



RELISE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS EMPREENDEDORES DO
MUNICÍPIO DE PARELHAS – RN¹

Lídia Cristina de Lima Nascimento²

Juliana Carvalho de Sousa³

Ahram Bruni Cartaxo de Castro⁴

Lydia Maria Pinto Brito⁵

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho deve estar atrelada a um plano de negócio porque as atividades de uma empresa não estão completas se seus empregados não estiverem bem. Partindo desse pressuposto, o presente trabalho teve como principal objetivo analisar a Qualidade de Vida dos empreendedores do município de Parelhas-RN. A metodologia consistiu em uma pesquisa descritiva, qualitativa básica, cuja coleta dos dados ocorreu por meio de entrevista estruturada. Para a análise dos dados foi utilizado o SPSS que auxiliou no processamento da estatística descritiva e da análise do núcleo de sentidos do *corpus* levantado. Com relação aos resultados concluiu-se que: os empreendedores do município de Parelhas-RN possuem um nível de Qualidade de Vida no Trabalho adequado que reflete em estratégias empreendedoras para lidar com o risco do mercado que atuam.

Palavras-chave: empreendimento, empreendedores, qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The quality of life at work must be tied to a business plan because the activities of a company will not be complete if its employees are not well. Based on this assumption, the main objective of this study was to analyze the Quality of Life of entrepreneurs in the municipality of Parelhas-RN. The methodology consisted of a descriptive, basic qualitative research, whose data collection took place

¹ Recebido em 12/08/2019.

² Universidade Federal Rural do Semi-Árido. lydiacristina@gmail.com

³ Universidade Potiguar. juli.cs1009@gmail.com

⁴ Universidade Potiguar. brunnicastro@hotmail.com

⁵ Universidade Potiguar. lydiampbrito@yahoo.com.br



RELISE

120

through a structured interview. For the analysis of the data was used the SPSS that aided in the processing of the descriptive statistics and the analysis of the core of senses of the raised corpus. Regarding the results, it was concluded that: the entrepreneurs of the municipality of Parelhas-RN have an adequate level of Quality of Life in the Work that reflects in entrepreneurial strategies to deal with the risk of the market they work.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurs, quality of life at work.

INTRODUÇÃO

Com o mercado cada vez mais competitivo, é preciso que os empreendedores sejam criativos e planejem o seu empreendimento a médio e a longo prazo, um negócio que atenda às necessidades dos clientes mantendo a posição no mercado de trabalho (LAPENDA, 2012).

Para Dornelas (2005), o perfil do empreendedor está pautado nas seguintes características: tomar decisões corretas e oportunas, dinâmico, determinado, dedicado, líder, organizado, formador de equipes, visionário, criador de valor para a sociedade, aproveitando as oportunidades, assumindo riscos calculados, planejando e possuindo conhecimentos de empreendedorismo.

De modo geral, um plano de negócio está atrelado à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois as atividades de uma empresa não estarão completas se seus empreendedores não estiverem bem, física e mentalmente, afetando assim sua produtividade e a eficácia de suas atividades (PADILHA, 2009).

Ter qualidade de vida é ter saúde, desde a física até a social. De acordo com Limongi-França (2004), as empresas que querem obter sucesso precisam investir em seus empreendedores, pois a qualidade de vida é um elemento indispensável tanto na vida pessoal quanto na organização (LIMONGE-FRANÇA, 2004). É a QVT que dá suporte ao desenvolvimento de estratégias empreendedoras, que representa as decisões e as ações tomadas



RELISE

121

por esses atores para viabilizar as novas oportunidades, maximizar seus benefícios e minimizar seus riscos (MENDES, 2017; HISRICH; PETERS; SHEPHERD, 2014).

As empresas estão cada vez mais preocupadas na implantação de métodos que priorizem a saúde de seus funcionários, não só por causa das melhorias em sua empresa, mas sim como exigência de seus próprios empreendedores. Partindo desse pressuposto, esse investimento nas empresas não é um gasto a mais e sim um investimento para lucros futuros. Segundo Rodrigues (1994), desde a aparição do ser humano na terra, a QVT esteve presente, não com os mesmos significados, mas, a todo momento, focada em melhorias para as pessoas no ambiente de trabalho.

Para Honório (2002), os verdadeiros valores de uma empresa não estão em suas ações, mas sim, nas pessoas que as constituem. Nesse sentido, as mudanças nas organizações estão baseadas na valorização das atividades humanas e na humanização do trabalho.

Na tentativa de progredir e ter sucesso no mercado de trabalho, algumas empresas procuram estar sempre de acordo com as leis trabalhistas proporcionando uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores. Para Pontes (1996), seria muito ingênuo, da parte dos empresários, focar só no alto nível de produtividade, qualidade da produção e contentamento do consumidor, pois para ele é preciso que a organização motive seus funcionários.

O mercado está cada vez mais desenvolvido e concorrido, por apresentar mudanças significativas em seu cenário, tanto tecnológicas quanto sociais. Mas, para que o empregado desempenhe suas funções de forma positiva, ele precisa de uma boa saúde e bem-estar. Nesse contexto é necessário que se faça estudos para que se responda à seguinte problemática: Qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas-RN? Com base nisso, o



RELISE

objetivo do trabalho consiste em: Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas-RN. Desta forma, os objetivos específicos da pesquisa, consistem em: realizar levantamento sócio demográfico acerca dos empreendimentos do município de Parelhas-RN; mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores do município de Parelhas-RN; e, compreender os principais aspectos que envolvem a QVT com base na percepção dos empreendedores do município investigado.

Acerca das contribuições desta pesquisa, tem-se que a QVT vem sendo utilizada nas instituições para melhorar as condições de trabalho, conseqüentemente, a produtividade e, com isso, os empreendimentos estariam lucrando mais. O mais importante é que os empreendedores reconheçam os funcionários como uma peça chave em suas instituições (VALE, 2003). Deve-se considerar que boa parte da vida se passa no ambiente de trabalho, exigindo, portanto, que o ambiente das instituições seja agradável e saudável (VASCONCELOS, 2001).

Desta forma, esta pesquisa torna-se relevante socialmente porque ao se adotar os programas de QVT entende-se que são gerados: certa resistência ao cansaço, resistência ao estresse, índices de satisfação, certa eficiência e motivação nas atividades desempenhadas. Sequencialmente, o estudo da QVT, nas organizações, para que os funcionários estejam satisfeitos com o ambiente e suas condições de trabalho, poderá gerar contribuições gerenciais para as organizações. Além disso, destaca-se que o presente trabalho possui relevância literária, tendo vista que soma aos estudos sobre o tema.

Acerca da estruturação do trabalho, a primeira seção consiste nesta introdução, na qual é realizada uma contextualização acerca do tema, destacando os objetivos gerais e específicos, além da justificativa da



RELISE

123

pesquisa. A segunda seção traz a base teórica acerca do tema de pesquisa. A terceira seção concentra-se nos procedimentos metodológicos; a quarta seção na apresentação e discussões dos resultados; e, a quinta seção envolve as considerações finais da pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

Empreendedorismo

A palavra empreendedor “entrepreneur” tem origem francesa e indica aquele que assume riscos e começa algo novo, mesmo dentro de uma corporação existente (DORNELAS, 2005). Somando-se a esta ideia o conceito de empreendedorismo tem evoluído bastante devido às mudanças no cenário econômico mundial.

Segundo Dornelas (2005, p.39), “empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam a transformação de ideias em oportunidades e a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso”. Ou seja, ser empreendedor não é apenas saber tocar um empreendimento, é preciso que as ideias sejam criadas e avaliadas antes que sejam postas em prática, calculando riscos e observando as necessidades dos compradores, verificando as ofertas e as demandas.

Para o GEM (2003) empreendedorismo é pôr em prática uma nova ideia, como também expandir um negócio já existente, podendo ser um negócio autônomo como também uma grande empresa, por uma pessoa, ou grupo de pessoas e de empresas.

De acordo com Hisrich e Peters (2004), a principal função do empreendedorismo é promover mudanças no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo, e não apenas na produção e no capital. Segundo



RELISE

124

Drucker (1987), é fundamental que o empreendedor seja inovador, pois esta é a base para que o empreendimento tenha sucesso no início do negócio como também na sua manutenção.

Schumpeter (1928) associa o empreendimento a inovação. Segundo ele, a base do empreendedorismo está em perceber e desfrutar das oportunidades no que diz respeito ao trabalho.

Mas para que um empreendimento esteja funcionando devidamente é preciso também que sua mão de obra esteja em perfeita organização. Para isso, a preocupação do empreendedor não deve ser apenas nos produtos e nos serviços ofertados pelo seu estabelecimento; a sua qualidade de vida também deve ser preservada para que a produção e o desempenho não sejam diminuídos (PADILHA, 2009).

De acordo com Dornelas (2005), o empreendedorismo, no Brasil, foi aprimorado a partir dos anos 90, com o auxílio de instituições como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Sociedade Brasileira para Exportação de Software (SOFTEX).

Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho vem sendo implantada desde os anos 70, devido à criação de centros de estudo a respeito desse assunto nos Estados Unidos (SAMPAIO, 2004). Nesse momento, não se via nas empresas o trabalho precário ou a facilitação do trabalho, mas sim uma Psicologia Organizacional Comportamentalista, ou seja, mudar o foco do trabalho, valorizando a saúde mental e física dos empreendedores, para que eles trabalhassem bem e aumentassem a produtividade.

Nos séculos XVIII e XIX, nas revoluções industriais, a grande preocupação nas organizações era a produtividade, em obter lucro, as pessoas eram meros adjuntos. Ignoravam as longas horas de trabalhos



RELISE

125

diários, condições precárias em que as pessoas operavam, tais como: exploração do trabalho infantil, os graves acidentes nesse meio, entre outros. Esse contexto fazia parte da rotina das pessoas, mas não existia uma fiscalização. No decorrer dos anos, tanto as organizações quanto as pessoas sentiram a necessidade de melhorias no ambiente laboral em relação a aspectos como de saúde física, mental e psíquica e para melhorar a produtividade e o relacionamento na organização como um todo. Com isso começaram os primeiros estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, voltados para diminuição dos esforços físicos das pessoas, com aumento da produtividade (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Walton (1973) é um dos estudiosos mais citados em pesquisas com este tema, e destaca o comportamento do indivíduo junto a uma organização e a importância de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho-PQVT associados à produtividade, propondo uma constância entre a vida e o trabalho do indivíduo (FERREIRA et al., 2009).

Nota-se que é muito vasto o conceito de QVT, além de mostrar que o estabelecimento de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT - precisa do empenho e da percepção de todos os organizadores. Não se pode pensar que investindo em um ambiente cômodo, tudo na empresa estará resolvido (em termos de produção) e de bom agrado para seus colaboradores.

Segundo Maximiano (2000), a QVT está baseada em uma visão completa do indivíduo, ou seja, olhar para a pessoa não apenas como um mero receptáculo de atividades, o que é chamado de biopsicossocial, que tem origem da medicina psicossomática que sugere uma perspectiva do indivíduo como um todo.

França (1997, p 80) define QVT como:



RELISE

126

Conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Como se pode perceber a qualidade de vida de uma pessoa interfere não somente na sua saúde física e mental, mas também nas suas relações familiares e sociais. A QVT vem com um único propósito, que é amenizar esses problemas, trazendo maior conforto e melhorias no ambiente de trabalho.

Davis e Newstrom (2001, abordam que a QVT tem como principal objetivo potencializar o âmbito da boa qualidade, tanto para as pessoas como para a economia da empresa.

Para Walton (1973), a QVT está atrelada às necessidade e metas dos colaboradores, e fatores que colaboram para o bem-estar no trabalho. O modelo proposto por Walton está dividido em oito fatores de QVT, e seus respectivos indicadores conforme indicado e descrito no Quadro 1 abaixo.

Destaca-se que o conhecimento destas oito dimensões de pesquisa faz-se necessário, tendo em vista que o roteiro de pesquisa aplicado baseou-se nestas estruturações.



RELISE

127

Quadro 1: Modelo de Walton (1973)

FATORES DE QVT	INDICADORES
Compensação justa e adequada	Salários de acordo com a jornada de trabalho Equidade interna e externa
Condições de trabalho	Jornadas de trabalho não exaustivas Ambiente de trabalho seguro e que não possuam insalubridades.
Uso e desenvolvimento de capacidades	O funcionário tem a liberdade de fazer o uso de todo o seu conhecimento.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego
Integração social na empresa	Oportunidade e possibilidade de crescimento Desenvolvimento pessoal e profissional
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
O trabalho e espaço total de vida	Equilíbrio entre a vida pessoal e trabalhista
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade pessoal pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Fonte: Walton (1973).

METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva e possui tipologia qualitativa básica (MERRIAM, 1998). Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como meta principal apresentar as qualidades de uma comunidade ou fenômeno. Já o método qualitativo tenta compreender os motivos de tal comportamento e fenômeno, em seu ambiente natural ou contexto social, aspectos estes que não podem ser quantificados (MINAYO, 2008).

A pesquisa foi realizada na cidade de Parelhas-RN, localizada a 245 km da capital do estado do Rio Grande do Norte (IBGE, 2010). Esta pesquisa faz parte de um projeto maior da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) acerca de um mapeamento sobre os empreendimentos das cidades do Rio Grande do Norte. Desta forma, tal cidade foi escolhida como base nesta delimitação.



RELISE

128

Foram realizadas entrevistas com três empreendedores de ramos diferentes para saber qual o nível de QVT em seus estabelecimentos, por meio de um roteiro com base na escala de Walton (1973).

O roteiro de entrevista aplicado utilizou como critério a saturação de discurso, ou seja, a partir do momento em que o discurso foi se repetindo entre os entrevistados, chegou-se à conclusão de que esse número era necessário para atingir os objetivos da pesquisa (GASKELL, 2002). As entrevistas foram gravadas com autorização dos empreendedores entrevistados e teve duração média de sete minutos cada uma. Após essa etapa o material gravado foi transcrito para facilitar o trabalho de interpretação.

O quadro 2, em seguida, apresenta a caracterização dos respondentes da pesquisa.

Quadro 2: Caracterização dos indivíduos entrevistados.

CÓDIGO DO ENTREVISTADO	SEXO	IDADE (ANOS)	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	CARGO	TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA (ANOS)
E1	F	60	Solteira	Pós-graduação	Gerente	15 anos
E2	M	71	Casado	Graduado	Gerente	25 anos
E3	F	65	Solteira	Graduado	Gerente	17 anos

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Foi aplicada a técnica ANS – Análise do Núcleo de Sentido –, criada por Mendes (2007) com base em Bardin (1997). De acordo com Mendes (2007), a ANS significa dividir o discurso em temas que são mais frequentes nas falas dos empregados, possibilitando fazer o agrupamento do conteúdo oculto e evidente no texto, facilitando o trabalho de interpretação.



RELISE

129

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta subdivisão das análises da pesquisa são relatados os resultados da entrevista acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas, com base nas Análises de Núcleo de Sentido (ANS).

Compensação justa

Esta dimensão defende os métodos de recompensas apresentando as formas diretas de compensação como os salários, e indiretas, como carreira e horas extras. Nadler e Lawer (1983) adotam uma ideia de que essa dimensão associa o desempenho das pessoas com recompensas extras, visando uma motivação para as pessoas.

A maioria dos entrevistados considera que seu salário está de acordo com suas atividades e tempo de trabalho. E1 e E2 consideram que são realmente pagos por suas atividades, E3 diz que por ser proprietária do seu negócio desempenha um trabalho maior do que o que é recompensada e que seu salário poderia melhorar, mas que isto está difícil por causa da crise financeira em que o país se encontra.

E1: Sim, sou paga pelas atividades que eu desempenho aqui.

E2: Sim.

E3: Acho que é bom, mas pelo tempo que passo aqui e as horas que desempenho para comprar mercadorias, poderia ser melhor, mas com uma crise dessas (risos), fica difícil.

Para Rodrigues (1994), esta dimensão da QVT aborda noções dos salários se estão de acordo com as jornadas de trabalho como também sobre gratificações com trabalhos desenvolvidos em hora extra.



RELISE

Condições de trabalho seguras e saudáveis

Segundo Walton (1973), as pessoas devem ter jornada de trabalho razoáveis e condições físicas que minimizem os riscos de doenças em decorrência de suas atividades rotineiras.

Acerca dessa dimensão da QVT, perguntou-se quais os horários de trabalho dos empreendedores entrevistados, E2 e E3 deram respostas bem parecidas, com horários comerciais e aproximadamente 40 horas semanais, porém E1 disse que em tempos em que está em alta a compra de materiais escolares, a loja fecha um pouco mais tarde e E3 apresentou uma carga horária bem diferente das demais, onde seu empreendimento passa 12h por dia aberto, mas que existe um sistema de revezamento entre seus funcionários.

E1: Horário comercial, de segunda a sexta das 7:00 às 11:00hs e das 14:00 às 17:30, e aos sábados de 7:30 às 11:30. Geralmente quando é tempo de volta às aulas, que tem uma grande demanda de material, eu fecho as 18:00 horas na semana.

E2: A gente abre às 7:00 e fecha às 19:00 horas de domingo a domingo. Com revezamento dos funcionários em que trabalham 6 horas ao dia.

E3: Abrimos a loja de 8:00 fechamos às 11:30 hs para o almoço e abrimos novamente as 14:00 e fechamos as 17:30.

Foi perguntado se os entrevistados se sentiam cansados ao final do dia de trabalho e E1 e E2 tiveram respostas semelhantes, afirmando positivamente. Apesar de ter carga horária parecida com os demais, E3, afirma que não se sente cansada com seu trabalho, porque gosta do que faz.

E1: Sim, ninguém é de ferro, ne?! (risos)

E2: Um pouco.

E3: Não, eu gosto do que faço e gosto de estar aqui no meu trabalho.

Uso e desenvolvimento da capacidade

Na entrevista sobre QVT, perguntou-se sobre a autonomia e o planejamento para a execução das atividades, que são fatores que englobam esta dimensão. A respondente E1 afirma ter total liberdade para desenvolver



RELISE

131

suas funções sem nenhum problema e o E2 diz que sua função dentro da empresa e formação (farmacêutico) o asseguram isto. E3 afirma que as únicas funcionárias que a empresa possui é ela e a filha:

E1: O empreendimento é meu e por eu ser a dona e não ter funcionários, eu faço tudo aqui, então possuo liberdade para a execução e planejamento de minhas atividades.

E2: Bem, eu sou o farmacêutico e proprietário, minhas próprias funções dentro do estabelecimento já me garantem o que eu devo e posso fazer.

E3: Sim, aqui sou eu e minha filha.

A autonomia dos respondentes de não ter alguém para dar ordem do que fazer no ambiente de trabalho, se dá ao fato da empresa ser de pequeno porte e deles serem os proprietários do estabelecimento.

Oportunidade de crescimento futuro e segurança

Para esta quarta dimensão, foram feitas questões como: se o empreendedor se sentia seguro quanto à estabilidade da empresa, ao ponto de sobreviver a uma crise financeira e a possibilidade de avanço salarial e crescimento profissional. Perguntou-se primeiramente se eles (empreendedores) se sentiam seguros na empresa, e apenas E1 pensava positivo e almejava melhorias em suas atividades. Em contrapartida E2 e E3 disseram que não, pois o país se encontrava em crise e eles achavam que isso prejudicava as vendas. Pode-se assim se constatar na fala dos respondentes abaixo:

E1: Eu busco sempre pensar positivo sobre minhas ações, é de mim isso, independentemente da situação que o país se encontra.

E2: Não me sinto seguro não, mas não tenho medo do que possa acontecer, pois isso aqui é como um passatempo para mim, pois sou aposentado.

E3: Tenho receio, pois o número de vendas tem baixado muito e tem a questão da crise financeira.

Outra questão ainda a respeito dessa dimensão foi se os empreendedores acreditavam na possibilidade de crescimento na carreira,



RELISE

132

como também no avanço salarial. E1 e E3 afirmaram positivamente, que sempre procuram pensar positivo e adquirir novos desafios. Enquanto que E2, não parece tão positivo, e afirma que não acha que possa existir algum tipo de melhoria em seu local de trabalho.

E1: Com certeza, como eu disse, gosto sempre de pensar positivo (risos).

E2: Não acho que isso aqui tem como melhorar não.

E3: Claro que sim, sempre queremos mais.

Integração social da empresa

Nesta dimensão pode ser observado nas empresas pesquisadas que o clima organizacional é bem harmonioso, fator esse que é bastante importante para a análise do relacionamento dos funcionários com seus colegas como também com seus patrões. A partir disso foi perguntado aos empreendedores como era o relacionamento com seus colegas de trabalho dentro e fora da empresa. Em resposta E1 afirma que por não haver funcionários, só possui diálogo com seus clientes; E2 acha que é bom por nenhum funcionário ter reclamado; e E3 diz que o único empregado da empresa é sua filha, então fica mais fácil esse diálogo e conseqüentemente o relacionamento entre elas:

E1: Não, pois não possuo funcionários.

E2: É bom, nenhum dos meus funcionários reclamou não.

E3: Assim, minha única colega de trabalho é minha filha (risos), então acho que nosso relacionamento é bom, aqui e em casa.

Para Walton (1973), a organização da empresa e os relacionamentos interpessoais de seus colaboradores dentro e fora do âmbito de trabalho influenciam no desempenho das tarefas.

Constitucionalismo

O principal quesito dessa dimensão está ligado às leis trabalhistas, onde pode-se observar através da aplicação da entrevista se os empreendedores respeitam ou não as leis e direitos. Pensando nessa



RELISE

133

dimensão da QVT foi perguntado aos empreendedores se a organização cumpre com as leis trabalhistas, os entrevistados responderam que está tudo de acordo com as leis. O E1 afirma que cumpre com as leis e o E3 diz que procura sempre fazer com que sua empresa esteja sempre de acordo.

E1: Gosto de sempre cumprir com as leis trabalhistas.

E2: Se é leis e são direitos do cidadão, então temos que cumprir.

E3: Procuo fazer com que a minha empresa esteja sempre de acordo com as leis.

Para Rodrigues (1999), as regras impõem direitos e deveres, e isso se torna um dos fatores determinantes para um alto nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

O trabalho e o espaço total da vida

Compreende-se nessa dimensão da QVT que exista um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e as tarefas pessoais, para que esse indivíduo esteja de forma integral e que desempenhe atividades com resultados satisfatórios na empresa. Pensando nesses aspectos foi perguntado como os empreendedores conseguem administrar o tempo dedicado ao trabalho e à vida social. E1 respondeu que tenta administrar esse tempo de modo que sua carga horária não fique tão exaustiva e que também dê para se dedicar um pouco a família. E2 diz isso não é problema para ele.

E1: Tento sempre administrar meu tempo para as duas coisas.

E2: Isso nunca foi problema pra mim.

E3: O tempo que tenho em casa dedico às minhas atividades de casa, e a minha família.

Walton (1973) diz que as experiências do indivíduo no trabalho podem trazer consequências positivas e negativas para outras dimensões inclusive o relacionamento com seus familiares.



RELISE

Relevância social da vida no trabalho

Os critérios para analisar esta dimensão são a imagem da empresa perante a sociedade, responsabilidades de seus colaboradores com os serviços prestados aos clientes e a preocupação da empresa com seus funcionários.

Através daqueles critérios foi perguntado aos empreendedores se eles achavam que a empresa se preocupava com os serviços que presta às comunidades e com seus funcionários, no geral a resposta deles foi positiva. E1 afirma que tenta sempre atender aos clientes da melhor maneira possível para que essa imagem seja sempre preservada; E2 diz que os clientes não reclamam.

E1: Acho que sim, pelo menos eu tento sempre atender os clientes da melhor maneira possível para manter essa boa imagem e atrair mais clientes.

E2: Sim, meus clientes não reclamam não.

E3: Sim.

No geral, sabe-se que a Qualidade de Vida no trabalho interfere diretamente na linha de produção de uma empresa. Conforme pode-se perceber nos resultados das entrevistas aplicadas na cidade de Parelhas-RN, apesar de o município ser relativamente pequeno e não ter grandes empresas, os empreendedores fazem uso do bom senso e pensam sempre no bem-estar de seus funcionários, garantindo sempre a qualidade de vida no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que diz respeito ao objetivo geral, pode-se acentuar que os empreendedores da cidade de Parelhas atendem a todas as dimensões para a análise da QVT com base em Walton (1973). Sendo assim, pode-se constatar que o nível de QVT dos empreendedores no município é bastante satisfatório.



RELISE

135

Tal conclusão embasa as dimensões consideradas por Walton. Este estudo pode ser de grande valia para pesquisadores que buscam repensar a questão sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Deve-se sempre buscar avançar no conhecimento do campo.

O presente trabalho contribuiu e possibilita a outros pesquisadores uma continuidade abrangendo outros aspectos da cidade. Sugere-se que outros trabalhos acadêmicos sejam realizados, com análises mais profundas e abrangendo um número mais expressivo de empreendedores. Apesar do bom nível de QVT do município, ainda não existem programas que ajudem a elevar tal nível, então, é sugestivo que os empreendedores implementem programas em suas empresas para dar suporte ao desenvolvimento de estratégias empreendedoras.

Ademais, considerando as múltiplas realidades possíveis a partir da presente pesquisa, sugere-se que novos estudos surjam de modo a avançar no estado da arte sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Não limitado a isso, sugere-se ainda que os programas que visam melhorar a QVT nas empresas passem por constantes aprimoramentos, sempre considerando o que há de mais atual na literatura sobre o tema.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora 70, 1997.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E.B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. - XIII SIMPEP – Bauru, São Paulo, Brasil. 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em

CONTE, A.L. Qualidade de vida no Trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Fae Business**, nº 7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAEiKwAG/qualiidade-viida-no-trabalho>. Acesso em: 22 mar. 2018

Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo, v. 4, Edição Especial: Facetas do Empreendedorismo, p. 119-138, set, 2019
ISSN: 2448-2889



RELISE

136

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 2001.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (Rausp)**, v. 44, n.º 2, p. 147-157, abr./mai./jun. 2009.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista brasileira de medicina psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

FRANÇA-LIMONGI, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial**. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2004.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In BAUER; M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – Um manual prático**. 5ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. (p.64-89).

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas S.a., 2008.

GEM Report. Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil 2003: Sumário Executivo**. Babson College, London Business School, Kauffman Center. Boston, 2003.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo**. AMGH Editora, 2014.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.



RELISE

137

HONÓRIO, Delcio Efigênio. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras.** 2002. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002

IBGE. **Cadastro Central de Empresas.** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/parelhas/pesquisa/19/29761?ano=2015>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

_____. **Censos demográficos e contagens populacionais.** Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=240890>>. Acesso em: 01 de agosto de 2017.

LAPENDA, José Ticiano Beltrão. **Planejamento estratégico e processo decisório.** 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/planejamento-estrategico-e-processo-decisorio/64798/>>. Acesso em: 14 dez. 2017.

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

MENDES, J. **Empreendedorismo 360º: a prática na prática.** São Paulo: Atlas, 2017.

MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa.** São Paulo: Casa do psicólogo, 2007, p. 29-61.

MERRIAM, S. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education.** San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, Winter 1983.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.



RELISE

138

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho: nova abordagem**. 6. ed São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2. Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SCHUMPETER, J.A. The instability of capitalism. **Economic Journal**, 1928, p. 361-386.

SOUZA, Janice Janissek De; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. **Revista eletrônica de administração (online)**, [S.L.], v.15, n.2, p.409-421, mai./ago. 2009. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39066/25054>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, v. 08, nº 1, p. 23-35, janeiro/março 2001.

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