

Estudo realizado com oficiais e praças de um grupamento do Corpo de Bombeiros do Paraná através da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a metodologia de Westley

Jaqueline Fonseca Rodrigues, Marilisa do Rocio Oliveira, Rosângela França Bail, João Luiz Kovaleski

Resumo: Este artigo teve como objetivo verificar se as dimensões do modelo de Westley (1979), que define as raízes da QVT se correlacionam de fato com a percepção subjetiva de Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto aplicou-se o instrumento de avaliação proposto por Westley (1979) para verificar a percepção de um grupo de Oficiais e Praças do Corpo de Bombeiros, sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com base na identificação do nível de satisfação destes em relação às dimensões econômica, política, psicológica e sociológica relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo proposto. Os resultados da pesquisa evidenciaram que os fatores sob avaliação, em sua maioria, são satisfatórios. Revelaram também que os índices observados em relação às dimensões propostas por Westley (1979) tiveram um escore médio maior em se tratando dos oficiais, quando comparados ao escore dos praças. Tais constatações levam a inferir que os oficiais, de modo geral, estão mais satisfeitos do que insatisfeitos em relação à QVT existente no grupamento. No entanto, os níveis médios menores dos escores observados em relação aos praças demonstram que é necessário mais esforço do grupamento no sentido de melhorar a percepção de seu pessoal acerca das condições de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Westley, Instrumento de Avaliação.

Quality of Life at Work according to Westley methodology: a study developed with officials and firemen from a Fire Brigade in State of Parana

Abstract: This paper aims to verify whether or not the dimensions of Westley's model (1979), which defines the roots of QLW, in fact correlates to the subjective perception of Quality of Life at Work. For this purpose, the evaluation instrument proposed by Westley(1979) was applied in order to verify the perception of the officials and firemen from Fire Brigade about Quality of Life at Work(QLW) based on the identification of satisfaction levels in relation with economical, political, psychological and sociological dimensions related to Quality of Life at Work according to the proposed model. The results of the research indicate that most of the factors under evaluation are quite satisfactory. They also revealed that the observed issues in relation to the dimensions proposed by Westley had a higher average score with officials when compared to the firemen. Such inference indicates that the officials, in general, are more satisfied than dissatisfied regarding QLW that exists in the department. However, the lower average score levels revealed among the firemen demonstrate that it is necessary an effort from the department in order to improve the perception of its team concerning QLW conditions.

Keywords: Quality of Life at work; Westley's Model; Evaluation Instrument

1. Introdução

Os inúmeros fatores relacionados à qualidade de vida das pessoas nas organizações tem levado os gestores a buscar novas soluções visando que tais fatores exerçam o menor impacto possível no cotidiano pessoal e organizacional. Percebe-se a existência de uma necessidade crescente por parte das empresas no sentido de oferecer condições mais adequadas à realização do trabalho. A divulgação deste tema vem aumentando consideravelmente e, de modo gradativo, dentro dos sistemas organizacionais elevando cada vez mais a sua predominância. (PILATTI, 2005).

Muitos dos desafios que se apresentam nas esferas organizacionais são, para Silva e De Marchi

(1997) considerados essenciais. Os autores destacam dois em especial, sendo o primeiro relacionado à saúde da força de trabalho, preparada e motivada para concorrer e competir no atual contexto mercadológico, e o segundo voltado à capacidade de organização em responder à busca dos próprios funcionários por uma melhor qualidade de vida.

Destacando também a importância das pessoas para o diferencial competitivo das organizações no mundo globalizado Behr (2002, p.54) argumenta que

[...] na sociedade moderna, as unidades corporativas percebem e admitem que o diferencial de um empreendimento está diretamente unido às pessoas. Todavia, as organizações que pretendam manter-se competitivas no mercado, necessitam acrescentar em seu planejamento, atitudes e ações buscando melhorar o nível de qualidade de vida de seus funcionários.

O início do que pode ser chamado de humanização do trabalho surgiu com o advento da Revolução Industrial. Melhores condições de trabalho foram proporcionadas na medida em que se foi percebendo que “[...] as pessoas são o ativo mais importante de uma empresa”. (PILATTI, 2005). O autor ainda ressalta que a importância da avaliação da Qualidade de Vida (QV) e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve ser enaltecida tanto para a empresa quanto para o trabalhador, de forma a se buscar demonstrar o valor da relação trabalho-homem.

Constantemente são verificados no ambiente de trabalho, expressões de satisfação e insatisfação em relação a determinados procedimentos. Entre estes, o modo de tratamento igualitário, o relacionamento pessoal, a cooperação e também o salário, são alguns dos elementos que tendem a tornar fortalecida ou enfraquecida a percepção acerca da qualidade de vida no ambiente profissional. É necessário, entretanto, evidenciar os níveis em que os procedimentos ocorrem e avaliá-los, buscando, de acordo com a necessidade, mantê-los, otimizá-los ou eliminá-los. (WESTLEY, 1979).

Para Westley (1979, p. 113), tais fatores estão na raiz da QVT sendo que “[...] os mais modernos esforços no sentido de melhorar ou humanizar o trabalho estão diretamente ligados à solução de um ou mais desses quatro problemas com os quais o trabalhador se confronta”.

Buscando a proposição de soluções para o problema em questão, realizou-se uma pesquisa de campo com um grupo de profissionais do 2º grupamento de bombeiros, instituição militar com características e peculiaridades distintas de organizações formais. Embora esse tipo de instituição não possua entidade sindical, há, porém outros organismos, geralmente constituídos sob a forma de associações, que apesar de não terem o mesmo cunho do sindicato, podem, da mesma forma, reivindicar ações positivas aos membros da polícia, bombeiros e profissões relacionadas. Entre estes, destacam-se: a Ouvidoria da Polícia Militar, AMAI (Associação dos Militares Ativos e Inativos) e AVM (Associação da Vila Militar). O primeiro trata de denúncias de abuso de autoridades, favorecimentos, erros administrativos; os demais tratam de lazer, empréstimos, área social e movimentações e até mesmo de questões salariais.

Assim, foi desenvolvido o presente estudo com o objetivo de verificar se as dimensões propostas por Westley se correlacionam de fato com a percepção subjetiva de Qualidade de Vida no Trabalho dos Oficiais e Praças do 2º Grupamento do Corpo de Bombeiros, na cidade de Ponta Grossa - Paraná, por meio da identificação do nível de satisfação destes em relação as dimensões: econômica, política, psicológica e sociológica relacionadas com a Qualidade de

Vida no Trabalho, baseadas no modelo de Westley (1979), que define as raízes da QVT, com base em variáveis abordadas na investigação. Para Grabarschi (2001, p.21):

[...] embora não se possa justificar como algo exato, é sabido que o sucesso de uma organização depende do comprometimento de seus funcionários. Programas de qualidade, por exemplo, tornam-se inviáveis se os colaboradores não ‘comprarem’ a ideia. Para envolver funcionários é preciso que eles tenham sentimento positivo pela organização, que eles gostem dela. Para tanto isto deve ser uma preocupação da administração.

Diante do apresentado destaca-se a relevância da presente pesquisa que pode também ser sustentada pela legítima preocupação por parte da sociedade em retratar a realidade percebida acerca do tema QV e QVT e pela possibilidade de demonstrar para a instituição militar sob análise a importância do fator humano no cotidiano profissional.

2. Revisão da literatura

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Para que se possa abordar o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), faz-se necessário um breve entendimento sobre o significado de Qualidade de Vida (QV). De acordo com Marques (2007), autores como Vieira (1996), Fernandes (1996) e Rodrigues (1994) procuram estabelecer uma definição para QV, porém, “[...] embora algumas diferenças sejam claras entre estas tentativas, é possível perceber que tratam, de forma geral, de aspectos relacionados às possibilidades de consumo e formas de percepção dos sujeitos sobre sua própria vida” (MARQUES, 2007, p. 140).

Desenvolver um conceito para QV é uma tarefa difícil pelas proporções que assume, especialmente em se tratando da abrangência do tema, seu caráter subjetivo, grau de complexidade e múltiplas dimensões que o conceito envolve. A QV de uma pessoa depende de fatores intrínsecos e extrínsecos, variando de indivíduo para indivíduo. O nível sociocultural e a faixa etária estão entre esses fatores. Além disso, relaciona-se aos seus objetivos e aspirações, suas perspectivas e seus projetos de vida, estando sujeita às influências de seu cotidiano, do local onde vive; de seus hábitos e estilo de vida. O tema QV, sugere também discussões sobre condições sociais, políticas, econômicas e ainda de bem-estar (ZIMMERMANN, 2006; NAHAS, 2001; MENDES e LEITE, 2004; VECCHIA *et al.* 2005).

Já o conceito de QVT, de acordo com Rodrigues (1994), evoluiu à medida em que pesquisas e interferências foram sendo realizadas nas organizações, buscando trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador quando da execução da sua tarefa. O autor destaca ainda, que a QVT teve durante sua evolução nas últimas três décadas, uma grande influência das organizações, que de modo paralelo evoluíram, dos contextos sócio-políticos nos quais seus modelos foram idealizados e das características ideológicas, valores e experiências. Para o autor, foi a partir dessas evoluções e mudanças de enfoque que a QV passou a ser percebida com visões diferenciadas, resultando, por conseguinte, no surgimento de diferentes definições, com variações similares, gerando em determinados instantes, significados confusos para o mesmo termo.

A percepção acerca da QVT tem sido muito utilizada para identificar o nível de satisfação dos trabalhadores em seu cotidiano no ambiente laboral. Percorrendo a evolução da QVT no ambiente de trabalho, autores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawer (1983) buscaram construir diferentes instrumentos de avaliação para a identificação de uma percepção mais aguçada e assertiva

sobre a QVT. Mesmo não havendo um consenso sobre um conceito para QVT, esta pode ser definida como “A percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral” (PILATTI, 2008, p.58).

Nesse sentido, Walton (1973, p.11) ressalta que a QVT é uma expressão utilizada para “[...] descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.”

Com ponto de vista semelhante, Westley (1979) interpretava a QVT como uma soma de esforços que deveriam ser empreendidos pelas organizações em prol da ampliação da humanização no ambiente de trabalho. Melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial.

Os trabalhadores, os aspectos relacionados com a organização e a sociedade foram preocupações de autores como Hackman e Oldham (1975), Davis (1981) e Werther e Davis (1983). A afirmação pode ser observada no comentário de Davis (1981, p. 286) onde defende que a: “QVT refere-se às condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. O objetivo básico é desenvolver cargos que sejam tão excelentes para as pessoas como para a produção.”

Segundo Nadler e Lawler (1983, p. 26),

[...] a qualidade de vida no trabalho é um modo de pensar sobre pessoas, trabalho e organização. Seus elementos distintivos são: a preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas e a participação das mesmas na solução de problemas organizacionais e na tomada de decisões.

A definição do termo como um movimento em busca de um comprometimento excelente entre empregados e organização, que seja capaz de gerar um maior nível de satisfação e motivação para ambos, é ressaltada pelos autores. Huse e Cummings (1985) *apud* Kilimnik *et al.* (1994), também definiram QVT de forma bastante parecida com a de Nadler e Lawler (1983). Para os referidos autores QVT é uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando-se a preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Buscando um modo de sintetizar as definições para o assunto, Fernandes (1996) expõe que os elementos-chave de QVT são sustentados sobre quatro pilares básicos: (1) **a resolução de problemas** envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações); (2) **a reestruturação da natureza básica do trabalho** (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos); (3) **a inovação no sistema de recompensas** (remunerações financeiras e não-financeiras) e (4) **a melhoria no ambiente de trabalho** (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Inseridos neste contexto, Albuquerque e Limongi-França (2003, p. 2), definem QVT como:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

De acordo com Fernandes (1996), mesmo existindo uma rica bibliografia sobre o tema QVT, não há como estabelecer uma definição consensual e definitiva. No entanto, convém lembrar que todas as definições e conceitos propostos, de alguma forma, estão relacionados à satisfação no trabalho e aos seus benefícios para as organizações. Decorre assim a concepção de QVT como um instrumento de aplicação concreta de uma filosofia mais humanista, que procura renovar os aspectos **do** e **no** trabalho, promovendo bem-estar do trabalhador e melhoria do desempenho organizacional.

Diante das abordagens apresentadas, procurou-se utilizar a metodologia proposta por Westley (1979) que envolve quatro dimensões: econômica, política, psicológica e sociológica que se apresentam no cotidiano de empregados e organizações.

2.1.1 Os modelos de aferição de fatores que afetam as condições de trabalho

Visando identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à QVT, vários modelos, alguns mais abrangentes e outros mais específicos, foram desenvolvidos. Todavia, como cada autor possui importância significativa na evolução dos estudos sobre QVT nas organizações, evidenciam-se, a seguir, algumas das abordagens de maior relevância e influência na realização de novos estudos.

Na perspectiva de Westley (1979), a QVT deve ser entendida como um conceito global, compreendendo, além dos atos legislativos (os quais visam proteger os direitos dos trabalhadores), o atendimento das expectativas e aspirações humanas, e a responsabilidade social da empresa.

Berh (2002), ressalta que dos diversos modelos para a aferição do grau de QVT, o modelo de Westley (1979), pode ser considerado como aquele que possibilita maior abertura para se trabalhar diferentes fatores. O modelo permite que os fatores que compõem as quatro dimensões: econômica, política, sociológica e psicológica sejam estabelecidos pelo próprio pesquisador de acordo com os casos específicos a estudar, o que não ocorre com a aplicação de outros modelos.

A estrutura proposta por Berh (2002) para a aplicação do modelo de Westley (1979) pode ser mais bem visualizada no QUADRO 2 apresentado a seguir.

QUADRO 2 – Modelo de Westley para QVT (Dimensões, fatores de condições de trabalho, problemas e soluções)

Dimensão	Fator	Tipo de Problema	Solução Proposta
Econômica	Salário; Remuneração justa; Assistência médica; Auxílio alimentação; Seguro de vida; Previdência privada; Condições físicas do ambiente de trabalho; Condições de máquinas e equipamentos; Ritmo de trabalho e Carga horária.	Injustiça	Cooperativas Divisão de lucros Acordos de Produtividade
Política	Segurança no emprego; Atuação da representação; Informação sobre desempenho (e) Liberdade de expressão; Valorização do cargo; Relacionamento com a chefia.	Insegurança	Trabalho auto supervisionado Participação nas decisões Conselhos de Trabalhadores
Psicológica	Informação sobre desempenho (i); Realização pessoal; Desenvolvimento pessoal; Desenvolvimento profissional;	Alienação	Enriquecimento do cargo

	Criatividade; Variedade de tarefas; e Identidade com a tarefa.		
Sociológica	Participação; Relacionamento; Responsabilidade; e reconhecimento. Autonomia; interpessoal; Valor pessoal	Anomia	Grupos de trabalho desenhados de forma Socio técnica

Fonte: adaptado a partir dos estudos de Westley (1979), Walton (1973), Hackman *et al.* (1975), Lippitt (1978), Thériault (1980), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985), Ruschel (1993), Fernandes (1996) e Nunes (1999), *apud* Behr (2002).

2.1.2 Westley (1979) e as quatro dimensões da qualidade de vida no trabalho

Na visão de Westley (1979), a melhoria das condições de vida no trabalho deve ser buscada através da solução dos quatro problemas, de ordem política, econômica, psicológica e sociológica. Os problemas políticos têm como consequência a insegurança; já os econômicos produzem a injustiça; os psicológicos geram alienação e os problemas sociológicos, a anomia.

Ainda Westley (1979), considera que os maiores e mais antigos problemas enfrentados pelos trabalhadores são a obtenção de segurança e equidade. A insegurança e a injustiça surgiram com a concentração do poder e da riqueza nas mãos dos proprietários e diretores das organizações, resultando na coerção e na exploração dos trabalhadores.

A origem dos movimentos socialistas surgem em resposta a essa concentração de poder e coerção, uma vez que os objetivos dos trabalhadores eram superar os problemas apontados por Westley (1979).

Conforme ressalta Behr (2002, p. 55):

[...] tais movimentos objetivaram dar-lhes um aumento de poder sobre a organização do trabalho e possibilitar-lhes um trabalho organizado e dirigido para uma melhor distribuição dos lucros das organizações. Ao final da Segunda Guerra Mundial, os problemas de segurança e justiça não mais pareciam agudos, pois na maioria dos países industrializados havia considerável proteção da lei e poderosas associações trabalhistas que tinham a finalidade de defender os diversos setores da sociedade.

O aumento no tamanho e na complexidade das empresas, num momento em que lutavam com uma demanda crescente e um ambiente em turbulência, fez com que fosse aguçada a racionalização na organização do trabalho, tendo-se como resultado, segundo Westley (1979, p. 117), “[...] o enfraquecimento do conhecimento sobre as relações de causa e efeito e, assim, a perda de significado do trabalho, que gerou a alienação, isto é, o desinteresse entre o trabalho e o próprio ser”.

Concluindo o exposto por Westley (1979), Behr (2002, p.55) complementa relatando que:

Foram feitos esforços no sentido de reduzir a imprevisibilidade nas organizações incrementando-se o controle sobre os trabalhadores através da mecanização, programação e supervisão. O aumento da rigidez organizacional e da racionalização produziu a anomia, ou seja, a falta de envolvimento moral com o trabalho.

A alienação e a anomia¹ têm como indicadores o desinteresse pelo trabalho, a sua perda de significado e o absenteísmo. Westley (1979) propõe como forma de resolver ou minimizar

¹ É um estado de falta de objetivos e perda de identidade provocado pelas intensas transformações que ocorrem no mundo social moderno.

esses problemas o enriquecimento do trabalho em nível individual e o uso de métodos sociotécnicos para a reestruturação de grupos de trabalho.

Diante desta abordagem Wood Jr. (2000, p. 242.) ressalta que “[...] qualquer tipo de análise que se propuser a estudar tanto os aspectos sociais quanto os aspectos técnicos de uma organização pode ser denominado sociotécnico”.

Já Maximiano (2000, p. 109) complementa dizendo que “[...] no sistema técnico compreende-se os objetivos, recursos, processos, regulamentos e tecnologia e no sistema social compreende-se a cultura organizacional, o clima organizacional e os grupos informais”.

Corroborando com os autores citados Westley (1979) afirma que, em determinados momentos da história, alguns desses problemas mostraram-se mais evidentes.

Conforme evidenciado por Behr (2002, p. 56):

“[...] em certos períodos, alguns deles deixaram de ser relevantes por terem recebido maior atenção nos diferentes países. Contudo, mesmo nos países de capitalismo avançado, onde os trabalhadores adquiriram uma série de direitos e benefícios como altos salários, educação, saúde e participação na gestão das empresas, vê-se hoje que muitas dessas conquistas não foram suficientes para atender a toda a massa de trabalhadores e, também, que os problemas não se encontram superados estando, muito ao contrário, agravando-se dia-a-dia”.

Com base na literatura exposta nesta pesquisa observa-se que os aspectos do modelo de Westley (1979) reforçam a ideia de que a real QVT pode ser considerada como aquela que é oferecida pelas organizações buscando valorizar o capital humano e evitando que este faça parte do exército de marginalizados e excluídos do mercado de trabalho.

3. Metodologia

A presente pesquisa é caracterizada, quanto à natureza, como uma pesquisa aplicada por envolver a geração de conhecimentos com possibilidades de aplicações práticas, dirigidas à solução de problemas específicos. (SILVA; MENEZES, 2005). Quanto ao problema, apresenta-se como qualitativa e quantitativa; em relação aos objetivos apresenta-se como descritiva e no que se refere aos procedimentos técnicos utilizados para a pesquisa de campo, o presente estudo é caracterizado como exploratório considerando que para Lakatos & Marconi (2007, p.190) envolve investigações empíricas com objetivo de formulação de questões ou de um problema para descrever uma intervenção no contexto real em que o fato ocorre.

A busca de material bibliográfico para revisão teórica e discussão dos dados foi feita em periódicos vinculados a revistas científicas da área. Os locais de busca foram: SCIELO e Portal CAPES, além de arquivos digitalizados de Teses e Dissertações de instituições estaduais e federais de Ensino Superior. Os descritores utilizados foram: Qualidade de Vida no Trabalho; Modelo de Westley; Instrumento de Avaliação, dentre outros. Os textos selecionados foram separados pelos seguintes critérios: escritos em língua portuguesa, com disponibilização gratuita, textos completos, maior proximidade com a área.

Para a realização da pesquisa de campo, a população escolhida foi a composta por um grupo de oficiais e praças pertencentes ao 2º grupamento do corpo de bombeiros da cidade de Ponta Grossa, Estado do Paraná.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários enviados aos oficiais e praças do referido grupamento. Inicialmente efetuou-se contato prévio com o oficial responsável pelo grupamento, que após autorizar e aceitar a participação do grupo na pesquisa, permitiu que

os questionários fossem levados até a instituição para que fossem preenchidos.

O desenvolvimento e estruturação do referido questionário tomou por base a metodologia de Westley (1979) que objetiva verificar a QVT sob quatro dimensões: Econômica, Política, Psicológica e Sociológica. Foram elaboradas 35 (trinta e cinco) questões fechadas com respostas baseadas em uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas. Tal distribuição facilitou a visualização e a identificação das respostas pelos respondentes.

O questionário tinha como objetivo verificar se as dimensões propostas por Westley (1979) se correlacionam de fato com a percepção subjetiva de Qualidade de Vida no Trabalho, por meio da identificação do nível de satisfação dos Oficiais e Praças do 2º Grupamento do Corpo de Bombeiros, na cidade de Ponta Grossa - Paraná, no que diz respeito as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica e estas, relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo proposto.

Para a validação da pesquisa, o roteiro foi apresentado previamente aos oficiais responsáveis pela disseminação do conhecimento no grupamento. Efetuou-se também, por um grupo de pesquisadores da área de QVT, uma revisão dos questionários aplicados.

Foram enviados ao todo 42 (quarenta e dois) questionários, obtendo-se um retorno de 38 (trinta e oito) questionários válidos. Os dados foram coletados no período de 18 de agosto à 26 de setembro de 2019 e tabulados em outubro de 2019 com o auxílio da estatística descritiva.

Efetuada as transcrições e correspondentes análises dos dados, os resultados apurados foram compilados e organizados para interpretação e discussão no tópico 4 apresentado a seguir.

4. Resultados e Análises: O caso do 2º Grupamento do Corpo de Bombeiros

4.1 Perfil dos pesquisados

A totalidade dos respondentes é do sexo masculino, grande parte com idades variando entre 31 e 35 anos, em sua maioria casados, e grande parte apenas com nível de escolaridade de 2º grau.

Após a coleta dos dados observa-se que 3% dos respondentes possuem idade entre 26 e 30 anos; 36% idade entre 31 a 35 anos; 24% entre 36 a 40 anos; 32% entre 41 a 45 anos e apenas 5% possuem mais de 45 anos. Percebe-se que a idade de 31 a 35 anos é a que possui uma maior representação percentual entre os respondentes, e que a idade de 26 a 30 anos é a de menor representatividade.

Com relação ao estado civil, observou-se que 84% dos respondentes são casados; 8% solteiros e 5% divorciados.

A distribuição da amostra (total) com relação à escolaridade demonstra que 61% dos respondentes possuem escolaridade até o 2º grau; 18% possuem curso superior incompleto; 13% nível superior completo e apenas 8% possui curso de especialização.

Em relação ao tempo de permanência dos pesquisados em cargo superior, constatou-se que 3 oficiais têm menos de 1 ano em cargo superior; 2 oficiais estão de 1 a 2 anos exercendo função como superior; 3 oficiais possuem 7 a 10 anos em cargo superior e 2 oficiais estão há mais de 10 anos exercendo a função em cargo superior.

De acordo com Westley (1979), a dimensão econômica avalia fatores como salário;

remuneração justa; assistência médica; auxílio alimentação; seguro de vida; previdência privada; condições físicas do ambiente de trabalho; condições de máquinas e equipamentos; ritmo de trabalho e carga horária. Solicitou-se aos respondentes que fizessem uma avaliação, buscando saber: quão satisfeitos se encontravam em relação a cada um dos fatores apresentados, onde se obteve um escore médio da qualidade de vida na dimensão econômica percebido pelos oficiais, em uma escala de zero a cem, de 59,03 pontos.

Os fatores apontados por Westley (1979) para a dimensão política são: segurança no emprego; atuação da representação; informação sobre desempenho e liberdade de expressão, valorização do cargo e relacionamento com a chefia. Solicitou-se aos respondentes que buscassem avaliar: quão satisfeitos se encontravam em relação a cada um dos fatores apresentados, onde se obteve um escore médio da qualidade de vida na dimensão política percebida pelos oficiais, em uma escala de zero a cem, de 66,07 pontos.

Para a dimensão psicológica os fatores definidos por Westley (1979) correspondem a: informação sobre desempenho; realização pessoal; desenvolvimento pessoal; desenvolvimento profissional; criatividade; variedade de tarefas e identidade com a tarefa. Quando questionados sobre quão satisfeitos estavam em relação a cada um dos fatores da dimensão psicológica, se obteve um escore médio da qualidade de vida na dimensão psicológica percebida pelos oficiais, em uma escala de zero a cem, de 68,66 pontos.

No que diz respeito à dimensão sociológica, Westley (1979) elenca cinco fatores: participação; autonomia; relacionamento interpessoal; responsabilidade e valor pessoal reconhecido. Questionando-se os pesquisados sobre quão satisfeitos se sentiam em relação aos cinco fatores apresentados, se obteve um escore médio da qualidade de vida na dimensão sociológica percebida pelos oficiais, em uma escala de zero a cem, de 73,44 pontos.

Na sequência, efetuaram-se questionamentos sobre a percepção dos oficiais a respeito da QVT, obtendo-se um escore médio, em uma escala de zero a cem, de 72,92 pontos. Encerrando os questionamentos com os oficiais efetuou-se uma análise global do nível de satisfação destes acerca da percepção sobre a QVT, obtendo-se um escore médio, em uma escala de zero a cem, de 66,84 pontos.

As percepções dos pesquisados sobre a QVT com as médias obtidas a partir das respostas dos questionários e os respectivos níveis de satisfação, foram obtidas conforme a escala *Likert* aplicada, na visão dos oficiais.

Os mesmos questionamentos feitos aos oficiais foram apresentados aos praças do Grupamento do Corpo de Bombeiros, ou seja, quão satisfeitos se encontravam em relação à QVT abordando as quatro dimensões: econômica, política, psicológica e sociológica.

Para a dimensão econômica se obteve um escore médio da qualidade de vida, percebida pelos praças, em uma escala de zero a cem, de 45,46 pontos.

Na dimensão política, o resultado obtido foi de um escore médio da qualidade de vida, percebida pelos praças, em uma escala de zero a cem, de 44,75 pontos.

Na dimensão psicológica se obteve um escore médio da qualidade de vida, percebida pelos praças, em uma escala de zero a cem, de 47,55 pontos.

Já na dimensão sociológica o escore médio da qualidade de vida, percebida pelos praças, em uma escala de zero a cem, chegou a 53,68 pontos.

No Gráfico 5, apresentam-se as percepções sobre a QVT com as médias obtidas a partir das respostas dos questionários e os respectivos níveis de satisfação, conforme a escala *Likert* aplicada, na visão dos praças.

Com base nos resultados levantados na pesquisa, pode-se observar que o nível de satisfação dos praças em relação à percepção dos oficiais é, nas quatro dimensões, inferior, assim como, na percepção individual e global acerca da QVT que também ficou menor que o nível de satisfação dos oficiais.

5. Considerações Finais

A proposta deste trabalho foi a de verificar se as dimensões sugeridas por Westley (1979) se correlacionam de fato com a percepção subjetiva de Qualidade de Vida no Trabalho, por meio da identificação do nível de satisfação dos Oficiais e Praças do 2º Grupamento do Corpo de Bombeiros, da Cidade de Ponta Grossa – Paraná, em relação às dimensões econômica, política, psicológica e sociológica relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com modelo proposto.

Os resultados da pesquisa evidenciaram que os fatores avaliados, em sua maioria, são satisfatórios. Ressalta-se que os índices observados em relação às dimensões propostas por Westley (1979) tiveram um escore médio maior em se tratando dos oficiais, quando comparados ao escore obtido dos praças.

Face ao exposto, constata-se que os oficiais, de modo geral, estão mais satisfeitos do que insatisfeitos em relação à QVT existente no Grupamento do Corpo de Bombeiros.

No entanto, os níveis médios menores dos escores dos praças demonstram que se faz necessário maior mais esforço do grupamento no sentido de melhorar a percepção acerca das condições de QVT.

Os resultados apurados permitem afirmar que os objetivos deste estudo foram alcançados, tendo em vista que se obteve êxito ao conseguir um número significativo de questionários de pesquisa respondidos. Os quase 90% de avaliados contribuíram para que os dados apontados na pesquisa refletissem uma situação muito aproximada àquela que deveria ser a percepção real total do Grupamento do Corpo de Bombeiros em relação à QVT.

Além disso, os questionamentos foram imprescindíveis para validar tais resultados, os quais poderão servir de subsídios para a reflexão sobre alternativas de ação a serem desenvolvidas para ampliar a satisfação pessoal e os níveis de QVT dos trabalhadores da referida instituição.

A metodologia de pesquisa adotada também se mostrou adequada por ter permitido não somente a constatação da amplitude dos indicadores e das respectivas dimensões propostas por Westley (1979), e das questões acerca da percepção da QVT individual e global, mas também por ter possibilitado uma visão abrangente da QVT.

Os resultados levantados e aqui apresentados indicam a importância deste estudo no sentido de elucidar a percepção dos oficiais e praças do 2º Grupamento do Corpo de Bombeiros em relação ao nível de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho.

Considerando que o campo de investigação, especialmente no que tange à Gestão de Pessoas é muito vasto, devendo portanto ser mais explorado, sugere-se que novas pesquisas e oportunidades de estudo, dentro dessa perspectiva sejam desenvolvidas, possibilitando, a partir do que aqui foi evidenciado, o surgimento de novos trabalhos que possam contribuir para o avanço na pesquisa na área.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Curso Avançado de Gestão Empresarial em Qualidade de Vida**. FEA/USP, São Paulo: 2003.
- BEHR, R. R. **Avaliação dos reflexos da privatização na força de trabalho do setor elétrico**: os casos da Gerasul e Escelsa. 2002, 210p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. UFSC. Florianópolis - SC.
- DAVIS, K. **Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill, 1981.
- FERNANDES, E. *Qualidade de vida no trabalho*: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Orgs.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 85-103.
- GRABARSCHI, I. V. S de S. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na percepção da qualidade dos serviços – estudo de caso em instituição de nível superior**. 2001, 115p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. UFSC. Florianópolis - SC.
- HACKMAN, J. R. *et al.* *A new strategy for job enrichment*. **California Management Review**, v. 17, n. 4, p. 57-71, summer, 1975.
- HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3. Ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: FLEURY, M. T. L. et. al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2003.
- MARQUES, R. F. R. Influência da tecnologia sobre a prática cotidiana de atividade física. In: Vilarta, R.; GUTIERREZ, G. L.; CARVALHO, T. H. P. F. de; GONÇALVES, A. (org.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: IPES Editorial, 2007. 222 p.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. Barueri, SP: Manole, 2004.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. *Quality of work life: perspectives and directions*. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Midiograf, 2001.
- PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações**. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). *Qualidade de vida no ambiente corporativo*. Campinas: IPES Editorial, 2008. p. 51-62.
- PILATTI, L. A.; BERJARANO, V. C. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno**. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Orgs.). *Gestão da Qualidade de Vida na empresa*. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 85-103.
- RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no

nível gerencial. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SILVA, E.L.; MENEZES, E.M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de dissertação**. 4ª ed. rev.atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2005. p.138.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

VECCHIA, R. D. *et al.* Quality of life in the elderly: a subjective concept. **Rev. bras. epidemiol.**, v. 8, n. 3, p. 246-252. ISSN 1415-790X. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2005000300006&script=sci_arttext>. Acesso em 12 set. 2019.

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p. 51-62.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, Cambridge, v.5, n.1, p. 11-21, 1973.

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

WESTLEY, W. A. *Problems and solutions in the quality of working life*. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WOOD JR. T. Mudança organizacional e transformação da função recursos humanos. In: WOOD JR. T. (Coord.). **Mudança Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2000.

ZIMMERMANN, A. C. Atividades de aventura e qualidade de vida. Um estudo sobre a aventura, o esporte e o ambiente na ilha de Santa Catarina – **Revista Digital** - Buenos Aires - Año 10 - N° 93 - Febrero de 2006. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd93/sc.htm>>. Acesso em 12 set. 2019.