma ação contínua, que visa estabelecer um contrato de desempenho com uma equipe

no que se refere aos resultados desejados pela empresa, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos e avaliando os resultados obtidos (PONTES, 2001).

O autor ressalta ainda que o acompanhamento funcional caracteriza-se por duas vertentes básicas, sendo uma voltada ao indivíduo e outra que abrange as formas de gestão da empresa. O acompanhamento voltado ao indivíduo tem o objetivo de identificar os fatores que interferem positiva ou negativamente o desempenho da equipe, nas relações de trabalho, com o intuito de superar ou minimizar os aspectos negativos.

Além das atividades realizadas pelos psicólogos pesquisadas, possuem varias funções para ser desempenhadas no contexto organizacional, Bastos e Galvão-Martins (1990 *apud* RICARDINO, 2005, p. 44) ressaltam funções e tarefas que o psicólogo pode desempenhar num contexto organizacional. As funções citadas pelos autores foram as seguintes:

- 1) Contribuir na produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional;
- 2) Fazer diagnósticos e proposições sobre os problemas organizacionais relativos aos Recursos Humanos, ao nível sistemático, junto a uma equipe multiprofissional;
- 3) Analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido para subsidiar a elaboração de instrumentos necessários à administração de Recursos Humanos e modernização administrativa;
- 4) Promover treinamento e desenvolvimento dos colaboradores;
- 5) Realizar avaliação de desempenho;
- 6) Implementar a política de estágio da organização;
- 7) Supervisionar todas as atividades do estagiário de Psicologia;
- 8) Desenvolver a política de saúde ocupacional da organização, trabalhando com uma equipe multiprofissional;
- 9) Desenvolver em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador à organização;
- 10) Estabelecer em equipe multiprofissional relações com órgãos de classe;
- 11) Efetuar movimentação interna dos colaboradores;
- 12) Preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização;
- 13) Implantar e/ou atualizar planos de cargo e salários;
- 14) Coordenar, quando responsável pela gestão de Recursos Humanos, as ações de documentação e pagamento pessoal.

4.2 Compreensão sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

A qualidade de vida no trabalho vem sendo uma das grandes preocupações do homem desde o início de sua existência, procurando buscar a satisfação e o bem estar do trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1996). É um tema amplo, que está relacionado a melhorias nas condições de trabalho, ao aumento da satisfação e bem estar dos funcionários, à motivação e aumento da produtividade e eficácia organizacional.

Uma das sub-categorias encontradas neste trabalho é a **saúde do trabalhador**. Segundo Cocco (2001), as empresas precisam pensar na saúde do

trabalhador numa nova perspectiva, a de promover a saúde, que tem reflexos na competitividade da empresa, além de investir na qualidade de vida do trabalhador. O autor ressalta também que se deve pensar na saúde mental do trabalhador principalmente nos distúrbios como ansiedade, tristeza, depressão e estresse.

“[...] QVT é aquilo que ajuda o trabalhador, a pessoa ter uma melhor integração no trabalho, físico, psíquico e emocional, projetos de integração [...]” (S1).

“[...] QVT é o desenvolvimento social, a saúde física e mental e o desenvolvimento profissional” (S3).

“[...] Acredito que seja as condições que as pessoas têm para prolongar e melhorar sua qualidade de vida, aumentando assim suas expectativas para uma vida mais prolongada, tendo como exemplo boa habitação, saúde, lazer, cultura, alimentação e estudo [...]” (S4).

Percebe-se que três das instituições pesquisadas se preocupam em promover a saúde de seus trabalhadores, proporcionando aos mesmos melhor qualidade de vida. Porém, ainda são conceitos bastante limitados.

No relato citado abaixo o profissional da psicologia considera que a qualidade de vida dos trabalhadores esta relacionada à **segurança no trabalho**.

“[...] eu penso que a partir do momento que o funcionário se sente seguro, apoiado, participante diretamente do objetivo geral da empresa [...]” (S2).

A Qualidade de Vida segundo Huse e Cummings (1985 *apud* RODRIGUES, 1994), pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, sendo importante possibilidade, a participação do trabalhador nas decisões, e também na participação dos problemas e na preocupação com o bem estar do trabalhador. Desta maneira a QVT envolve a coordenação, motivação e capacidade, gerando melhores índices de produtividade.

Segundo Tolfo (2002) a estabilidade tornou-se cada vez mais refratária e a palavra de ordem é a empregabilidade, isto significa que o sujeito precisa desenvolver cada vez mais suas habilidades para manter o emprego atual ou para oferecer a sua capacidade de produzir outra empresa. Assim, eles devem estar em constante aperfeiçoamento, para estarem no mercado de trabalho.

Em relação à sub-categoria segurança no trabalho, pode-se perceber através do relato do psicólogo, que os funcionários sentem-se seguros no seu emprego

devido ao apoio recebido, aos benefícios, oferecidos pela empresa e à sua capacidade profissional.

Outra sub-categoria encontrada está relacionada às **condições de trabalho** conforme relato a seguir:

“[...] clima estimulador a participação e a criatividade, proporcionar canais de comunicação e expressão, trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança, reconhecimento ao esforço empreendedor e a obtenção de resultados seja características de Qualidade de Vida no Trabalho [...]” (S5).

Para Belanger (1973 *apud* FERNANDES, 1996) um dos quesitos para se ter Qualidade de Vida no trabalho é o Trabalho em Si, que seria a criatividade, a variabilidade, autonomia, envolvimento e feedback.

Vieira e Hanashiro (1990 *apud* VIEIRA, 1996) relatam que o conceito de QVT é amplo e contingencial e ressaltam que a QVT é a melhoria nas **condições de trabalho**, considerando no trabalho as variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que humanizam o emprego, juntamente com as práticas de recursos humanos, obtendo resultados satisfatórios, tanto para os empregados como para a organização.

Venture (1995) coloca que é importante a autonomia, pois implica o indivíduo ou os grupos de terem liberdade de planejar, regular e controlar as tarefas, pois conseqüentemente aumentará a satisfação no trabalho e proporcionará um conhecimento maior do processo, sendo na identificação do produto, o compromisso com o comportamento e a responsabilidade pelos resultados.

Guimarães (1999) ressalta que a QVT está relacionada com a motivação humana, buscando descobrir quais as necessidades do ser humano.

Quanto à categoria **compreensão dos psicólogos sobre qualidade de vida no trabalho**, a maioria dos psicólogos das Instituições possuem pouca clareza e conhecimento em relação ao tema abordado, e parecem desconhecer todos os fatores e dimensões apresentados por autores como Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996), Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996).

4.3 Atividades do psicólogo relacionadas à qualidade de vida no trabalho

Nesta categoria serão apresentadas as atividades desenvolvidas pelos profissionais da Psicologia, que segundo os mesmos acreditam ser compatíveis com a qualidade de vida no trabalho. Para subsidiar a análise das categorias e subcategorias foram utilizados os modelos de Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996), Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996), Belanger (1973 *apud* FERNANDES, 1996), Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996), Huse e Cumings (1985 *apud* VIEIRA, 1996).

Os **treinamentos, benefícios, políticas de cargos e salários e legislação trabalhista** são algumas das dimensões do fator de recursos humanos citados por Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA 1996).

Treinamento para Albuquerque (2003) é a capacitação dos funcionários é muito importante, tendo um valor estratégico para instituição, podendo assim desenvolver as potencialidades dos indivíduos, obtendo um maior desempenho de suas funções.

"[...] fornecemos cursos, treinamentos aos funcionários e oferecemos ajuda de custo[...]" (S1).

Outros como Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996) e Belanger (1973 *apud* FERNANDES, 1996), também colocam que os treinamentos oferecidos pela instituição são importantes indicativos para promover a qualidade de vida no trabalho.

"[...] a empresa dá oportunidade de estudarem, temos convênio com o sesi, pois três vezes na semana é realizado aulas aqui dentro da empresa mesmo, depois do expediente[...]" (S4).

Em relação aos treinamentos, cursos, palestras oferecidos aos colaboradores, observa-se que três instituições se preocupam com a capacitação de seus funcionários, e acreditam que é de grande valia os treinamentos para melhor desenvolvimento dos funcionários.

Quanto ao incentivo da instituição aos estudos de seus colaboradores, observa-se que três instituições incentivam para continuarem a estudar, em algumas instituições possuem programas dentro da empresa, ou ajuda de custo para os colaboradores que desejam estudar.

Segundo pesquisa realizada por Lorenço (2006) sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, observa-se que em relação ao indicativo treinamento é considerado pela maioria dos colaboradores um fator satisfatório, são oferecidos pela instituição cursos, palestras, treinamentos, incentivo aos estudos.

“[...] incentivamos bastante os funcionários a estudar, procurar cursos se aperfeiçoarem[...]” (S2).

Rangel (1994 *apud* ROCHA, 1998), coloca que uma equipe bem treinada e motivada gera melhores resultados, pois desta forma complementa o futuro profissional da empresa e de seus colaboradores.

O **programa de QVT** é um dos indicativos de Treinamento, desenvolvidos em uma das instituições pesquisadas.

“[...] Há um programa realizado que é o viver qualidade de vida que seria através de dinâmicas, jogos cooperativos, filmes, teatro, entre outras atividades o V.Q. proporciona o desenvolvimento de várias competências, a integração dos colaboradores, além de proporcionar o espaço adequado para a realização de atividades físicas [...]” (S3).

Segundo Trierweiler (2007) desenvolver as ações que facilitem a QVT proporciona um ambiente de trabalho saudável para os funcionários e passa a ser uma tarefa importante para os membros da organização.

Martins e Toledo (1998 *apud* TRIEWEILER, 2007) ressaltam que uma organização depende do ser humano. Modificar uma organização, visando transformá-la numa organização voltada também para qualidade de vida, é desenvolver as pessoas que nela interagem e atuam.

Correa (1993) coloca que a qualidade de vida no trabalho envolve mudanças tanto na cultura quanto no clima organizacional que, conseqüentemente tem relação com a produtividade e satisfação dos trabalhadores, envolvendo os aspectos emocionais e comportamentais.

Os programas de qualidade de vida no trabalho propõem uma relação saudável entre o indivíduo e trabalho, valorizando questões a respeito do trabalho que podem ser resgatadas pelo psicólogo na organização. Conseqüentemente haverá aumento na produtividade, reconciliação dos objetivos dos indivíduos trabalhadores com aqueles propostos pela organização, obtendo assim melhores condições de trabalho e a satisfação do trabalhador (TRIEWEILER, 2007).

Padilha e Souza (1999) afirma que a qualidade de vida é motivada pelo valor que elas atribuem as relações pessoais no trabalho, família, amigos e na possibilidade do trabalho representar uma forma de vida produtiva. Ressalta também que a valorização entre a equipe de trabalho se dá através das relações de trabalho, pois assim ocorrerá uma relação de confiança no ambiente de trabalho e as possibilidades de sucesso são maiores.

A partir dos dados levantados e avaliados, pode-se dizer que os psicólogos entrevistados, de uma maneira geral, estão desenvolvendo algumas atividades para proporcionarem a qualidade de vida dos funcionários. No entanto, a maioria, com exceção de uma instituição que trabalha com programas específicos de QVT, os psicólogos não tem conhecimento completo dos modelos teóricos existentes nesta área de conhecimento. Em vários momentos da entrevista estes profissionais ressaltavam as atividades realizadas e ficavam surpresos quando a entrevistadora colocava que fazia parte de algum modelo de QVT.

Além dos treinamentos Siqueira e Colleta (1979 apud VIEIRA 1996) colocam que é necessário para promover a qualidade de vida no trabalho oferecer benefícios para os colaboradores.

O **benefício** refere-se a remunerações indiretas fornecidas aos colaboradores para suprir suas necessidades. Existem várias maneiras de descrever os benefícios, como as gratificações, os seguros de vida, prêmios de produção, bem como espaços disponibilizados pela empresa para lazer, recreação e alimentação dos colaboradores. Os benefícios estão intimamente ligados com a gradativa conscientização da responsabilidade social das empresas e, especialmente, com a preocupação de conservar as condições físicas e mentais dos colaboradores (CHIAVENATO, 1983). Walton (1973 apud VIEIRA, 1996), afirma também ser um indicativo para promover a qualidade de vida no trabalho.

"[...] É fornecido vale transporte descontado em folha 6%, vale alimentação, convenio com uniodonto, com a unimed e também vale mercado [...]" (S1).

"[...] fornecemos cesta básica para todos os funcionários é um dos benefícios que eles ficam muito felizes, plano de saúde, odontológico também, é realizado avaliação periódica também que a cada 6 meses vem um medico avaliar a saúde do trabalhador, se ele esta em condições físicas e emocional para o trabalho, nos temos agora o plano escola que é o primeiro e segundo grau dentro da empresa pelo sesi, que tem a intenção de capacitar e desenvolver melhor os funcionários, e ate mesmo facilitando e incentivando aqui dentro da empresa a eles terminar o segundo grau, nos temos também o refeitório do sesi onde tem uma nutricionista

que cuida da alimentação, para que seja balanceada a alimentação, cuidando assim na saúde de cada funcionário no futuro [...]” (S4).

“[...] programa de bonificação que o funcionário é bonificado no final do mês de acordo com seu desempenho, então digamos de ele aquele mês não faltou, realizou suas tarefas adequadamente ele é bonificado [...]” (S5).

Para Bastos (1992), o psicólogo pode estar envolvido com os benefícios dos funcionários, desde que faça apenas um levantamento e acompanhe a necessidade da implementação de um plano de benefício, junto aos colaboradores, com o intuito de melhorar a satisfação e qualidade de vida. Portanto, o psicólogo não tem um papel condizente com a quantidade de pesquisa gerada pela Psicologia acerca das relações recompensas-desempenho. Sendo, via de regra de responsabilidade da gestão econômica da empresa esta área de conhecimento.

A sub-categoria **políticas de cargos e salários** é outra dimensão do fator políticas de recursos humanos citado por Siqueira e Colleta (1979 apud VIEIRA 1996). Pontes (2001), afirma que em um programa de carreira são estabelecidas trajetórias possíveis para o crescimento do profissional na empresa. Diante disto, para uma melhor adequação e crescimento do funcionário, cabe ao profissional responsável pela estruturação de carreiras da empresa, conhecer a análise de cargos, avaliação de cargos, estrutura salarial, avaliação de potencial, entre outros.

“[...] tem como estar modificando de função, eles começam como vigilante depois vem os fiscais que é aquele pessoal que passa fiscalizando, depois vem o supervisor, oportunidade de crescimento normalmente é sempre feito recrutamento interno[...]” (S1).

“[...] plano de carreira para eles trocarem de cargo tem uma inscrição interna,tem formulário próprio que a gente montou, é uma avaliação interna que agente faz uma ficha do que a gente coloca no edital e informa que abriu vaga no determinado setor, não importa o setor que ele esta ele pode ir para qualquer setor abriu qualquer tipo de vaga é aberta a inscrição interna. Essa inscrição interna fica em torno de 3 a 5 dias em edital, quem tem interesse se inscreve e ai tem uma data no próprio edital já tem a data de recrutamento.a avaliação deles que é feito por mim e pelo coordenador da área da vaga,o gerente e o coordenador junto comigo é que vai avaliar,selecionar quem vai ficar com a vaga[...]” (S2).

“[...] promoção de cargos e salários dentro da empresa” (S4).

Além de Siqueira e Colleta (1979 apud VIEIRA, 1996), Belanger (1973 apud FERNANDES, 1996) e Walton (1973 apud VIEIRA, 1996) também acreditam que a política de cargos e salários é um indicativo para promover a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Tolfo (2002) a carreira nas organizações tem sido tradicionalmente associada à ocupação e à profissão, como um caminho a ser trilhado profissionalmente, e que possibilita progresso em posições ao longo do tempo. Assim, para esta autora as organizações possuem diversos níveis hierárquicos e os empregados aspiram alcançar o sucesso mediante ascensão na carreira.

Percebe-se que das instituições pesquisadas três realizam ações relacionadas a políticas de cargos e salários. Para Milkovich (2000), a remuneração é um incentivo para motivar comportamentos produtivos e controlar os custos trabalhistas, tendo também como principal objetivo à busca de satisfação das necessidades e do sentimento de justiça dos empregados.

Para Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996), a remuneração adequada é a que venha suprir as necessidades do trabalhador para que se possa viver dignamente, dentro de um contexto social.

Lorenço (2006) em sua pesquisa ressalta que no indicativo políticas de cargos, a maioria dos colaboradores encontram-se satisfeitos, porém há uma grande parte dos colaboradores que estão insatisfeitos, sendo que dos 52 entrevistados 14 estão insatisfeitos e 5 muito insatisfeitos. Já em relação à promoção salarial os colaboradores estão na maioria insatisfeitos, sendo que dos 52 entrevistados 18 estão insatisfeitos, 6 muito insatisfeitos e 12 nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

Legislação trabalhista é outra dimensão encontrada no fator políticas de recursos humanos de Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996), tendo sido citado por apenas dois dos entrevistados.

"[...]É respeitado todo o direito trabalhista, tem as horas extras, mas é tudo pago[...]" (S1).

"[...]Tem um responsável por isso que é o segurança do trabalho é ele que nos ajuda neste quesito, tem a cipa, é reunido com a cipa toda equipe toda segunda e tem eleição, a gente se reuni todo mês para ver se aconteceu alguma coisa para já estar resolvendo, acidentes de trabalho é muito baixo[...]" (S2).

Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996) e Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996) também relatam que o cumprimento da legislação é um dos indicativos para promover a qualidade de vida no trabalho.

Relacionamento entre colaboradores e coordenadores, jornada de trabalho, equipamento adequado e ambiente saudável são algumas das

dimensões do fator Trabalho citados por Siqueira e Colleta (1979 apud VIEIRA 1996).

Relacionamento entre colaboradores e coordenadores é encontrada também no indicativo de Walton (1973 apud VIEIRA, 1996), Nadler e Lawler (1983 apud VIEIRA, 1996) e Belanger (1973 apud FERNANDES, 1996), pois os trabalhadores estão envolvidos com os planejamentos da instituição, o que seria um indicador para promover a QVT.

[...]“O pessoal operacional tem contato direto com os supervisores. E com os coordenadores também, pois eles passam as vezes nas empresas para conversarem com eles, para ver se precisam de alguma coisa ou não e se esta acontecendo algo diferente[...]” (S1).

“[...]Todo a ate a direção, qualquer funcionário a qualquer momento pode entrar na sala de nosso diretor. O diretor circula dentro da empresa nesse sentido a empresa tem uma dinâmica muito boa. as decisões são tomadas todos juntos com os líderes os gerentes o coordenados e eu,então a gente monta tudo é feito em conjunto e ninguém tomo as decisões únicas e exclusivamente[...]” (S2).

“[...] realizado pesquisa de satisfação, que tem por objetivo facilitar a comunicação e explanação de idéias, avaliação de desempenho, permite ao funcionário se auto avaliar, ser avaliado pela chefia[...]” (S5).

Para Moscovici (2001), a capacidade de cultivar amizades e manter relacionamentos, as habilidades interpessoais para viver e trabalhar em grupo precisam ser desenvolvidas para criar um convívio harmonioso e sadio.

Os resultados obtidos na pesquisa realizada por Lorenço (2006), apontaram que os colaboradores demonstram-se satisfeitos com esta dimensão, sendo que dentre os pesquisados sobre a questão relacionamento entre coordenadores e colaboradores, 29 estão satisfeitos e 15 muito satisfeitos.

Em pesquisa realizada por Tannhauser (1993) tendo como objetivo investigar quais seriam as contribuições mais significativas dos psicólogos organizacionais à gestão dos recursos humanos das empresas, constatou-se que é evidente a contribuição do psicólogo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, sendo um técnico importante nas estruturas das empresas. Os fatores de QVT, nos quais o psicólogo mais atua, são aqueles que envolvem diretamente o indivíduo, tais como o Relacionamento dos funcionários com seus superiores e colegas, Tratamento imparcial do empregado por suas chefias e colegas, Atmosfera

psicológica, Liberdade de expressão, Autonomia ao nível de cargo, Sentimento de equipe, Feedback do trabalho, Habilidades múltiplas/Variedade.

Em relação a dimensão **jornada de trabalho** Segundo Spector (2003), está relacionado ao trabalho desenvolvido em período integral de oito horas, mas muitas instituições implementam turnos mais longos e muitos funcionários têm emprego que não apresentam horários fixos e podem exigir longos períodos de trabalho.

Para Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996), a jornada de trabalho refere-se ao número de horas trabalhadas, estando de acordo com a legislação trabalhista, ou não, como também sua relação com as tarefas a serem realizadas. Nota-se nesta questão que a maioria das instituições segue as normas previstas na legislação trabalhistas.

Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996) coloca como horário fixo de oito horas para e para Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996) como horas de trabalho.

"[...] a parte administrativa é 44 horas semanais 8 horas e pouco por dia de segunda a sexta feira, a parte operacional de vigilante e serviços gerais varia muito faz seis, tem outros que fazem doze por trinta e seis, trabalha doze horas direto e folga trinta e seis horas, tem escalas de quatro e tem escalas de cinco por dois trabalha cinco e folga dois, tanto noturno quanto diurno[...]" (S1).

"[...]A jornada de trabalho 44 horas semanais mas tinha o período de sábado, trabalhava no sábado mas a gente tirou o sábado e redistribuímos durante a semana e o que tinha de diferença era um pouco mais esticado porque era o forte do depósito. Hoje 44 horas dividem em horas iguais toda empresa[...]" (S2).

Pesquisa efetivada por Krauspenhar (2004) observa-se que no indicador jornada de trabalho a maioria dos funcionários avalia como adequada, pontuando o fato de ser de oito horas o horário determinado pela legislação do trabalho e de um período apropriado para a realização das tarefas diárias dentro da instituição. Percebe-se que esse resultado vai ao encontro com a pesquisa realizada, pois a maioria dos entrevistados avalia como adequado a jornada de trabalho.

Outra sub-categoria encontrada no fator trabalho de Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA 1996) é **equipamento adequado**, ou à disponibilidade de equipamentos de proteção individual (EPI's). Diversos fatores de riscos afetam a saúde do trabalhador no desenvolvimento de suas tarefas diárias, agredindo-o de diversas maneiras. Esses fatores podem ser evitados com o uso adequado dos

EPI's. Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996), Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996) ressaltam também a necessidade do uso de equipamentos de segurança.

Bergamini (1997) coloca que os EPI's estão principalmente ligados à produtividade e também a diminuição dos custos do produto final, conseqüentemente diminuindo as interrupções no processo, absenteísmo e acidentes.

"[...] trabalham uniformizados, a área operacional trabalha de coturno de calça, camisa, jaqueta, boné, gravata é todos de uniforme padrão da empresa, é trabalhado com todos os EPI's. É um pouco mais rígido na parte de limpeza são obrigados todos os EPI's[...]" (S1).

*"[...]Tem todos os EPI's (equipamento de segurança)
Tudo que é necessário e estiver dentro da lei a gente corre a traz pra regularizar certinho[...]" (S2).*

"[...]A instituição proporcionamos aos funcionários a Massoterapia, que é um programa que visa proporcionar ao funcionário melhores condições de trabalho[...]" (S5).

Em pesquisa realizada por Krauspenhar (2004), percebe-se que no indicativo EPI's cinco funcionários consideram que a instituição oferece equipamentos de segurança, e três alegam que a qualidade e quantidade de materiais são insuficientes para suprir as necessidades que as atividades lhes exigem.

Já em pesquisa realizada por Lorenço (2006), observa-se que a maioria dos colaboradores está satisfeito com a disponibilidade de equipamentos de proteção individual.

Diante desses resultados nota-se que as empresas estão preocupadas com a saúde dos funcionários, a partir do incentivo dos IPI's, neutralizando os diversos fatores de riscos afetam a saúde do trabalhador no desenvolvimento de suas tarefas diárias.

A **saúde do trabalhador** é outra dimensão encontrada no fator trabalho de Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA 1996).

Observa-se que uma das instituições pesquisadas se preocupa em promover a saúde. Cocco (2001) coloca que as empresas precisam pensar na saúde do trabalhador numa nova perspectiva, a de promover a saúde, que tem reflexos na competitividade da empresa, além de investir na qualidade de vida do trabalhador. O autor ressaltava também que se deve pensar na saúde mental do trabalhador principalmente nos distúrbios como ansiedade, tristeza, depressão e estresse. Huse

e Cumings (1985 *apud* VIEIRA, 1996) e Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996), acreditam que essa dimensão afeta na QVT.

“[...] e agora com essa parte dos folhetos referente a saúde, tem o nosso jornal também que sempre fala do assunto que a gente vê que tem uma grande demanda ou que vai falar durante o mês. Esse mês é sobre o tabaco, todos tem acesso a esse folheto, vai grampeado junto com a folha de pagamento. A principio é o que a gente esta implantando na empresa[...]” (S1).

Para Walton (1973 *apud* VIEIRA 1996) as instituições precisam proporcionar aos seus funcionários um ambiente seguro e saudável para a realização de suas tarefas, condições físicas que diminuem os riscos de doença e uma preocupação dos gestores com o bem estar das pessoas envolvidas na realização do trabalho.

A baixa rotatividade é uma dimensão do fator **indivíduo** citados por Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA 1996).

Para Chiavenato (1995) as causas da rotatividade nas empresas estão ligadas a política salarial, benefícios, oportunidade de crescimento profissional oferecida pela empresa, supervisão, política disciplinar, condições físicas e ambientais de trabalho e a motivação dos colaboradores.

A rotatividade esta ligada a entrada e saída de funcionários, admissão e desligamento.

“[...]É bem controlada, na área de serviços gerais (limpeza) é maior do que a de vigilante depende muito da época também[...]” (S1).

“[...]Tinha bastante, agora ta mais ou menos, a gente ta conseguindo equilibrar bem[...]” (S2).

Percebe-se que das cinco instituições pesquisadas duas estão com a rotatividade controlada e equilibradas, sendo um fator positivo para instituição, segundo Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996). A rotatividade é um quesito que influencia na qualidade de vida dos trabalhadores.

A **integração social** é um fator de QVT proposto por Walton (1973 *apud* VIEIRA 1996)

Para o autor a integração social dos funcionários está relacionada à igualdade de oportunidades, que se refere às oportunidades de todos os colaboradores crescerem na empresa, o relacionamento interpessoal e o senso comunitário, sendo o nível de senso de comunidade existente na instituição. O funcionário deve ter

acesso na hierarquia devido às potencialidades reconhecidas e a existência de apoio recíproco, fazendo com que o trabalhador se sinta integrado à organização.

“[...] no primeiro dia de trabalho é apresentado o novo funcionário aos demais profissionais, é realizado um acompanhamento durante um mês com funcionário novo, outro com mais tempo de empresa faz esse processo, e se ele passar na experiência, o funcionário que fez o treinamento com ele ganha uma bonificação [...]” (S1).

A integração tem como objetivo propiciar ao novo colaborador da organização o sentimento de aceitação como membro da equipe, o que facilita atitudes positivas com relação ao seu trabalho. Cabe ao psicólogo assumir o papel de facilitador deste processo, tornando possível o surgimento de relações amigáveis e de companheirismo, bem como de educar o novo membro de forma a compreender, viver e sentir a cultura organizacional.

Nota-se que as atividades de integração desenvolvidas pelos profissionais de psicologia é apenas uma das dimensões apontadas por Walton no fator integração social. É realizado também, em uma das empresas pesquisadas, o processo de integração dos funcionários quando são contratados e começam a trabalhar, apresentação, acompanhamento das tarefas que será realizada pelo novo colaborador.

Esse processo de adaptação é fundamental, pois toda empresa tem sua cultura, seus valores, seu modo de ser. Desta forma, segundo Dayal (1974 *apud* PONTES, 1996) o processo de adaptação do homem à organização exige que a pessoa ajuste suas próprias idéias, seus sentimentos aos padrões aceitos na empresa.

Antunes (2005) efetivou uma pesquisa sobre os programas de integração de pessoal, observa-se que a maioria dos profissionais entrevistados acreditam que os programas de integração são para explicar aos colaboradores como funciona a empresa, quais suas normas e seus valores, a importância dos colaboradores conhecerem todos os departamentos da empresa, ou seja, explicam a cultura organizacional.

Dentro do fator integração social tem a dimensão senso comunitário proposto por Walton (1973 *apud* VIEIRA 1996), sendo na maioria um fator desconhecido para as instituições pesquisadas. Apenas uma das instituições faz um trabalho comunitário, de fazer visitas, ligar para ver como está a família e o colaborador.

"[...] tem uma planilha que quando o funcionário chega ele assina, e logo depois é repassado para mim, então tenho controle tudo em planilhas no computador, aí já sei se é a primeira vez que ele falta ou se já faz algum tempo que ele está afastado, então se é a primeira vez que faltou, eu ligo perguntando se aconteceu alguma coisa o porque faltou e se precisa de alguma ajuda. e o que já está faltando eu já sei o motivo, sei o que está acontecendo com ele. Então eles procuram não faltar porque se não eles sabem que eu vou ligar e se necessário faço visita[...]" (S1).

Segundo Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996) há outros indicadores além dos citados pelos profissionais, como o Uso e Desenvolvimento de Capacidades (autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, *feedback*); Relevância Social do Trabalho na Vida, (a imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, responsabilidade para com os funcionários).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar a contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores. Desta forma, foram analisados alguns fatores dos modelos de aferição de QVT de vários autores.

Um dos objetivos específicos era levantar as principais atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho. Constatou-se que, de modo geral, os profissionais entrevistados executam desde atividades técnicas a atividades administrativas. Pode-se perceber que na maioria das empresas pesquisadas é designado ao psicólogo a responsabilidade de atuar nas áreas de Recrutamento e Seleção de Pessoal e Treinamento e Desenvolvimento da empresa. Estes achados vão ao encontro dos resultados de outras pesquisas já realizadas onde constatou-se que as atividades tradicionais estão inseridas no cotidiano dos profissionais da psicologia.

O segundo objetivo específico desta pesquisa foi identificar a compreensão dos psicólogos sobre a qualidade de vida no trabalho. Verificou-se que os profissionais entrevistados não possuem conhecimento total dos indicadores de QVT proposto pelos autores, com exceção de um psicólogo que desenvolve um programa de QVT estruturado na organização em que atua.

O último objetivo específico foi analisar dentre as atividades desenvolvidas, quais estão relacionadas à qualidade de vida no trabalho, segundo os diferentes autores desta área de conhecimento. A maioria dos profissionais acredita que seu trabalho contribui para organização, pois algumas das atividades desenvolvidas pelos profissionais de certa forma contribuem para QVT.

No entanto, percebeu-se pelos relatos, que a maioria dos profissionais conseguem avaliar os resultados das atividades que executam, e acreditam que de certa forma influenciam positivamente no processo da instituição. Porém o que foi relevante é a ausência de conhecimento sobre o que os autores propõem.

Na referida pesquisa constatou-se na entrevista com os psicólogos que quatro destes não possuem conhecimento dos indicadores de QVT. Percebeu-se nos entrevistados a dificuldade de se expressar sobre o tema abordado na pesquisa, o que sugere que a maioria dos psicólogos entrevistados não estão buscando novos conhecimentos, informações sobre as atividades que o profissional da psicologia

pode desenvolver nas instituições, limitando-se apenas nas atividades tradicionais, esquecendo do bem estar dos trabalhadores, para assim produzir com qualidade. A partir do momento que o funcionário se sente valorizado, que a empresa se preocupa com ele e o reconhece, o mesmo começa a ver a empresa de forma diferente, conseqüentemente com mais eficácia e produtividade no trabalho.

Diante disso percebe-se a necessidade dos profissionais de se atualizarem-se, buscarem especializações, para assim proporcionar aos trabalhadores melhores condições e mostrar o que a psicologia organizacional e do trabalho pode contribuir para a instituição.

Os principais fatores e dimensões de QVT apresentados foram:

*Segundo o modelo de Siqueira e Colleta (1979 *apud* VIEIRA, 1996):

- Políticas de recursos humanos (treinamentos, benefícios, políticas de cargos e salários, legislação trabalhista, saúde); Trabalho (oportunidade de participação nas decisões da empresa, equipamentos adequados, horário fixo de oito horas); Interações pessoais (baixa rotatividade).

* Segundo o modelo de Walton (1973 *apud* VIEIRA, 1996):

- Integração social na empresa (senso comunitário); Condições de trabalho (jornada de trabalho,), compensação justa e adequada (renda adequada ao trabalho, ambiente saudável); chances de crescimento e segurança (possibilidade de carreira, crescimento profissional); constitucionalismo (respeito às leis trabalhista)

* Segundo o modelo de Nadler e Lawler (1983 *apud* VIEIRA, 1996)

- participação nas decisões; renovação no sistema de recompensas com influencia no clima organizacional e melhoria do ambiente de trabalho (horas de trabalho, condições, regras).

* Segundo o modelo de Huse e Cumings (1985 *apud* VIEIRA, 1996):

- preocupação com o bem estar do trabalhador, participação dos trabalhadores nas decisões da empresa.

Durante a realização deste trabalho, houve algumas limitações como a pouca participação dos profissionais da Psicologia nas entrevistas, sendo que dos 21 psicólogos contatados apenas 5 aceitaram participar da pesquisa, devido a falta de tempo dos profissionais. Houve limitações também por parte dos entrevistados, devido ao desconhecimento do tema abordado na pesquisa. No momento do contato

telefônico os participantes da pesquisa já haviam relatado que talvez não poderiam contribuir muito para a pesquisa, pois não tinham um programa de QVT estruturado na empresa, as atividades relacionadas a QVT eram poucas.

Durante as entrevistas a entrevistadora esclareceu alguns conceitos, fatores e dimensões em relação a este tema, e não seriam apenas os programas de QVT estruturados que são considerados qualidade de vida no trabalho.

Diante dos resultados e limitações deste estudo, sugerem-se futuras pesquisas nas instituições do Vale do Itajaí, investigando os demais fatores de Qualidade de Vida no Trabalho de diferentes autores dos modelos de aferição, objetivando a compreensão mais profunda sobre o tema abordado na pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, R. C. **Educação a distância**: uma alternativa viável para capacitação dos funcionários. São Paulo, 2003. Disponível em: <www.rh.com.br?ler.php?Cod=3653&org+4. Acessado em: 2007

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Vozes, 2004.

BASTOS, A. V. B. Psicologia no contexto organizacional: tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: Conselho Federal de Psicologia. **Psicólogo brasileiro**: construção de novos espaços. Campinas: Átomo, 1992.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas empresas**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BLEGER, J. **Psico-higiene e psicologia institucional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.

BUZINELLO, A. N. **A percepção dos acadêmicos do curso de Psicologia sobre sua qualidade de vida no contexto universitário**. 2005. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2005.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1983.

CHAMPION, D. J. **A sociologia das organizações**. São Paulo: Saraiva, 1985.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1985.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

COCCO, M. I. M. **Promoção a saúde no trabalho**. Campinas: 2001. Disponível em: <http://www.hospvirt.org/enfermagem/port/qvt.html> Acessado em: 2007.

CORREA, R. A. A. Qualidade de vida no trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de administração pública**, 1993.

DURAN, A. P. Alguns dilemas na formação do psicólogo: buscando sugestões para superá-los. In: ACHCAR, R. (Org.). **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**. Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, Í. B. Expectativa de desempenho de psicólogos em setores de R.H. de organizações modernas. **Cadernos de Psicologia**. U.C, 1998.

GUIMARÃES, L. A. M. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

KRAUSPENHAR, F. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com funcionários da unidade de saúde da família e comunitária**. 2004. Monografia - Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2004.

LORENÇO, M. A. M. **A qualidade de vida dos colaboradores de uma instituição prestadora de serviços em saúde**. 2006. Monografia - Universidade do vale do Itajaí.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACHADO, G. **A qualidade de vida dos trabalhadores no setor de produção: Um estudo de caso a partir dos indicativos políticos e psicológicos do modelo teórico de Westley**. 2006. Monografia. Universidade do vale do Itajaí, Itajaí, 2006.

MASCARELLO, V. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo multicaso com psicólogos organizacionais e do trabalho**. 2003. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2003.

MILKOVICH, G. T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis (RJ): Vozes, 1994.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2001.

MORESCO, M. G. **Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho: um estudo com os profissionais do município de Brusque**. 2006. Monografia - Universidade do vale do Itajaí, Itajaí, 2006.

PADILHA, M. I. C.; SOUZA, L. N. A. Qualidade de vida - reflexão de enfermeiras. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis (SC), v. 8, n. 3, p. 11-26, 1999.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

PONTES, B.R., **Gestão de profissionais em empresas competitivas**. São Paulo: LTr, 2001

REZENDE, T. **A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldhan**. 2006. Monografia – Universidade do vale do Itajaí, Itajaí, 2006.

RICARDINO, R. N. **A percepção dos responsáveis pela área de recursos humanos sobre o papel do psicólogo no contexto organizacional**. 2005. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2005.

ROCHA, L. A. **Gerencia de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 1998.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 1994.

ROGRIGUES, M. V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1996.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

TANNHAUSER, C. L. **Qualidade de vida no trabalho: contribuições no papel do psicólogo organizacional**. Dissertação – PPGA, Porto Alegre, 1993. (mimeo).

TOLFO, S. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas

de gestão em tempos de mudanças. **Revista psicologia: organização e trabalho**. Florianópolis, v. 2, n. 2, 2002.

TRIERWEILER, M. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. Dissertação. Florianópolis, 2007.

VENTURI, E. P. C. Psicologia organizacional: histórico e reflexões. **Humanas**, Editora da UFPR, Curitiba, n. 4, p. 7-36, 1995.

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

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

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais**. Florianópolis: Paralelo 27, 1994.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **O psicólogo nas organizações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A**Roteiro para entrevista****Dados de Identificação**

Idade:

Sexo:

Tempo/ ano de formação (graduação):

Pós-Graduação:

Tempo no Cargo:

Tempo de Empresa:

Ramo de atuação da empresa:

1. Descreva as atividades desenvolvidas por você e/ ou pelos profissionais da Psicologia?
2. Qual sua compreensão sobre Qualidade de Vida no Trabalho?
3. Dentre as atividades desenvolvidas pelo profissional de Psicologia, quais são compatíveis com o significado de Qualidade de Vida no Trabalho. Por que?
4. Das atividades que você e/ ou os profissionais da Psicologia desenvolvem, quais contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho. Por que?

APÊNDICE B**Carta de Autorização**

Prezado Sr(a)

Cumprimento-o cordialmente.

Venho por meio desta solicitar seu consentimento para a realização da pesquisa de TCC intitulada “ A Contribuição do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: um estudo com os profissionais de empresas do Município de Itajaí – Santa Catarina”, junto aos psicólogos organizacionais e do trabalho desta organização. A pesquisa tem por objetivos: investigar a contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores; levantar as principais atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho em organizações do Município de Itajaí; identificar a compreensão dos psicólogos sobre qualidade de vida no trabalho; analisar dentre as atividades desenvolvidas, quais estão relacionadas à qualidade de vida no trabalho, segundo os diferentes autores desta área do conhecimento. Como instrumento para a coleta de dados será utilizado uma entrevista semi-estruturada, e contará com a participação dos psicólogos organizacionais e do trabalho. Os dados serão analisados pelo método de análise de conteúdo.

Cabe ressaltar que a referida pesquisa esta sob a supervisão da professora Elizabeth Navas Sanches, docente do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí.

Sem mais para o momento,

Atenciosamente,

Daiane Gorges

Responsável pela organização.

APÊNDICE C**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está convidado(a), para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título da pesquisa: A Contribuição do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador .

Pesquisador: Elizabeth Navas Sanches.

Telefone para contato: 47 33417542

Acadêmica: Daiane Gorges

Telefone para contato: 47 33634767

Esta pesquisa constitui um trabalho de conclusão de curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, intitulado “A Contribuição do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Qualidade de vida do Trabalhador”. A referida pesquisa tem por objetivo investigar a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores em organizações situadas no município de Itajaí/ SC. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semi-estruturada com questões relacionadas aos objetivos específicos. Para maior fidelidade dos conteúdos, a entrevista será gravada e após a transcrição os dados serão apagados. A participação não oferece riscos e contribui para aproximação da acadêmica ao mercado de trabalho, bem como na preparação dos acadêmicos para a inserção no mesmo. Após o término da pesquisa, será realizada a devolutiva. Cabe ressaltar ainda que seus dados pessoais serão mantidos em sigilo, sendo garantido seu anonimato. A pesquisa contribui ainda para obter conhecimento da atuação dos psicólogos organizacionais do município, bem como proporcionar a reflexão de sua atuação e aperfeiçoamento profissional. Os resultados desta pesquisa serão utilizados somente para fins acadêmicos. Em caso de dúvidas, o sujeito poderá entrar em contato com a pesquisadora, a fim de obter as explicações devidas. O sujeito poderá, ainda, retirar o consentimento a qualquer momento, sem conseqüências negativas para o mesmo.

- Nome do Pesquisador: Elizabeth Navas Sanches

- Assinatura do Pesquisador: _____

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DO SUJEITO E OU RESPONSÁVEL

Eu, _____, RG, _____, Fui devidamente informado e esclarecido sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, e as condições decorrentes de minha participação. Foi me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer penalidade.

Local e data: _____

Nome: _____

Assinatura do Sujeito ou Responsável: _____

Telefone para contato: _____