

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

SILVIA CRISTINA GRUDZINSKI

FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
INTERVENIENTES NA TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA

DISSERTAÇÃO

PONTA GROSSA

2013

SILVIA CRISTINA GRUDZINSKI

**FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
INTERVENIENTES NA TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Ergonomia em Processos Produtivos.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Augusto de Paula Xavier

Co-orientador: Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski

PONTA GROSSA

2013

Ficha catalográfica elaborada pelo Departamento de Biblioteca
Câmpus UTFPR Ponta Grossa
n. 25/2013

G885 Grudzinski, Silvia Cristina

Fatores da qualidade de vida no trabalho intervenientes na transição para aposentadoria. / Silvia Cristina Grudzinski. Ponta Grossa, 2013.

119 f. ; il. 29 cm

Orientador: Prof. Dr. Antonio Augusto de Paula Xavier

Co-orientador: Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2013.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Trabalhadores idosos. 3. Aposentadoria. I. Xavier, Antonio Augusto de Paula. II. Michaloski, Ariel Orlei. III. Título.

CDD 670.42



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Ponta Grossa

Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**



FOLHA DE APROVAÇÃO

Título da Dissertação Nº 227/2013

FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO INTERVENIENTES NA TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA

por

Silvia Cristina Grudzinski

Esta dissertação foi apresentada às **09 horas e 30 minutos do dia 29 de abril de 2013** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, com área de concentração em Gestão Industrial, linha de pesquisa em Ergonomia em Processos Produtivos, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo citados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Neiva Leite (UTFPR)

Prof. Dr. Bruno Pedroso (UEPG)

Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski (UTFPR)

Prof. Dr. Antonio Augusto de Paula Xavier
(UTFPR) - *Orientador*

Prof. Dr. Aldo Braghini Junio (UTFPR)
Coordenador do PPGEP

A FOLHA DE APROVAÇÃO ASSINADA ENCONTRA-SE NO DEPARTAMENTO DE
REGISTROS ACADÊMICOS DA UTFPR –CÂMPUS PONTA GROSSA

Dedico este trabalho aos meus queridos pais Eraldo Antônio e Alda e, ao meu filho iluminado e amado Anthony Emílio, que esteve todos os minutos na torcida pela mamãe.

AGRADECIMENTOS

Na vida não podemos nos considerar autossuficientes, pois quando vencemos em determinadas etapas da vida, com certeza, houve o empenho de muitos que nos ajudaram a chegar ao término de uma jornada.

Desta maneira, gostaria de agradecer a todos que estiveram comigo durante os dois anos de mestrado.

Aos meus pais Alda Trindade Grudzinski e Eraldo Antônio Grudzinski, por me ensinarem que na vida tudo se faz com humildade, perseverança, disciplina e amor.

Ao meu filho Anthony que ficou o tempo todo na torcida pela mamãe. Por ser meu anjo de luz e por ter-me fortalecido nos momentos de cansaço e de incertezas.

Ao meu orientador e amigo, Prof. Dr. Antonio Augusto de Paula Xavier, que carinhosamente me acolheu como sua orientanda no momento crucial da minha vida como mestranda.

Agradeço ao meu Co-orientador, Ariel Michaloski pela dedicação e por ter suportado minhas crises existenciais.

Ao professor Antonio Carlos de Francisco que me confortou no momento de maior desespero na minha empreitada no mestrado.

Aos meus eternos amigos Cleina Okoshi, Carla Mazia da Rosa, Alexandre Zammar, Evandro Broday e à Eloisa de Mattos que participaram das minhas incertezas, frustrações e, principalmente, das minhas alegrias e realizações.

Ao pessoal da Secretaria da Pós-Graduação, pela cooperação e paciência.

À Universidade Tecnológica Federal do Paraná, lugar pelo qual me apaixonei e por ter me proporcionado fazer inúmeros colegas.

A Capes por ter financiado os dois anos de pesquisa para a minha dissertação. Às empresas que me permitiram realizar a pesquisa.

E, por último, mas nem por isso menos importante, agradeço a Roberto Voigt pelo carinho e compreensão.

Enfim, a todos os que, por algum motivo, contribuíram para a realização desta pesquisa.

Aquele que envelhece e que segue atentamente esse processo poderá observar como, apesar de as forças falharem e as potencialidades deixarem de ser as que eram, a vida pode, até bastante tarde, ano após ano e até ao fim, ainda ser capaz de aumentar e multiplicar a interminável rede das suas relações e interdependências e como, desde que a memória se mantenha desperta, nada daquilo que é transitório e já se passou se perde.

(Hermann Hesse, in “Elogio da Velhice”, 1946).

RESUMO

GRUDZINSKI, Sílvia Cristina. **Fatores da qualidade de vida no trabalho que podem interferir na transição para aposentadoria.** 2013. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2013.

O crescimento demográfico da população de idosos vem aumentando cada vez mais no Brasil e em vários países do mundo. Consequentemente as empresas serão um dos setores mais afetados por este crescimento no Brasil, uma vez que terão que recolocar ou manter estes funcionários trabalhando por mais alguns anos. Este fato aliado a bons programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e ao Potencial Motivador do Trabalho (PMT) pode ser uma perspectiva positiva para manter este trabalhador no mercado de trabalho por mais alguns anos. Neste contexto, o objetivo primordial deste trabalho foi mensurar dentre os oito critérios da QVT estipulado por Walton, o qual pode interferir na tomada de decisão do trabalhador idoso em permanecer trabalhando após a aposentadoria. A abordagem metodológica consistiu em uma análise de conteúdo e em uma pesquisa descritiva exploratória. A análise dos dados baseou-se na análise estatística descritiva e em uma pesquisa quantitativa. Os resultados propostos a partir dos apontamentos feitos em relação ao Recurso Humano (RH) vai permitir aos gestores ter uma visão geral do nível de entendimento e comprometimento das pessoas idosas no contexto empresarial. A conclusão indica que 72,22% dos trabalhadores idosos que estão no processo de aposentadoria pretendem continuar trabalhando após sua reforma, muito mais para se sentirem atuantes, independentes e úteis na sociedade. Entretanto, o fator da QVT mencionados por eles que deveria ser melhorado para que se sintam mais seguros e incentivados a trabalhar com mais prazer, seria a remuneração adequada, a qual lhes traria mais tranquilidade futura e maior realização profissional e pessoal. Contudo, torna-se importante que as empresas comecem a refletir sobre a formação e reciclagem para reforçar a empregabilidade dos trabalhadores idosos permitindo a sua recolocação ou permanência no mercado de trabalho por mais alguns anos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Trabalhadores idosos. Aposentadoria.

ABSTRACT

GRUDZINSKI, Silvia Cristina. **Factors of quality of life in work that may interfere with the transition to retirement.** 2013. 119 p. Dissertation (Master in Production Engineering) - Graduate Program in Production Engineering, Federal Technology University – Paraná. Ponta Grossa, 2013.

The population growth of the elderly population is increasing more and more in Brazil and in several countries worldwide. Consequently businesses will be one of the sectors most affected by this growth in Brazil, since they will have to replace or keep these employees working for a few more years. This fact coupled with good programs Quality of Work Life (QWL) and Motivating Potencial Score can be a positive outlook to keep this worker on the job market for a few more years. In this context, the primary objective of this study was to measure among the eight criteria stipulated by Walton's QWL, which can interfere in the decision of elderly workers to remain working after retirement. The methodological approach consisted of a content analysis and a descriptive exploratory. Data analysis was based on descriptive statistics and quantitative research. The results from the proposed notes made in relation to the Human Resource (HR) will enable managers to have an overview of the level of understanding and commitment of older people in a business context. The conclusion indicates that 72.22% of elderly workers who are in the process of retirement plan to continue working after their retirement, to feel more active, independent and useful in society. However, the factor's QWL mentioned that they should be improved to make them feel safer and encouraged to work with more pleasure, would be the appropriate return, which would bring more peace and greater future professional and personal fulfillment. However, it is important that companies start to reflect on the training and retraining to enhance the employability of older workers allowing its replacement or stay in the labor market for some years.

Keywords: Quality of work life. Older people - Employment. Retirement.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Índice de envelhecimento, segundo grandes áreas e países selecionados - 2012	48
Figura 2 - Modelo de categoria da análise de conteúdo em acordo com análise da QVT e PMT	58
Figura 3 - Escala de respostas de QVT	62
Figura 4 - Equação para Inversão de Escala	72
Figura 5 - Relações entre as escalas	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050	53
Gráfico 2 - Médias dos critérios de QVT	80
Gráfico 3 - Médias do PMT.....	84

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fluxograma da estrutura da pesquisa	20
Quadro 2 - Autores e suas definições e conceitos sobre QVT	28
Quadro 3 - Resumo das pesquisas de QVT realizadas no Brasil.....	30
Quadro 4 - Programas populares de QVT	33
Quadro 5 - Resumo sobre as experiências dos trabalhadores mais velhos.....	44
Quadro 6 - Classificações dos resultados de QVT	63
Quadro 7 - Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham	65
Quadro 8 - Seção 1 de Hackman e Oldham	67
Quadro 9 - Seção 2 de Hackman e Oldham	68
Quadro 10 - Dimensões do trabalho de Hackman e Lawler e Hackman e Oldham ..	69
Quadro 11 - Exemplo de questão e escala de respostas da Seção 1	70
Quadro 12 - Exemplo de questão e escala de respostas da Seção 2.....	70
Quadro 13 - Cálculo dos escores das dimensões essenciais do trabalho	71
Quadro 14 - Resultados da inversão de escala.....	73
Quadro 15 - Relação de equivalência entre as escalas	74
Quadro 16 - Escala Likert de 1 a 5.....	76
Quadro 17 - Parâmetros de frequências das médias dos respondentes.....	78
Quadro 18 - Escala Likert de 1 a 5.....	79
Quadro 19 - A ausência da correlação entre as variáveis da QVT e PMT	86
Quadro 20 - Parâmetros de frequências das médias do PMT.....	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Coeficiente alfa de Cronbach do instrumento adaptado.....	64
--	----

LISTA DE ACRÔNIMOS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PIA	População em Idade Ativa
PMT	Potencial Motivador do Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
R.H	Recursos Humanos
SIS	Síntese de Indicadores Sociais
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
PNI	Política Nacional do Idoso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 JUSTIFICATIVA.....	16
1.2 OBJETIVO GERAL	18
1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	18
1.4 QUESTÕES DE PESQUISA.....	18
1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA.....	18
1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	20
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	22
2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS CONCEITOS DE QVT	22
2.1.1 Propostas para Avaliar a QVT.....	31
2.1.2 Modelo de Walton, Hackman e Oldham e Suas Perspectivas para Avaliação da QVT	35
2.2 ENTENDIMENTO DE ENVELHECIMENTO E IDOSO.....	41
2.2.1 Trabalhadores Idosos e Ativos.....	42
2.2.2 A Proteção dos Idosos e Seus Direitos no Mercado de Trabalho	46
2.2.3 O Idoso como Agente Produtivo após a Aposentadoria	49
3 METODOLOGIA	55
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	59
4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	61
4.1 MODELO DE WALTON.....	61
4.1.1 Adaptação do Modelo de Walton Desenvolvido por Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco	63
4.2 MODELO DO POTENCIAL MOTIVADOR DO TRABALHO ADAPTADO POR PEDROSO, PILATTI, SANTOS E SANTOS JÚNIOR	64
4.2.1 Cálculo dos Escores por Pedroso, Pilatti, Santos e Santos Júnior (2010)	71
4.2.2 Conversão do Potencial Motivador do Trabalho (PMT) para Aplicação aos Trabalhadores Idosos.....	75
5 QUESTIONÁRIOS SOBRE QUEM QUER PERMANECER TRABALHANDO APÓS A APOSENTADORIA E O FATOR DA QVT MAIS IMPORTANTE PARA O TRABALHADOR IDOSO	77
5.1 PROCEDIMENTOS APLICADOS NAS ANÁLISES DOS DADOS.....	77
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	78
6.1 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS QUATRO EMPRESAS.....	78

6.1.1 Resultados Quanto ao Potencial Motivador do Trabalho nas Quatro Empresas Pesquisadas.....	83
6.1.2 A AUSÊNCIA DA CORRELAÇÃO ENTRE QVT E PMT	86
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
7 RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS DA PESQUISA:	93
REFERÊNCIAS.....	94
APÊNDICE A - Estudos Seleccionados para o Referenciamento na Pesquisa	99
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre Esclarecido	103
APÊNDICE C - Protocolo de Permissão para a Pesquisa nas Empresas.....	105
ANEXO A - Modelo de Avaliação QVT.....	108
ANEXO B - Questionário de Avaliação dos Trabalhadores Idosos	115

1 INTRODUÇÃO

O aumento da população de pessoas idosas no Brasil é um fato que vem se comprovando a cada pesquisa sobre os índices da população geral dos brasileiros.

Outro ponto determinante que vem se somando ao crescimento desta população seria a demografia do trabalho a qual vem passando por mudanças profundas e tende a influenciar o cenário de emprego em um futuro próximo. Com isso, uma nova estrutura para o mercado de trabalho está a emergir com o aumento da proporção de pessoas nos grupos etários dos idosos.

Entretanto, Veras (2009) pondera que não é suficiente saber que as pessoas estão vivendo mais tempo e, sim, em que condições elas estão vivendo. É necessário investigar as condições de existência do idoso, aprofundando conhecimentos sobre as características biopsicossociais, culturais, espirituais, capacidade funcional e envelhecimento desse grupo etário, para assegurar à população que envelhece e continua trabalhando, uma melhor qualidade de vida e também, qualidade de vida no trabalho.

Contudo, a necessidade em manter os idosos por mais alguns anos trabalhando, vai se tornar de forma paulatina, uma questão importante nas empresas.

Partindo destes pressupostos, o interesse em torno do assunto qualidade de vida no trabalho voltado para os trabalhadores idosos ainda é imperceptível no campo da pesquisa. Este foi um dos fatores pontual para a realização desta pesquisa que teve como intuito proporcionar novas perspectivas de melhorias para a vida profissional dos trabalhadores idosos e para os responsáveis pelo recurso humano das empresas.

Com isso, acredita-se que as empresas precisam ter uma visão intensa e mais humanizada em relação ao trabalhador idoso, identificando os fatores que merecem investimentos e que podem ser melhorados, pois o trabalhador idoso tem uma necessidade mais específica na forma de treinamentos, no seu bem-estar dentro da empresa e, principalmente, respaldo em sua saúde física e psíquica.

Como pode ser observado nesta pesquisa, um grupo significativo de trabalhadores idosos estão interessados em continuar trabalhando, desde que suas funções lhes permitam desenvolver novas competências ou desenvolver funções menos exigentes.

Ao que tudo indica, estas mudanças serão fundamentais visto que a permanência destes trabalhadores tende afetar o país em vários setores como a economia, saúde, sociedade e o mercado de trabalho, pois como aponta Gragnolati et al. (2011, p. 35), o número de pessoas muito idosas no Brasil irá aumentar drasticamente nos próximos 30 anos.

Metas e resoluções deverão ser pensadas com certa urgência, uma vez que muito se tem veiculado na mídia falada e impressa sobre o crescimento da população de idosos e, também, sobre o número de anos que estes trabalhadores brasileiros terão que permanecer no mercado de trabalho.

A partir desta nova realidade a tendência que começa a se delinear no Brasil se dá com a permanência do trabalhador no mercado trabalho após aposentadoria, processo chamado de “desaposentação” no qual o aposentado troca a aposentadoria menos lucrativa por uma mais vantajosa, aproveitando todas as contribuições para o INSS após a aposentadoria anterior. Vale destacar que esta particularidade “desaposentação” surgiu devido ao fim do benefício chamado pecúlio (dinheiro acumulado por economia ou trabalho) nos anos 90. Entretanto, a tomada de decisão para a volta destes trabalhadores ao mercado de trabalho e a troca dos benefícios da aposentadoria depende do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Supremo Tribunal Federal (STF) que julga procedente ou improcedente os pedidos dos aposentados.

Portanto, observa-se que a partir da realidade aqui colocada sobre os trabalhadores idosos, as indústrias/empresas podem ser consideradas um importante setor gerador de empregos para esta parcela da população. Entretanto, a necessidade de se pensar nestas pessoas com qualidade de vida no trabalho e manter a potencialidade motivacional aos trabalhadores não pode ser uma realidade distante, visto que o Brasil já vem vivenciando um período de readaptação e de recolocação destes trabalhadores no mercado de trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

De acordo com o que foi verificado na literatura observou-se que não há trabalhos científicos e acadêmicos que associem a Qualidade de Vida no Trabalho e o Potencial Motivador do Trabalho aos trabalhadores que estão em processo de

aposentadoria. Sendo assim, cabe destacar que a intenção neste estudo foi em pesquisar somente a categoria de trabalhadores tidos como “pré-aposentados” (50 anos) e os trabalhadores com 65 anos em processo de aposentadoria.

Com isso, a opção em correlacionar a QVT e o PMT seria o de inter-relacionar as variáveis existentes entre os dois assuntos para apresentar perspectivas em conjuntos que apontassem melhorias na vida profissional dos funcionários de mais idade.

Fatos relacionados com o crescimento da população de idosos no Brasil trazem consigo uma nova perspectiva para as empresas e, também, para os trabalhadores idosos. As empresas terão que se adequar à ideia de manter ou de recolocar estes trabalhadores, por mais alguns anos em seu quadro de funcionários. Como consequência, os trabalhadores terão um tempo a mais para decidirem se desejam permanecer trabalhando.

Partindo desta perspectiva, a execução desta pesquisa torna-se relevante para que a partir deste estudo surjam novas concepções sobre o tema, pois a necessidade de entender o trabalhador idoso e dar-lhe subsídios se torna cada vez mais importante, à medida que estes estão permanecendo ou tentando se recolocar no mercado de trabalho após a aposentadoria.

Outro ponto importante a ser exposto nesta pesquisa é o fato de que, com o grande número de trabalhadores mais jovens no mercado de trabalho, poucas empresas têm em seus quadros de funcionários uma população expressiva de trabalhadores entre 50 a 65 anos. Com isso, a realidade vivenciada por esta população que seria o aumento da sua porcentagem, maior longevidade e permanência por mais tempo no mercado de trabalho, leva ao entendimento de novas percepções sobre esta população de pessoas como aponta Garcia (2007, p. 45), quando menciona que as empresas estão procurando utilizar novas metodologias de trabalho para diminuir essa lacuna provocada pela perda da mão de obra. Assim, existem empresas oferecendo linhas de produção mais confortáveis para os idosos, como está fazendo a Toyota, BMW, Deere, IBM-Americana (a qual também vem inserindo os mesmo padrões na subsidiária brasileira da IBM) e a Petrobrás.

Espera-se com esta pesquisa contribuir com a ciência a qual está relacionada com a área de ergonomia e produtividade do trabalhador e visa proporcionar o bem-estar físico e psicológico do trabalhador idoso.

1.2 OBJETIVO GERAL

Propor contribuições para que a área de recursos humanos das organizações tenha uma administração mais humanizada, com desenvolvimento e crescimento voltado para os trabalhadores idosos, primando por assistência específica com qualidade de vida no trabalho.

1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar o fator de maior preponderância dentre os oito conceitos de QVT estipulados por Walton que estimula o trabalhador idoso a permanecer no mercado de trabalho por mais alguns anos.

1.4 QUESTÕES DE PESQUISA

Após análise sobre a literatura dos temas pesquisados definiu-se a seguinte pergunta de partida:

Um trabalhador considera a QVT como fator preponderante para permanecer trabalhando em uma determinada empresa, mesmo após estar apto perante a Legislação para sua aposentadoria?

A pesquisa busca responder também as seguintes questões de pesquisa:

Quais as correlações existentes nos critérios definidos por Walton, Hackman e Oldham que podem influenciar na satisfação do trabalhador?

Quais os domínios do PMT e QVT que correlacionados podem auxiliar as empresas a investir na tentativa de manter ou recolocar os trabalhadores idosos no mercado de trabalho?

1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA

O estudo analisou as características do trabalho que podem influenciar na intenção de um trabalhador idoso desejar permanecer ou retirar-se do mercado de trabalho após a aposentadoria. Esta análise se pautou nos oito critérios estabelecidos por Walton (1973) para medir o nível de satisfação do trabalhador.

Este estudo também analisou as relações adicionais (variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia, *feedback*) que contribuem para o potencial motivador de um trabalhador idoso no seu local de trabalho.

A pesquisa ficou desenvolvida da seguinte maneira:

O capítulo 1 apresenta a introdução, estabelece o tema e o seu relacionamento com a teoria e o contexto espaço temporal. Juntamente com as questões da pesquisa, apresentam-se também: o problema, os objetivos, a delimitação da pesquisa, justificativa, metodologia, participantes, instrumentos e resultados.

No capítulo 2 é apresentado o referencial teórico sobre a QVT e as subdivisões relacionadas ao assunto QVT.

No capítulo 3 foi realizada uma exposição sobre o entendimento do envelhecimento/idoso, além das subdivisões relacionadas ao trabalhador e ao trabalhador idoso.

No capítulo 4, a metodologia utilizada para análise dos dados.

No Capítulo 5, os resultados e discussão.

Para a execução da pesquisa segue a estruturação simplificada da análise no quadro 1.

Passos	Descrições
Fase 1: Preparação	
Definição do tema	Após o tema aprovado iniciou-se pesquisas bibliográficas para o embasamento teórico do estudo. Entretanto, constatou-se que na literatura sobre QVT há uma série de trabalhos que abordam diversas perspectivas sobre o trabalhador, porém não foram encontrados indicativos que focassem o trabalhador idoso em processo de aposentadoria.
Pergunta de partida	Depois de ter verificado a literatura sobre os temas abordados nesta investigação, originou-se a pergunta de partida para a execução desta pesquisa. <i>Um trabalhador consideraria a QVT como fator preponderante para permanecer trabalhando em uma determinada empresa, mesmo após estar apto perante a Legislação para sua aposentadoria?</i>
Objetivos	Em conformidade com o problema surgiu a seguinte proposição geral: estabelecer contribuições para que a área de recursos humanos das organizações tenha uma administração mais humanizada, com desenvolvimento e crescimento voltado para os trabalhadores idosos, primando por assistência específica com qualidade de vida no trabalho. Proposição específica: Identificar o fator de maior preponderância dentre os conceitos de QVT estipulados por Walton e, também, o potencial motivador do trabalho desenvolvido por Hackman e Oldham, entre os quais os fatores correlacionados têm maior importância para o trabalhador idoso.

Seleção da metodologia	Com base nos objetivos da pesquisa, optou-se por uma pesquisa exploratória. A opção pela pesquisa exploratória surgiu devido à inexistência de estudo anterior a respeito do tema pesquisado. A análise de conteúdo possibilitou uma leitura mais criteriosa dos dados através da modalidade categorial temática, onde houve a possibilidade da divisão das 8 categorias de QVT desenvolvidas por Walton e, 4 do PMT desenvolvidas por Hackman e Oldham que possibilitaram melhor leitura dos dados.
Escolha das ferramentas utilizadas na pesquisa	Para entender o trabalhador idoso e suas expectativas em permanecer ou não trabalhando após a aposentadoria, utilizou-se o questionário adaptado de Walton por Timossi (2009) intitulado “ <i>Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho</i> ”. Outro questionário utilizado foi o do “ <i>Potencial motivador do trabalho</i> ” adaptado de Hackman e Oldham por Pedroso et al. (2010).
Utilização dos Questionários	A permissão foi concedida pelos autores para a utilização dos questionários sobre Potencial motivador do Trabalho adaptado de Hackman e Oldham e a Avaliação da QVT adaptado de Walton por Timossi. Os instrumentos utilizados para o estudo dos empregados idosos serviram para medir a satisfação com o trabalho e as suas pretensões em permanecer ou não no mercado de trabalho por mais alguns anos.
Seleção do Grupo alvo e amostra	A presente investigação se pautou por trabalhar com a pesquisa por população, pois este tipo de levantamento obtém informações de todas as pessoas de um grupo. Esta forma de pesquisa permite o levantamento dos dados de 100% dos participantes proporcionando a exatidão na hora das respostas. Isto acontece porque a margem de erro é zero, visto que todas as pessoas são entrevistadas. A opção pela pesquisa por população se deu pela possibilidade de conversar com todos os entrevistados em idade de 50 a 65 anos.
Fase 2: Distribuição dos questionários	
Coleta de dados	A pesquisadora permaneceu na empresa do interior de São Paulo por uma semana, orientando os respondentes para o preenchimento e para esclarecer dúvidas. Também foram ouvidos os responsáveis pelo RH para que na pesquisa pudesse fazer o apontamento de melhorias para os trabalhadores idosos. Em duas das empresas localizadas na cidade de Ponta Grossa não houve a necessidade em permanecer os sete dias da semana, devido ao pequeno número de respondentes. Já na empresa de transporte coletivo o número de respondentes era grande e os funcionários levaram duas semanas para responder os questionários. Participaram da pesquisa quatro empresas num total de 252 funcionários respondentes. As questões utilizadas na pesquisa foram fechadas e com uma escala proposta por cinco alternativas.
Fase 3: Análise dos dados	
Resultados	Para o tratamento dos dados coletados utilizou-se o Excel para análise estatística descritiva dos dois questionários. Para finalizar, foram elaboradas as considerações finais e recomendações para pesquisas futuras.

Quadro 1 - Fluxograma da estrutura da pesquisa

Fonte: Autoria própria

1.6 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

As limitações do estudo incluíram os seguintes aspectos:

1. Quanto à atuação da empresa: por não conseguir empresas do mesmo ramo, a pesquisa limitou-se às que tivessem trabalhadores entre 50 a 65 anos em seu quadro de funcionários.
2. Em relação à localização geográfica: não houve a opção por determinado estado devido à dificuldade de encontrar empresas com uma população expressiva de trabalhadores idosos, já que essas possuem e muitas vezes optam apenas por trabalhadores mais jovens.
3. Em relação à hierarquia organizacional: houve apenas a categorização dos trabalhadores entre 50 a 65 anos que estavam em processo de aposentadoria, seja por idade (60 a 65 anos) ou por tempo de contribuição (30 a 35 anos) definido pela previdência social. Entretanto, não houve a divisão por setores como o administrativo e chão de fábrica, todos os trabalhadores que se enquadravam na população pesquisada responderam os questionários.
4. Quanto ao porte das empresas: foi definido de acordo com a quantidade de trabalhadores idosos encontrados. Desta maneira, ficou estabelecida uma empresa de grande porte (Estado de São Paulo), uma de médio porte (em Ponta Grossa) e duas de pequeno porte (Ponta Grossa).

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS CONCEITOS DE QVT

Desde que foi idealizada, a qualidade de vida no trabalho nos anos de 1950 foi agrupando novos pontos de vista em suas definições e, atualmente, sua concepção tem como base uma configuração de pensamento que envolve tanto as pessoas quanto o trabalho e organizações de maneira geral. A partir destas constatações sobre a QVT destacam-se aspectos importantes como: a preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a melhoria organizacional e a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões e problemas do trabalho.

O tema qualidade de vida no trabalho tem recebido atenção de especialistas e pesquisadores renomados e até do meio universitário, aonde cada vez mais alunos vem desenvolvendo pesquisas pertinentes sobre o tema proporcionando análises significativas de grande importância para a área.

Para o entendimento de como iniciou a preocupação em relação à atuação do homem em seu campo de trabalho, vale ressaltar que a terminologia QVT surgiu a partir dos estudos de Erick Trist, no ano de 1950. Com as pesquisas desenvolvidas por Trist na época, pode-se dizer que neste ano surgiram os primeiros passos para o entendimento sobre o trabalho versus trabalhador. De acordo com a retrospectiva sobre o tema, de 1959 a 1972 houve avanço favorável no entendimento sobre o desenvolvimento da QVT, pois no intervalo destes anos deu-se a investigação de como melhorar as condições de vida no ambiente de trabalho e assim, o funcionário passa ser foco de investigações com o intuito de melhorar as condições de vida no seu campo de atuação.

Dentre as diversas adaptações que o conceito de QVT foi sendo trabalhado, pode-se dizer que há dois períodos da QVT, entre eles considera-se como período clássico a década de 50 e 70 quando houve o surgimento e as discussões sobre o tema. Já o período atual, pode ser denominado como período da globalização, do imediatismo de informação e de resultado preciso, no qual a QVT está inserida.

Os autores Padala e Suryanarayana (2010, p. 1) propuseram uma explicação mais objetiva sobre as dimensões de QVT. Os autores mencionam que deveriam ser divididas em: dimensões clássicas e dimensões contemporâneas.

Dimensões clássicas incluem condições físicas de trabalho, bem-estar dos funcionários e assistência ao empregado, fatores do trabalho e fatores financeiros. Considerando as dimensões contemporâneas, incluir a negociação coletiva, segurança industrial e saúde, processo de reclamação, qualidade, participação em círculos de debates, equilíbrio trabalho-vida e os trabalhadores na gestão, e assim por diante.

Entretanto, o conceito de QVT vem se adequando aos poucos à realidade atual em que são pesquisados. Porém, cada autor trabalha com uma ideia diferente sobre o tema, ocasionando a falta de concordância e de uma definição formal sobre a QVT. Até o início da década de 80 muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram no cenário mundial como sendo estudiosos clássicos pertencentes ao tema QVT, entre eles destacam-se; Hackman e Lawler (apud RODRIGUES, 2007, p. 77), Walton (apud RODRIGUES, 2007, p. 77), Hackman e Oldhan (apud RODRIGUES, 2007, p. 77), Lippert (apud RODRIGUES, 2007, p. 77) e Westley (apud RODRIGUES, 2007, p. 77). Estes pesquisadores preocuparam-se em direcionar suas pesquisas dentro de uma perspectiva funcionalista, em que os conceitos de QVT pudessem significar a melhoria das condições de trabalho.

Os autores Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 2007, p. 77) citam que a QVT é a grande esperança das organizações para atingirem alto nível de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo.

A partir da literatura dos conceitos definidos por estes e outros pesquisadores, percebe-se que a organização do trabalho a partir de métodos científicos teve uma disposição dominante. Inicialmente, a finalidade preponderante dada a QVT foi o aumento da produtividade. Entretanto essa preocupação permanece até os nossos dias, porém há um tratamento mais humanizado nas relações homem x trabalho.

Walton (1973) afirma que através de um estudo de QVT é possível atender aos anseios e as necessidades dos trabalhadores, incluindo aspectos como a participação do empregado nas decisões que lhe são relacionadas, que tem como resultado a humanização do trabalho, além de destacar a importância da responsabilidade social das empresas.

Desde que os conceitos da QVT começaram a serem empregados para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, pesquisadores brasileiros têm buscado readaptar os conceitos originais na tentativa de encontrar um modelo conveniente

que se adapte à cultura (povos, países, economia) em que os trabalhadores estão inseridos. Por exemplo, Rodrigues (2007, p. 80) menciona que dentre os vários focos existentes sobre o tema, os mais sistematizados e com maior contribuição já fornecida à comunidade científica.

Dentre os pesquisadores considerados clássicos, Walton (1973) conseguiu criar uma mescla de várias questões primordiais para o trabalhador, a saber: compensação adequada e justa, condições de segurança e saúde no trabalho, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância social da vida no trabalho. Pode-se dizer que entre os autores Westley no ano de 1979, Hackman e Oldham em 1975, Nadler e Lawler em 1983, Walton em 1973 o qual desenvolveu o melhor e mais difundido modelo de QVT abordado na literatura sobre o tema.

Walton (1973) cita que a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

A importância da QVT é de certa forma abrangente e precisa ser trabalhada com clareza, porém a necessidade de se pensar no trabalho como algo agradável e menos tenso é um fator de equilíbrio que as empresas estão buscando incluir no dia a dia dos trabalhadores.

Cada vez mais pesquisadores têm apostado em adequar a QVT em uma variedade de configurações utilizando combinações de vários questionários, tais como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, identificação de stress organizacional, envolvimento com o trabalho e, finalmente, conflito e sobrecarga. Entretanto, os resultados destas combinações são considerados significativos porque se destinam a auxiliar as pessoas que tomam decisões finais na identificação de problemas no local de trabalho, com finalidade de desenvolver estratégias para enfrentar e melhorar a qualidade do trabalho e as condições de cada organização.

Os autores Saraji e Dargahi (2006, p. 8) proporcionam uma percepção diferenciada da QVT. Para eles, trata-se de um conceito dinâmico e multidimensional que inclui aspectos como a segurança laboral, sistemas de recompensa, formação, oportunidades de evolução de carreira e participação na

tomada de decisão, podendo também ser definida como um conjunto de estratégias, operações e um ambiente no local de trabalho que promova e mantenha a satisfação dos trabalhadores, com o objetivo de melhorar as condições laborais para os mesmos e a eficácia organizacional.

Outro pesquisador que se destaca por sua concepção diferenciada sobre o tema seria Saklani o qual defende que na literatura tem-se utilizado diferentes conceitos para se referirem à QVT, nomeadamente “*humanisation of work*”, “*industrial democracy*”, “*work redesign*”, “*organizational redesign*” e “*participative work*”¹ (SAKLANI, 2009 apud MARTINS, 2010, p. 10). Uma vez que este é um conceito bastante recente e abrangente, tem sido difícil obter a unanimidade quanto à sua definição, segundo Martel e Dupuis (2006, p. 336).

No entanto, muitos autores contestam que pelo fato de não existir uma definição formal para a QVT, muitos pesquisadores do tema parecem ter criado uma adaptação equivocada do que poderia representar a QVT como aponta Pedroso e Pilatti (2009, p. 32) “os conceitos de QVT estipulados por Walton (1973) não bastam por si só”, isto é, os autores enfatizam que Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas sim, um modelo teórico. E, a partir deste modelo, há uma série de adaptações a partir da literatura oficial que são consideradas erradas devido às dimensões propostas por Walton serem bastante heterogêneas.

Tais divergências são, em grande parte, produto de adaptações indevidas, acréscimos a juízo do tradutor ou traduções equivocadas. Esse cenário é merecedor de exclamar a importância da realização do embasamento teórico por meio do artigo original ou de traduções confiáveis (PEDROSO; PILATTI, 2009, p. 42).

Ainda, de acordo com Pedroso e Pilatti (2009) a delimitação qualitativa foi de certa forma sendo recriada de acordo com a intenção e com a área em que pretende aplicar o modelo de Walton.

Em contrapartida, no ano de 1985, Barnabé já abordava a importância em se verificar os reais conceitos de QVT apontados na literatura, como sinalizaram Pedroso e Pilatti. No entanto, Barnabé questiona o que seria a qualidade de vida no trabalho e propõe uma definição adequada, pois a noção sobre o tema era

¹ "Humanização do trabalho", "democracia industrial", "redesenho do trabalho", "redesenho organizacional" e "trabalho participativo".

relativamente nova para época. Para Barnabé a QVT não tinha um conceito definido, pois, algumas pessoas afirmam que não é nem um conceito, nem um meio, nem um final, mas que contém elementos que desafiam qualquer definição precisa. (JOHNSTON et al. 1978, apud BARNABÉ 1985). “Às vezes parece mais fácil e mais claro para defini-la pelo que ela não é”. (MILLS, 1981 apud BARNABÉ 1985).

Como a própria expressão “qualidade de vida no trabalho” em si não é muito clara parece útil rever algumas definições preliminares tais como os propostos na literatura recente. (BARNABÉ, 1985, p. 63).

Barnabé ainda aponta em seu trabalho autores que entendem a QVT num contexto mais completo, isto é, através do tema a melhoria deveria estar integrada a toda a sociedade. Cherns e Davis (1975 apud BARNABÉ, 1985, p. 64) apontam que o objetivo da qualidade de vida no trabalho não consiste apenas na melhoria do seu funcionamento dentro de uma organização. De acordo com eles, deve produzir uma sociedade melhor. Os autores apoiaram a sua opinião pelo postulado enunciado por Lawler (1973 apud BARNABÉ, 1985, p. 35) o qual menciona que tudo o que acontece com as pessoas ao longo de seu trabalho diário tem certo efeito sobre a vida de um empregado, bem como na vida da sociedade em geral.

Os conceitos de QVT estipulados pelos autores Walton, Werther, Trist, Nadler, Lawler sobre o tema, precisam ser utilizados com certo cuidado, pois os métodos compostos à qualidade de vida no trabalho não podem gerar uma definição que englobe um único sentido, isto é, há uma série de fatores (bem-estar, aspirações humanas, leis e outros) que diferem entre si e necessitam de perspectivas diferenciadas no campo da pesquisa.

Entretanto, vale frisar que a qualidade de vida no trabalho tem que ser compreendida como sendo algo que represente o entendimento renovável existente entre homem/trabalho, e que, esta surgiu com o intuito de auxiliar na forma de organização do trabalho para aumentar o nível de satisfação dos funcionários sem que haja somente o aumento da produtividade.

Trabalhar com a QVT significa buscar abranger todos os fatores que envolvem homem/trabalho desde a boa remuneração até a melhoria das condições de trabalho perpassando pelo psíquico, o qual conta muito para o bem-estar do trabalhador. Entretanto, para que isto ocorra seria necessário que houvesse o processo de mudança no comportamento organizacional, isto é, tratar de atender as necessidades dos trabalhadores. Este seria o ponto de partida para qualquer

programa de QVT, uma vez que a administração da empresa seja flexível porque organizações e pessoas mudam constantemente, e cada empresa tem a sua realidade como menciona Limongi-França (1996 p. 10-11):

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Estas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nestes três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam sempre interdependentes. Atualmente, em relação à qualidade de vida no trabalho, a preocupação das indústrias gira em torno dos aspectos que possam auxiliar o trabalhador a ter melhor qualidade de vida no trabalho. Consequentemente, o mercado está voltado para quem conseguir obter maior eficiência em produzir mais, melhor e em menos tempo. Tudo isso sem prejudicar a saúde, no sentido amplo do termo, dos funcionários os quais são fundamentais ao processo produtivo.

Na tentativa de ponderar os diversos fatores que se inter-relacionam com homem/trabalho, a QVT aos poucos foi sendo direcionada para outras áreas da ciência como: a saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e a engenharia. Com isso, os estudos sobre QVT tornam-se amplos nos diversos campos das ciências em que o homem atua e que está inserido. Com isso, autores internacionais passaram a propor novas tipologias sobre a QVT como se observa no quadro 3 abaixo descrito por Singh e Srivastav (2012, p. 14):

Autor	Palavras-chave	Definição
Lau, Wong, Chan e Law (2001).	QVT, condição de trabalho favorável, recompensa de segurança trabalho.	O ambiente de trabalho favorável que apoia e promove a satisfação, proporcionando aos funcionários, recompensas, segurança de trabalho e oportunidade de carreira e crescimento.
Hagerty, M. R., et al. (2001).	Vida completa parte não separada de (trabalho, lazer, cultura, etc.).	QVT um termo que implica a qualidade de vida de uma pessoa de forma geral, não apenas como um componente separado.
Saklani D.R., (2004).	QVT, locais de trabalho.	QVT está intimamente relacionada com a qualidade de vida, mas em termos gerais a vida no local de trabalho afeta a vida particular do trabalhador.

Hanna Sutela, (2006).	Ambiente físico de trabalho, fator físico e social, sintomas de saúde, mercado de trabalho.	Qualidade de vida no trabalho é a avaliação de cerca de quatro categorias: ambiente físico de trabalho, fatores psíquicos e sociais no ambiente de trabalho, sintomas de saúde e estresse, a posição do mercado de trabalho, e variáveis de base familiar.
Elisaveta, S. (2006).	Humanização, intervenção da democratização.	QVT é a relação correlativa entre a qualidade de vida no trabalho e satisfação com os atributos do trabalho definidas em relação ao conteúdo e ambiente de trabalho.
Dalia Akranavičiūtė, Juozas. Ruževičius, (2007).	Lugar de Estratégias.	QVT pode ser definida como a satisfação do indivíduo com o seu ideal de vida, de crescimento. Avaliação da qualidade de vida no trabalho depende de um sistema de valores.
Guna Seelan Rethinam, Maimunah Ismail (2008).	Ampla remuneração adequada e remuneração justa.	QVT é vista como um conceito amplo, que inclui remuneração justa e adequada, condições seguras e salubres de trabalho e integração social na organização do trabalho que permitam que um indivíduo desenvolva e utilize suas capacidades.
Saklani D. R. (2010).	QVT, Qualitativa.	Aspecto qualitativo da vida profissional no local de trabalho é QVT.
Neerpal Rathi, (2010).	QVT, equilíbrio entre a vida cotidiana e profissional.	QVT é definida como a satisfação de várias necessidades de um indivíduo, tais como, saúde e segurança, necessidades econômicas e familiares.

Quadro 2 - Autores e suas definições e conceitos sobre QVT
Fonte: Adaptado de Singh e Srivastav (2012)

Diversas adaptações relacionadas ao tema QVT vêm sendo pesquisadas. Vale ressaltar que os vários estudos sobre QVT no mundo têm dimensões que variaram significativamente não só entre os países, mas também, entre os pesquisadores. Cada lugar ou grupo de pessoas pesquisadas tem suas

particularidades, sejam culturais, econômicas, sociais e com diferenças entre os países.

O que foi observado na literatura sobre o tema, seria o grande número de pesquisadores que vêm se destacando por suas colaborações, desenvolvendo trabalhos e novas ideias sobre os conceitos de QVT concebidos a partir do que foi pesquisado pelos precursores clássicos como: Walton, Hackman e Oldham, Werther e Davis, Trist, Moos, de Huse e Cummings e Westley.

No Brasil, pesquisadores de diferentes áreas (engenharia, informática, saúde, psicologia) dedicam-se à aplicação de procedimentos relacionados à QVT com o intuito de descobrir novas formas e maneiras de sinalizar a real necessidade de mudanças para os empresários em relação a seus trabalhadores com finalidade de buscar entender seus anseios em relação ao bem-estar, equilíbrio físico, mental, social, para obter uma vida equilibrada fora e dentro das indústrias.

No quadro 4 abaixo estão pesquisadores que utilizaram o modelo de Walton, Hackman e Oldham os quais também foram empregados nesta pesquisa.

Pesquisadores que utilizaram o modelo de Walton (1973) em suas pesquisas:
Quirino et al. (1983) público-alvo: Analisou um grupo de pesquisadores agropecuários e pessoal de apoio à pesquisa (EMBRAPA-Brasília).
Vieira (1993) Estudou a QVT presente no setor de enfermagem.
Tannhauser (1993) Pesquisou os Psicólogos Organizacionais.
Lima (1994) Pesquisa realizada entre os operários de empresas do setor de Construção Civil no (RS).
Vieira (1995) Pesquisa foi realizada com empregados da empresa de motores WEG (SC).
Fernandes (1996) Pesquisa realizada em empresas do Rio Grande do Sul, com o objetivo de propor um método que permita elevar a QVT com base nos princípios do PDCA.
Limongi-França (1996) Pesquisou os Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.
Oliveira (2001) Pesquisa realizada entre Detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte.
Brighent e Silva (2002) Pesquisa realizada entre empregados da Central de Relacionamento com clientes da TIM Celulares.
Tolfo e Picinini (2002) Pesquisa realizada em 1999, 2000 e 2001, para a Revista Exame, com o objetivo de identificar as melhores empresas para se trabalhar no país.
Takeda e Xavier (2009) Pesquisa analisou o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho - QVT dos funcionários comparativamente com a percepção dos supervisores/gerentes, ambos de um processo de cortes de frangos.

Pedroso e Pilatti (2009) Pesquisa trata de uma revisão de literatura do modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton.
Pesquisadores que utilizaram o modelo de Hackman e Oldham (1975) em suas pesquisas:
Fleck (1987) foi o primeiro a utilizar o modelo de pesquisa de Hackman e Oldham (1975), atuando sobre profissionais de informática em exercício no eixo Rio-São Paulo.
Rodrigues (1989) analisa a QVT da alta gerência das indústrias de confecções do estado do Ceará.
Moraes et al. (1990) Pesquisa realizada entre ocupantes de cargos de chefia intermediária da região metropolitana de Belo Horizonte (MG).
Macedo (1990) Pesquisa entre funcionários dos setores de processamento de dados e atendimento direto a clientes do Banco do Brasil, em Belo Horizonte.
Moreno (1991) Pesquisa investigou a QVT de profissionais bibliotecários das universidades estaduais do Paraná.
Moraes et al. (1992) Pesquisa entre administradores que atuam com computador em 12 empresas de diferentes setores da economia da grande Belo Horizonte.
Moraes et al. (1994) Pesquisa realizada entre empregados de três empresas mineiras.
Almeida (1996) Pesquisa foi realizada entre funcionários de 18 micro e pequenas empresas paranaenses, participantes do programa Rumo à ISO 9000-3 e duas Empresas mineiras de grande porte, do setor de software.
Santanna (1997) Pesquisa realizada entre empregados de áreas de tele atendimento e atendimento direto ao público de uma grande empresa mineira do setor de serviços.
Barbosa (1997) Pesquisa foi realizada entre egressos do Curso de Mestrado em Administração da CEPEAD/FACE/CAD/UFMG.
Moraes et al. (1998) Pesquisa investigou dados obtidos entre pessoas que exercem profissões de risco (Aeronautas).
Sá (2000) Pesquisa foi realizada entre empregados de Empresa de Economia Mista de MG.
Oliveira (2001) Pesquisa realizada entre empregados do Banco do Brasil.
Moraes et al. (2002) Pesquisa realizada entre Policiais Militares do estado de Minas Gerais.

Quadro 3 - Resumo das pesquisas de QVT realizadas no Brasil

Fonte: Adaptado de Belo (2009)

Os autores utilizaram o modelo de Walton e Hackman e Oldham em diversas áreas da ciência e diferentes setores de trabalho para mensurar o bem-estar do trabalhador. Como se constatou, o tema QVT movimentou o campo da pesquisa científica o qual vem agregando novas possibilidades de entendimento e novos caminhos para a compreensão do que representa a QVT.

A partir destas novas perspectivas apontadas nas diversas pesquisas que vêm sendo feitas, há a preocupação cada vez mais presente em proporcionar o bem-estar para funcionários e o crescimento para as empresas.

Para Martins (2010 p. 6) a satisfação e insatisfação profissional são uma função da relação percebida entre o que o indivíduo quer do seu trabalho e da sua percepção do que está a receber.

Assim sendo, os estudos voltados à QVT vêm servindo para a conscientização dos industriários e, também, a dos trabalhadores que anseiam cada vez mais, por um espaço apropriado para a execução de suas tarefas, num ambiente propício interno ou externo que proporcione seu bem-estar dentro e fora das indústrias.

2.1.1 Propostas para Avaliar a QVT

Uma grande parte da vida da maioria das pessoas vai ser despendida no trabalho. Com isso, a preocupação em tornar o ambiente de trabalho melhor para alcançar maior produtividade e bem-estar aos funcionários vem sendo cada vez mais trabalhada dentro das empresas.

Para Reena (2009, p. 5) a qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação não só para melhorar a atividade laboral, mas também, a vida fora do trabalho. Desta maneira, engloba uma variedade de programas e técnicas que foram desenvolvidas para conciliar os objetivos de um indivíduo e da organização, ou seja, qualidade de vida e crescimento organizacional. A Qualidade de Vida no Trabalho, portanto, torna-se área-chave de considerações na atualidade.

A avaliação constante da QVT pode, potencialmente, oferecer às organizações informações importante sobre o bem-estar de seus funcionários, tais como a satisfação no trabalho, bem-estar geral, o stress do trabalhador e até mesmo, a relação gerada entre casa/trabalho.

Para Kilimnik (2000) a ênfase a QVT será cada vez maior na substituição do sedentarismo e do estresse por um maior equilíbrio entre trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida, sugerindo que o atual estágio da qualidade de vida no trabalho visa extrapolar os limites intramuros das organizações e trabalhar a questão do bem-estar do trabalhador de uma forma mais global.

A preocupação com o ambiente de trabalho e o homem deriva de inovações e da prática de programas para ter boas condições de trabalho e ambiente agradável para os trabalhadores, da alta produtividade para as organizações,

eficiência do serviço, e eficácia para alcançar uma melhor qualidade devida no trabalho.

Bergeron (1982) propôs que a qualidade da vida de trabalho fosse baseada em uma filosofia humanista que considerasse o trabalho como um fator essencial para o desenvolvimento do ser humano que, por sua vez, fosse considerado o elemento fundamental numa organização. Seria parte de uma tentativa para modificar um ou vários aspectos do local de trabalho pela introdução de métodos participativos, a fim de criar uma nova situação favorável à satisfação do empregado.

Partindo dos pressupostos colocados por Bergeron (1982) a qualidade de vida no trabalho foi sendo moldada à realidade dos trabalhadores através das adaptações feitas nos diversos conceitos estipulados por Walton, Hackman e Oldham.

Com isso, modelos foram sendo adaptados a partir dos conceitos e tiveram como finalidade medir a QVT, sendo que a maioria das análises se pautou sob a perspectiva do trabalhador nas relações de: satisfação, motivação, aspectos físicos e sociais do trabalhador e seu ambiente laboral.

Segundo Limongi-França (2008) as definições de (QVT) vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

Diversos são os modelos teóricos utilizados para avaliação e identificação da qualidade de vida no trabalho. Ainda, para Limongi-França (2008), em tais modelos é possível viabilizar maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para as questões de Qualidade de Vida no Trabalho. Seus indicadores são entendidos como instrumentos de planejamento e decisão que prometem explicar critérios, trazer objetividade de avaliação, facilitar o levantamento de informações, demonstrar dados e efeitos de determinadas ações.

Através dos modelos difundidos pelos principais autores (Walton, Hackman, Oldham) outros pesquisadores propuseram-se à criação de novas ferramentas para a utilização em suas pesquisas. Como por exemplo, Bhatia e Singh (2000 apud REENA, 2009) os quais estabeleceram alguns programas populares de QVT. Entre eles destacam-se:

Programa	Descrição
Tempo flexível de trabalho	Um sistema de horários de trabalho flexível. Flexível de tempo serve como um esquema de agendamento de trabalho permitido aos trabalhadores de maneira individual, dentro dos limites estabelecidos, para controlar e redistribuir suas horas de trabalho em torno de demandas organizacionais.
Enriquecimento do trabalho	Um programa para redesenhar os empregos permitindo aos funcionários maior autonomia e responsabilidade no desempenho das tarefas no trabalho.
Gestão por objetivos (Management By Objectives- MBO)	Participação do funcionário com seu superior no estabelecimento de metas aos funcionários que sejam consistentes com os objetivos da organização como um todo. MBO é visto como uma forma de integrar as necessidades pessoais e organizacionais.
Horas escalonadas	Acordo de trabalho, sobreposição de horários, horas predeterminadas e estabelecidas para a força total de trabalho. Esquema de hora de trabalho escalonado, para os grupos de funcionários desenvolverem o trabalho em diferentes intervalos.
Sistemas sociotécnicos	A reformulação física e tecnológica do local de trabalho com atendimentos mais humanizados da força de trabalho.
Rotação do trabalho	Um programa em que os funcionários continuassem seu trabalho de forma ininterrupta, mas com deveres adicionais com a intenção de tornar o trabalho mais gratificante.
Grupo de Trabalho Autônomo	A forma de participação dada ao grupo de trabalhadores, determinado controle de tomada de decisão sobre os métodos de produção, distribuição de tarefas, o recrutamento de membros da equipe, a seleção de líderes de equipe, horários de trabalho e assim por diante.
Participação do empregado	Um programa que visa uma maior partilha de responsabilidade na tomada de decisões.

Quadro 4 - Programas populares de QVT
Fonte: Bhatia e Singh 2000 (apud REENA, 2009).

De acordo com as percepções de Bhatia e Singh (2000 apud REENA, 2009) o modelo de QVT se configura como fonte na aplicação funcional de trabalho para o desenvolvimento do trabalhador idoso, pois os programas e suas configurações podem se adequar às condições de trabalho vivenciadas por eles diariamente, sendo necessários fatores que viessem a beneficiar os funcionários, como:

- Horário de trabalho flexível devido às condições físicas debilitadas pela idade;

- A reorganização do emprego que se configurasse em setores mais adequados à idade;
- Participação do funcionário idoso no estabelecimento de metas;
- Acordo de trabalho escalonado, para que o trabalho fosse concluído em diferentes intervalos, evitando assim, a exaustão e desgaste físico para o trabalhador idoso;
- Reformulação física e tecnológica do local de trabalho como: acesso fácil ao setor em que trabalha e no ambiente da empresa, além de tecnologia adaptada aos seus conhecimentos, uma vez que as mudanças tecnológicas vivenciadas hoje são constantes;
- Programas em que os funcionários dessem continuidade ao seu trabalho atual sem a troca de funções a que, muitas vezes, são submetidos;
- Maior participação dos funcionários idosos, para determinar métodos de produção, seleção de líderes de equipe, distribuição de tarefas no sentido de que fosse analisado por eles mesmos, quem teria melhor propensão física e mental a assumir determinado cargo ou área;
- Programas voltados aos trabalhadores idosos que administrassem a divisão de responsabilidade nas tomadas de decisões para a empresa.

Outros modelos relacionados que servem como escopo para a análise do nível de satisfação dos idosos com seu trabalho, seria o de Walton (1973) que definiu qualidade de vida no trabalho como reações dos empregados sem relação a seus postos de trabalho, especialmente as condições necessárias para satisfazer as suas necessidades de formação profissional e de saúde mental. Assim, a qualidade de vida no trabalho enfatiza o crescimento pessoal, a experiência de trabalho, além de diversificar as atividades laborais, a fim de satisfazer as necessidades pessoais, enfatizando questões elementares à realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos. Esses fatores são primordiais para atender e melhorar as condições de trabalho para os funcionários mais velhos os quais precisam de um pouco mais de atenção nos aspectos relatados.

O modelo de Hackman e Oldham (1975) também se configura na adaptação para a compreensão do trabalhador idoso, pois o modelo de características do

trabalho baseia-se na ideia de que a tarefa em si é fundamental para a motivação dos funcionários. Especificamente, um trabalho tido como maçante e monótono sufoca a motivação para um bom desempenho, ao passo que um trabalho desafiador aumenta a motivação.

A importância de um modelo proposto para avaliar a QVT pode ser desenvolvida a partir das dimensões que foram redefinidas e assim, identificar fatores que podem ser medidos sobre elas. Um setor ou uma indústria podem ser estudados e pesquisados para testar empiricamente o modelo e relacionar o nível de eficiência da QVT em uma organização.

2.1.2 Modelo de Walton, Hackman e Oldham e Suas Perspectivas para Avaliação da QVT

Na essência da evolução da sociedade em geral, a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho surge como preocupação e esta vem sendo cada vez mais pesquisada. A QVT tem um conceito muito extenso e com isso há uma imensa variedade de programas, técnicas, teorias e estilos de gestão através dos quais as organizações e os empregos são alvos de pesquisas.

Desta maneira, autores como Walton Hackman e Oldham tiveram concepções diferentes em relação à QVT. Porém com o mesmo intuito de proporcionar melhorias seja no trabalho ou no bem-estar psíquico e físico dos funcionários.

Richard Walton (1973) em sua visão singular sobre a relação homem/trabalho enfatiza questões elementares quanto à realização do trabalho, primando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros estudiosos. Walton apresenta oito dimensões seguidas de indicadores que afetam de forma positiva o ambiente e as condições das pessoas em seu trabalho.

Entretanto, Walton (1973) alerta que cada grupo de trabalhador pesquisado, assim como espaço diferenciado, tende a originar uma série de critérios diferenciados e dimensões que influenciam a qualidade de vida no trabalho, transformando os resultados. E, ainda, menciona que a QVT seria o resultado da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir

motivação e satisfação, além de resultar em muitos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

Apesar de não existir um conceito global para definir QVT, as ideias da maior parte dos autores aplicam-se como mesmo sentido, ao tentar abranger e organizar todos os aspectos próprios à relação trabalhador/ambiente de trabalho, seja nos conceitos básicos como remuneração, ambiente físico ou aqueles que surgem das constantes mudanças nas relações de trabalho e ganha cada vez mais importância como a competitividade, insegurança com relação ao trabalho.

Em sua concepção sobre a QVT, Walton (1973) propôs oito critérios que englobassem as necessidades e os anseios do trabalhador, a reorganização de cargos e novas formas de tentar melhorar o trabalho.

Estes critérios se dividem em oito formas conceituais, assim descritas:

1. **Compensação justa e adequada:** Pode-se dizer que a remuneração justa se dá ao que é pago ao empregado de forma apropriada pelo trabalho efetuado. Adequada seria se o salário fosse suficiente quando comparado com os padrões sociais em que vive o empregado.
2. **Condições de trabalho:** neste conceito apontam-se muitas variáveis como: horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas que minimizem o risco de doenças relacionadas ao trabalho e os acidentes, imposição de limite de idade quando o trabalho torna-se perigoso para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.
3. **Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana:** Pode ser entendida sob quatro aspectos para que haja desenvolvimento deste conceito: (1) autonomia - quando o trabalho permite a independência e domínio das atividades; (2) competências múltiplas-quando o trabalho permite ao empregado desenvolver seus conhecimentos e habilidades; (3) informação e perspectiva - está relacionada à conquista de informações significativas sobre o processo global do trabalho e as implicações de sua própria ação que permitam que o trabalhador possa avaliar a relevância e as consequências de suas tarefas; (4) Organização e prática no trabalho.

4. **Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados:** Dois aspectos referem-se à oportunidade de crescimento no emprego e se configura em duas perspectivas: (1) desenvolvimento - com as atividades operacionais e atribuições de trabalho e atividades voltadas a melhorias como as educacionais; (2) expectativas futuras - de utilizar novos conhecimentos e novas habilidades em futuros trabalhos; oportunidades de melhoria buscando avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por familiares, chefes, segurança de emprego e de salário associado ao trabalho.
5. **Integração social na organização do trabalho:** Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura e organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”. Pode-se dizer que o que deve prevalecer no ambiente de trabalho de acordo com a constatação de Walton: (1) ausência de preconceitos - aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física; (2) igualitarismo - ausência de divisão de classes ou de estrutura hierárquica; (3) mobilidade - funcionários com possibilidade de se qualificar para níveis mais elevados; (4) grupos preparatórios de apoio - para ajuda mútua, sustentação socioemocional e afirmação pessoal; (5) senso comunitário - desenvolvimento em conjunto além dos grupos de trabalho; (6) abertura interpessoal - formação que os membros da organização expõem suas ideias, anseios e emoções tanto da vida profissional quanto pessoal.
6. **Constitucionalismo na organização do trabalho:** este conceito se relaciona aos direitos e deveres que um trabalhador da organização tem quando há tomada de decisão e acaba afetando seus interesses ou sobre seu lugar na empresa; (1) privacidade - direito de expressar ou não opiniões ou informações; (2) liberdade de expressão - direito de discordar de pensamentos e visão de seus superiores, sem medo de ser prejudicado; (3) igualdade - direito a tratamento igual em todos os

aspectos, compensação, premiações e segurança no emprego; (4) processo justo- uso da lei em caso de problemas no emprego.

7. **Trabalho e o espaço total de vida:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira harmônica quando as atividades e cursos promovidos não extrapolam ao tempo de lazer e o tempo com a família.
8. **A relevância social do trabalho na vida:** a autoconfiança do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma diminuição do próprio trabalho ou de sua carreira.

De acordo com alguns pesquisadores os conceitos de QVT desenvolvidos por Walton são os mais completos na aplicação para o entendimento dos anseios e assistência aos trabalhadores.

Para Pedroso e Pilatti (2009, p. 41), no Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo modelo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional.

Enquanto Walton objetivou o bem-estar global para o homem em seu trabalho, os autores Hackman e Oldham (1975) desenvolveram uma análise das condições básicas para promover o elevado potencial motivador e satisfação no ambiente de trabalho. Dentro das perspectivas desenvolvidas por estes autores, vale ressaltar que quando os funcionários estão bem em seu trabalho, não se faz necessário forçá-los a trabalhar com comprometimento, determinando bons resultados, ao contrário, eles tentam fazer o melhor, porque desse modo obtêm recompensa pessoal e satisfação pelo trabalho desenvolvido.

No modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) há um desencadeamento de fatores ao entender QVT, pois ela é resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, que são capazes de gerar diversos estados psicológicos que, por fim, geram a motivação e a satisfação em níveis distintos, ou seja, os fatores que determinam a QVT advêm das realizações do indivíduo, que surgem da combinação dos distintos níveis de percepção sobre as dimensões da tarefa prevista no modelo.

Hackman e Oldham (1975) apresentam dimensões básicas do trabalho, que consideram três estados psicológicos críticos experimentados pelos trabalhadores na sua relação com o trabalho, que são determinantes de satisfação e motivação nessa relação, podendo obter como resultado, realização pessoal e profissional. Esses três estados psicológicos são:

1. **A significância percebida do trabalho** - a percepção que o trabalhador tem quanto ao produto do seu trabalho, dentro de uma escala de valores.
2. **A percepção da responsabilidade pelos resultados** - a responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação ao seu trabalho, o quanto o mesmo se sente responsável pelos resultados obtidos através da execução da atividade sob sua responsabilidade.
3. **O conhecimento dos resultados do trabalho** - focalizados nesse caso, o nível de conhecimento e entendimento sobre os resultados alcançados através do desempenho efetivo na realização de seu trabalho.

E ainda, incluem-se sete dimensões básicas como geradoras da presença desses estados psicológicos: 1) variedade de habilidades; 2) identidade com tarefa; 3) significado da tarefa; 4) autonomia; 5) *feedback* extrínseco; 6) *feedback* intrínseco ou do próprio trabalho; e, 7) inter-relacionamento.

Ao contrário do modelo de Walton o qual priorizou valorizar os trabalhadores, enfatizando as condições físicas e psicológicas, Hackman e Oldham objetivaram identificar as reações afetivas pessoais ou sentimentos obtidos ao desempenhar seu trabalho, à satisfação com as possibilidades de crescimento, segurança no trabalho e compensação.

Hackman e Oldham (1975) apresentaram também no modelo proposto, dois grupos de variáveis, que são os resultados pessoais e as satisfações contextuais. O primeiro grupo representa as relações de efetividade pessoal ou o sentimento que o indivíduo possui ao desempenhar seu trabalho, o que, no caso, pode gerar produção de alta qualidade, redução no absenteísmo e na rotatividade. Neste grupo encontram-se os seguintes aspectos:

- Satisfação geral com o trabalho;

- Produção de trabalho de alta qualidade;
- Motivação interna para o trabalho;
- Absenteísmo e rotatividade reduzida;
- Quanto ao segundo grupo das satisfações, tende à identificação do bem-estar do indivíduo nos seguintes aspectos;
- Necessidade de crescimento;
- Segurança no trabalho;
- Ambiente Social;
- Compensação;
- Supervisão adequada.

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) trata do rompimento de fatores ao entender a QVT, pois ela é resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, que são capazes de gerar diversos estados psicológicos, que por fim geram a motivação e a satisfação em níveis diferentes, ou seja, os fatores que determinam a QVT incidem nas realizações do indivíduo, que surgem da combinação dos distintos níveis de percepção sobre as dimensões da tarefa prevista no modelo.

Com isso, observou-se que o modelo serve para avaliar as percepções dos funcionários idosos através das características do trabalho, as atitudes em relação ao trabalho e da organização, força e necessidade individual de crescimento.

As constatações feitas por Hackman e Oldham (1975, p. 79) direcionaram seus conceitos na área da psicologia, usaram a autonomia como um de seus principais fatores na teoria “diagnóstico do trabalho”. Eles definiram a autonomia como “o grau em que o trabalho proporciona liberdade substancial, independência e critério para o empregado em programar o trabalho e na determinação dos procedimentos a serem utilizados na sua realização”.

Dentre os diversos aspectos colocados sobre a QVT tanto para Walton, como para Hackman e Oldham, pode-se dizer que os dois modelos expostos diferem apenas nos critérios estipulados, sendo que Walton nomeou oito conceitos que são considerados os mais completos por atender os anseios e as necessidades do trabalhador, enquanto Hackman e Oldham criaram cinco conceitos com variáveis

que podem ser medidas (variedade, autonomia, significado da tarefa, identidade, *feedback*).

No modelo proposto por Walton (1973) as oito dimensões apresentadas são importantes em razão de que os funcionários envolvidos nas diferentes organizações de trabalho possuem expectativas diferenciadas sobre as mesmas. Os oito critérios elencados se relacionam entre si. Portanto a alteração de um critério poderá gerar alteração em outros.

Os conceitos de Walton e Hackman e Oldham, de certa forma, estão interligados ou estão inseridos dentro de um contexto máximo do entendimento sobre a QVT. Entretanto, há a necessidade de aprofundar mais seus conceitos em pesquisas para propor um possível modelo mais amplo e preciso que explique melhor o processo pelo qual se consiga obter ganhos competitivos através do envolvimento e comprometimento do capital humano, mobilizando-o em favor das causas da empresa e principalmente, do trabalhador.

2.2 ENTENDIMENTO DE ENVELHECIMENTO E IDOSO

O processo de envelhecimento é, naturalmente, uma realidade biológica que tem seus processos próprios, em grande parte fora do controle humano o qual não pode ser evitado.

Para os pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) Batista et al. (2009 p. 07) o conceito de envelhecimento ou a definição de pessoa idosa não são objeto de consenso, seja na literatura especializada ou na sociedade em geral. Em paralelo à evolução cronológica, estão presentes fenômenos biológicos psicológicos e sociais que resultam importantes para a percepção e a vivência da idade e do envelhecimento.

Esta mudança no modo de vida vem se tornando base para a definição da terceira idade que no Brasil de acordo com o estatuto ocorreu entre as pessoas com sessenta anos ou mais. Entretanto, esta premissa não se torna coerente, pois se levar em consideração somente se assegura de benefícios como transporte gratuito nos coletivos urbanos e suburbanos pessoas a partir dos 65 anos. Entre 60 e 65 anos, a decisão depende de cada cidade o que acaba descaracterizando o que foi proposto por lei do estatuto do idoso.

A conceituação de idoso definida pelas Nações Unidas (ONU, 2002) remete basicamente a duas diferenciações fundamentais: velhice e envelhecimento, processo que se inicia ao nascimento, fenômeno constante que apresenta características diferenciadas de acordo com a cultura, com o tempo e o espaço; já a velhice é a última fase do ciclo vital das pessoas.

Camarano e Pasinato (2004) destacam que se reconhece a existência de uma gama bastante ampla de critérios para a demarcação do que venha a ser um “idoso”. O mais comum baseia-se no limite etário, como é o caso, por exemplo, da definição da Política Nacional do Idoso, sancionada pela Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994 (BRASIL, 1994). O Estatuto do Idoso, sancionado pela Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003 (BRASIL, 2003) endossa essa definição. Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) considera como idosas as pessoas com 60 anos ou mais, se elas residem em países em desenvolvimento, e com 65 anos e mais se residem em países desenvolvidos.

Destaca-se o entendimento sobre o que representa a consideração de idoso, compreende mais do que simples determinação de limites de idades biológicas. Entretanto, cada pessoa tida como idosa tem suas próprias vontades e anseios em relação à vida profissional e social.

Camarano (2002) enfatiza que a definição de idoso não diz respeito a um indivíduo isolado, mas à sociedade como um todo. Assumir que a idade cronológica é o critério universal de classificação para a categoria idoso é correr o risco de afirmar que indivíduos de diferentes lugares e diferentes épocas são homogêneos.

O que vale salientar sobre o entendimento de envelhecimento ou idoso é que este processo populacional terá impulso relevante sobre os diversos campos da sociedade (trabalho, política, direito, cultura, economia, entre outras). Com a gradual mudança na participação da população idosa cabe destacar a necessidade de novos paradigmas para o entendimento desta população em todos os segmentos sociais.

2.2.1 Trabalhadores Idosos e Ativos

Cada vez mais os trabalhadores idosos estão permanecendo no mercado de trabalho. Em consequência a este fator está aliada a maior longevidade, fator considerável para a nova realidade sobre o crescimento desta população.

Para Camarano (2002, p. 8) Vale ressaltar que a partir das constatações feitas, no futuro breve, as organizações terão que reexaminar os papéis de trabalho e, possivelmente, repensar as responsabilidades de trabalho para acomodar os trabalhadores idosos.

Cada vez mais os idosos estão requerendo o processo de desaposentação que significa o seu direito em abdicar da aposentadoria conseguida no Regime Geral de Previdência Social, ou em Regimes Próprios de Previdência de Servidores Públicos. O intuito de voltar ao mercado de trabalho se dá sob a perspectiva de melhorar seu recebimento de benefício tornando-o mais vantajoso no mesmo ou em outro regime previdenciário.

De acordo com o que está publicado no site do CONJUR 2011 (consultor Jurídico); no Brasil, existem hoje em torno de 70 mil ações de segurados que lutam na Justiça para obter o direito a trocar a aposentadoria. Há atualmente 500 mil aposentados que voltaram a trabalhar e contribuem para a Previdência Social.

Como se observa, o crescimento da proporção destes trabalhadores tende a crescer cada vez mais, entretanto, para Spokus (2008, p. 2) um dos caminhos para recolocar e pensar nos trabalhadores idosos seria as empresas começarem a repensar suas estratégias tradicionais da força de trabalho, dedicando mais atenção à criação de acesso às oportunidades educacionais contínuas que abordem vários conceitos de aprendizagem, tais como aprendizagem que melhorasse o conhecimento dos trabalhadores mais velhos.

Os trabalhadores mais velhos estão se mostrando muito eficazes em suas tarefas, em muitas atividades que requerem persistência, precisão, experiência, capacidade de solução de problemas práticos, pontualidade, assiduidade e cuidado, bem como o fato de mostrarem-se flexíveis e motivados a enfrentar desafios, desmentindo assim, estereótipos errôneos existentes sobre o envelhecimento.

Odebrecht (2002, p. 32) considera que é fundamental conhecer o processo do envelhecimento humano para compreender as mudanças nas capacidades e habilidades do trabalhador que envelhece, para assim poder adequar o trabalho a este novo perfil de trabalhador. Com base neste conhecimento será possível reprojeter as condições de trabalho, de forma que o trabalhador idoso possa manter a produtividade sem comprometer a sua saúde e a sua segurança.

Para desmistificar todos os pontos negativos relacionados aos trabalhadores idosos, Yeandle (2005, p. 16) publicou em seu estudo uma lista com esquema de

experiências dos trabalhadores mais velhos os quais são pertinentes para que as empresas comecem a pensar na permanência ou recolocação desta porcentagem de pessoas que só tem a crescer cada vez mais no Brasil. Ver quadro 5 abaixo:

Categoria	Experiência / Orientação	Política de apoio Equilíbrio Trabalho-vida
Transformador de carreira: anteriormente em cargo bem remunerado, altamente qualificado.	Quer dar algo, mais uma tentativa, ou de "dar algo de volta"; quer um novo desafio, pensar: "Eu fiz a minha parte aqui".	*Aprendizagem ao longo da vida. O acesso à formação. Pensões rápidas. A orientação profissional. A discriminação de idade e proteção.
Minimizadores: anteriormente em cargos de alto escalão que envolve estresse, mas recompensado com boa remuneração.	Cansado das pressões do trabalho, quer mais tempo e menos stress; aceitar uma queda na renda, um padrão mais baixo de vida ou alterações nos padrões de consumo; optar pela autodeterminação, ser uma pessoa determinada.	*As informações financeiras. A orientação profissional. *Pensão aceitável.
Estrategistas de saída: algumas encontradas na maioria das categorias de emprego.	Planejadores que muitas vezes têm planos de aposentadoria claros, muitas vezes desenvolvidos com um cônjuge ou companheiro, que olham para frente e aproveitam o lazer e a liberdade, e assim, podem afirmar o controle para obter "soberania do tempo".	*As informações financeiras. Pensão segura. *Saída faseada / opções reduzidas de horas. *Pensão / Meio expediente, opção de emprego.
Trabalhadores rejeitados: tipicamente em emprego com menor remuneração e menos qualificados.	Excesso de trabalhadores mais velhos, aqueles com habilidades obsoletas, trabalhadores mais velhos em indústrias e empresas em declínio.	*Orientação profissional. *Exposição para recrutamento. *Acesso à formação. *Assistência de pensão.
Relutante, desistente: normalmente em emprego com menor recompensa e menos qualificado.	Propensos a abandonar o trabalho assalariado devido à saúde ruim, com isso, a família acaba tendo que aumentar os cuidados com os idosos.	*Horário reduzido de trabalho. *Opções flexíveis de emprego. *Pausa na carreira ou a opção de licença estendida. *Serviços de apoio na carreira. *Confiança e Serviços de Assistência Social.
Mantenedores de identidade: anteriormente bem pagos em seus postos profissionais.	Escolhe deixar o emprego, mas, continuar o seu trabalho em um papel de profissional qualificado ou em outro ambiente. Pode ter se deslocado para o autoemprego muito mais cedo no curso da vida.	*Autoemprego. *Opções de consultoria. *Pensão/opções de emprego em tempo parcial.
Trabalhadores até que eles parem: normalmente em emprego com cargo menor, menos remunerado e menos qualificado.	A baixa remuneração e a falta de recursos fazem com que continuem a trabalhar ativamente. Propensos a trabalhar em ocupações elementares, ter poucas qualificações e trabalhar até a saúde falhar ou forçado a se aposentar.	*Garantias de rendimento. *Promoção da saúde. *Informação sobre pensões e créditos fiscais. *Aprendizagens ao longo da vida não devem ser desprezadas. *Os trabalhadores idosos não podem ser vistos como pessoas incapazes de progressão ou treinamento.

Quadro 5 - Resumo sobre as experiências dos trabalhadores mais velhos

Fonte: Adaptado de Yeandle (2005)

Ainda de acordo com Yeandle (2005) a diversidade da população dos trabalhadores mais velhos e a variedade de experiências de vida são eventos que normalmente encontram-se entre as idades de 50 e 65.

Para Peggy (2006, p. 6) o envelhecimento ativo tem emergido como um modelo atraente para o futuro. Este é voltado para melhorar o desempenho e a integração social dos idosos na sociedade, mas também, visa promover a autonomia, dignidade e liberdade. Ainda de acordo com Peggy (2006), a Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma que os países podem dar-se ao luxo de ficarem velhos, caso os governos, as organizações internacionais e a sociedade civil promulguem políticas de envelhecimento ativo e programas que melhorem a saúde, participação e segurança dos cidadãos idosos. Essas políticas e programas devem basear-se nos direitos, necessidades, preferências e capacidades das pessoas idosas. Eles também precisam adotar uma perspectiva de curso de vida que reconheça a importante influência das experiências de vida anteriores sobre a maneira que as pessoas envelhecem.

Entretanto, para Perry (2010, p. 13) somente uma ampla mudança cultural poderá minimizar as práticas discriminatórias contra pessoas de mais idade, seja no trabalho ou em outras esferas. Contudo, cabe apontar que a promoção do respeito para com esses idosos e a tentativa de diminuir com o preconceito em contratar um idoso por não acreditar que eles ainda sejam produtivos e capazes de realizar suas funções pode ser uma realidade a ser trabalhada em todos os campos sociais.

Muitas vezes, os trabalhadores mais velhos são vistos sob uma luz desagradável por parte dos empregadores. Estereótipos negativos são muitos: os trabalhadores mais velhos são considerados inflexíveis; há falta de iniciativa, tendem a ter mais faltas por doença; por ter uma má compreensão de línguas estrangeiras; estão relutantes em participar de ações de formação; têm uma capacidade limitada para se adaptar às novas condições de trabalho; falta de conhecimento de novas tecnologias ou processos de produção. Na maioria dos casos, esses estereótipos estão muito longe da verdade. (PERRY, 2010, p. 12).

Com isso, a permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho repercute na adequação homem/trabalho. Portanto, para manter este trabalhador por mais tempo no mercado de trabalho há a necessidade de uma combinação de fatores para que estes tenham a intenção de permanecer trabalhando. Atualmente uma das ferramentas que vem sendo adotada para a melhoria de sua vida

profissional e saúde física e mental, é a aplicação da QVT que tem como objetivo promover o máximo de conforto e segurança ao funcionário, visando à eficácia e a melhoria da sua qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho com produtividade.

A autora McIntosh (2007) coloca três princípios básicos para reter o idoso no mercado de trabalho. O primeiro e certamente mais óbvio, para manter os trabalhadores mais velhos é saber o que eles querem e precisam. O segundo é fornecer o que precisam. O terceiro seria o diálogo, isto é, verificar se eles estão recebendo da empresa o que precisam. Existem basicamente três estratégias de retenção essenciais: (1) tornar-se o tipo de empresa para a qual os trabalhadores mais velhos querem trabalhar, (2) reorganizar os benefícios da empresa, programas e estrutura de trabalho para atender as necessidades de uma força de trabalho envelhecida e, (3) manter todos os funcionários por meio de programas de treinamento e reciclagem.

Com isso, pode se entender que com o aumento da participação dos funcionários mais velhos no mercado de trabalho, as empresas e organizações devem antecipar-se às mudanças que ainda estão por vir, para que consigam alterações relevantes ao seu próprio progresso e ao bem-estar dos seus trabalhadores.

2.2.2 A Proteção dos Idosos e Seus Direitos no Mercado de Trabalho

Alguns anos atrás o idoso era visto pela sociedade como um fardo, um problema social em razão da sua condição de vulnerabilidade decorrente da idade avançada. Para Camarano e Pasinato (2004, p. 05) a partir deste contexto, o Estado entendeu que o idoso precisava de maior atenção para que esse quadro fosse revertido e o idoso ocupasse um lugar de excelência na sociedade e que lhe garantisse a legalidade de seus direitos. Em 2003 foi aprovado o Estatuto do Idoso o qual trata dos direitos fundamentais, as medidas de proteção e da política de atendimento ao idoso, além de mencionar os direitos relacionados ao trabalho.

Neri (2005, p. 41) destaca princípios da ideologia que influenciaram a constituição da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso, entre eles a associação de velhice com declínio intelectual, que se reflete em baixo desempenho no trabalho, incapacidade para novas aprendizagens, pouca flexibilidade e alta

resistência à mudança. Estes aspectos são comumente apontados como motivo para os idosos não se envolverem em tarefas intelectualmente exigentes, para serem afastados do trabalho e para não serem submetidos à reciclagem profissional.

O Estatuto do Idoso (Brasil, 2003), no Artigo 26, o qual aborda sobre a Profissionalização e o Trabalho, destaca que o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Já o Artigo 27 cita que na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

O que está estabelecido no Artigo 28 seria que o Poder Público tem autonomia para criar e estimular programas de:

- I. Profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
- II. Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;
- III. Estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Partindo do paradigma defendido pelo estatuto cabe enfatizar que o número de trabalhadores idosos que trabalham após aposentadoria quase dobrou em nosso país de acordo com o IBGE (2010), de 2008 para 2009. A proporção de pessoas com 50 anos ou mais de idade aumentou de 26,5% para 27,4% e, conseqüentemente, a presença deles no mercado de trabalho (de 19,9% para 20,9%), lembrando que em 2003 esta população representava 16,8% da população ocupada.

Como se observa o crescimento do percentual de idosos é um fato que vem se delineando como um sinal de alerta para o Brasil. Vale destacar que o Brasil está entre os países tidos como desenvolvidos e este pode ser um fator de grande preocupação, uma vez que ainda não possui políticas para mediar o crescimento

populacional de idosos como veremos no gráfico do IBGE da Síntese de Indicadores Sociais SIS (IBGE, 2012) a seguir:

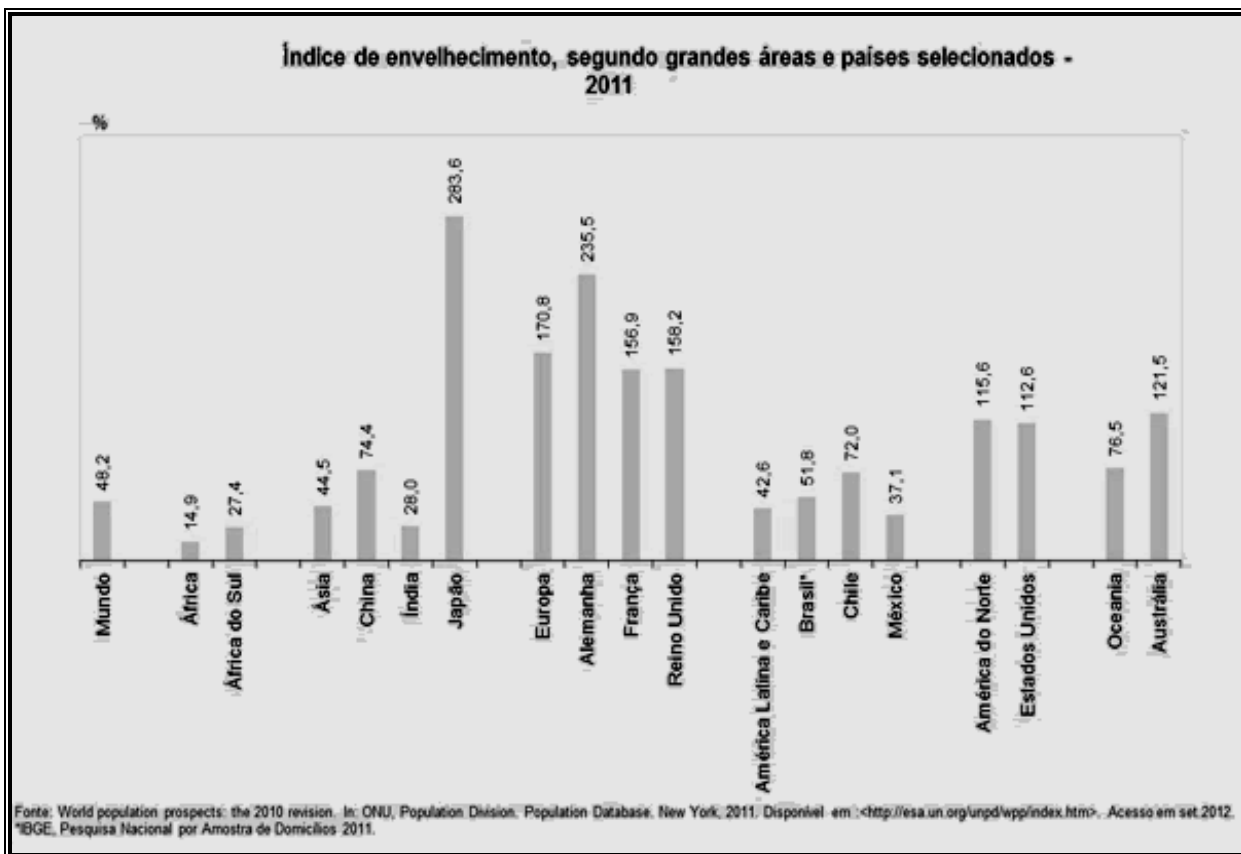


Figura 1 - Índice de envelhecimento, segundo grandes áreas e países selecionados - 2012.
Fonte: IBGE (2012)

A preocupação com essa nova representação populacional vem gerando constantemente discussões e a realização de diversos estudos com o objetivo de fornecerem dados que auxiliem no desenvolvimento de políticas e programas adequados para essa parcela da população, que necessita de cuidados específicos referentes à sua idade sem que haja preconceito e exclusão social e profissional.

Entretanto, cabe mencionar que a qualidade do emprego é uma questão importante para os trabalhadores mais velhos, pois como vemos, há um número considerável de pessoas idosas que continuam ativos após a aposentadoria. Entretanto, a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho se dá por alguns fatores importantes como apontam os pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) Batista et al. (2009, p. 16). É possível refletir que a sua continuidade no mercado de trabalho se explica visando a complementação do benefício recebido e/ou para manter uma vida ativa no trabalho. A continuidade das

atividades profissionais parece permitir às pessoas mais idosas continuar a participar de maneira ativa na sociedade, dado que os relacionamentos nesses espaços sociais evitam o isolamento.

Partindo das constatações averiguadas a partir da reinserção ou permanência dos idosos no mercado de trabalho, urge que as empresas preparem esses trabalhadores para a aposentadoria ou recolocação no mercado de trabalho.

Entretanto, esta realidade nos parece distante diante da falta de perspectiva devido à cultura que se criou em nosso país de que uma vez aposentado é momento de descanso, de parar de trabalhar.

Para Levy (2003, p. 8) o processo de aposentadoria significa a transição vivenciada quando se abandona o papel profissional desempenhado até então, para exercer o papel de pessoa aposentada.

Com isso, tanto o planejamento prévio da vida antes e após a aposentadoria não demonstra os reais anseios dos futuros aposentados, uma vez que esses anseios não são colocados em discussão para que se possa ter a dimensão das pretensões da população crescente de idosos e assim, prepará-los de forma concreta e eficaz para esta nova realidade.

2.2.3 O Idoso como Agente Produtivo após a Aposentadoria

O envelhecimento da população brasileira apresenta uma série de fatores que interferem para o crescente número das pessoas em faixa etária mais avançada: o aumento da expectativa de vida, o avanço no âmbito da saúde e a redução da taxa de natalidade, acompanhadas por mudanças nas estruturas e nos papéis da família, assim como nos padrões de trabalho.

O mercado de trabalho passou a ser alvo de interesse por parte da população mais idosa, principalmente de indivíduos prestes a se aposentarem ou já aposentados. Contudo, o mercado de trabalho ainda não está concedendo oportunidades e, principalmente, credibilidades para este segmento populacional.

As iniciativas em reinserir os aposentados no mercado de trabalho estão começando a ser pensadas como se pode sentir em algumas empresas e estabelecimentos comerciais onde os idosos fazem parte do quadro de funcionários. As ações ainda são tímidas na recolocação do idoso no mercado de trabalho, porém

a participação desta categoria de pessoas vem oferecer maior possibilidade para desempenho de seu papel como força de trabalho.

O aproveitamento da mão de obra do idoso ainda é uma incógnita, um desafio a ser lapidado. Ao que parece, na sociedade reina o estigma de que a ação do tempo sobre as pessoas se processa de forma incapacitante. Não se pode negar que com o passar do tempo ocorrem diversas limitações quer físicas ou psíquicas, mas é irreal se pensar que a mão de obra após os 60 anos não possa ser utilizada. (GARCIA, 2007, p. 11).

O trabalhador idoso detém riqueza de experiência e perspectiva, talento e energia para oferecer aos seus empregadores. Consequentemente, este trabalhador sai na frente em relação aos jovens, que independente da profissão exercida possui um conhecimento construído e valorizado por uma soma de fatores como: período de tempo no exercício profissional, educação e o aprendizado aos quais teve acesso, bem como a cultura e o local onde passou grande parte de sua vida.

Entretanto para que este trabalhador continue desenvolvendo suas funções após aposentadoria há a necessidade em analisar o que os trabalhadores mais velhos realmente esperam que as empresas lhes ofereçam. De acordo com as observações feitas a partir de questionamentos realizados com os responsáveis pelo recurso humano (RH) das empresas pesquisadas, mencionam-se pontos preponderantes para a melhoria de um trabalho mais humanizado aos trabalhadores idosos e para uma possível permanência destes funcionários em seus postos de trabalho por mais alguns anos.

Para isso, contratantes (RH) e empresários terão de compreender alguns dos fatores que levaram à incompatibilidade de trabalho aos idosos, bem como considerar algumas soluções viáveis como:

- Um ambiente amigável;
- A chance de usar suas habilidades;
- A chance de fazer algo importante para si e para a empresa;
- Se sentir respeitado pelos colegas de trabalho e pelos superiores;
- A oportunidade de aprender algo novo;
- A capacidade de ajudar os outros;
- Remuneração que supra suas necessidades;

- Cuidados de saúde e benefícios de seguro;
- Horário flexível de trabalho que os motive e não cause desgaste (físico e mental), cansaço e desmotivação;
- Períodos de descanso para fazer algo que sempre quis fazer;
- Recompensas e benefícios para o seu estilo de vida e interesses;
- Motivação através de um trabalho significativo;
- Inclusões sociais na organização para que estes não se sintam excluídos;
- Consultá-los e capacitá-los;
- Comunicação clara e objetiva com estes trabalhadores;
- Diálogo com os idosos, entre outros.

O que vem se configurando no mercado de trabalho brasileiro seria o descompasso entre o desejo dos trabalhadores mais velhos em continuar trabalhando e a disponibilidade de oportunidades viáveis para eles. O desafio para que as organizações decidam contratar esses trabalhadores é projetar opções flexíveis de trabalho que tornem o trabalho uma opção atraente.

Para Spokus (2008, p. 10) as organizações do futuro terão que ser responsáveis por manter a força de trabalho em constante mudança devido o crescente envelhecimento. Além disso, as organizações serão forçadas a reexaminar e esclarecer os papéis de trabalho e, possivelmente, redesenhar as responsabilidades de trabalho para acomodar os trabalhadores mais velhos.

Entretanto, mudanças fundamentais precisam ocorrer, permitindo não só adequações para trabalhadores que já estão em um determinado emprego por um longo período de tempo, mas também, para procurar especificamente novos trabalhadores idosos como parte dos processos de recrutamento.

De acordo com o IBGE (2012, p. 49) em 2011 a população ocupada estava distribuída em 0,2% de pessoas de 10 a 14 anos de idade, 1,5% de 15 a 17 anos, 14,0% de 18 a 24 anos, 62,3% de 25 a 49 anos e 22,0% de pessoas com 50 anos ou mais de idade. Dentre todos esses grupos de idade, apenas o formado por pessoas de 50 anos ou mais de idade apresentou crescimento da participação relativa na população ocupada: de 21,5% em 2010 para 22% em 2011. Os demais grupos tiveram redução ou estabilidade da participação relativa na ocupação no ano.

Fato que acompanha o envelhecimento populacional mostrado pela População em Idade Ativa (PIA), onde a participação das pessoas com 50 anos ou mais de idade, desde 2003, aumentou 6,8 pontos percentuais diante uma redução nos demais grupos etários.

Com isso, o retorno dos aposentados ao mercado de trabalho formal ou informalmente torna-se cada vez mais comum no Brasil. Para Camarano e Pasinato (2004), as principais causas deste processo estão ligadas à questão financeira, à falta de adaptação com a vida monótona e muitas vezes solitária. Porém, para que estes idosos se reintegrem no mercado de trabalho dois fatores são considerados negativos: baixa escolaridade geral relativa à população jovem e os preconceitos por parte das empresas na hora de contratar.

Entretanto, ao que tudo indica este cenário vem se alterando e a aceitação destas pessoas vem aumentando no mercado de trabalho. De acordo com o IBGE (2010) cerca de 35% dos idosos nos municípios com até 20 mil habitantes contribuem com 30 a 50% do rendimento familiar mensal, enquanto nos municípios com mais de 500 mil desse percentual de idosos é de 17%. Em todo o País, 27% dos idosos são responsáveis por mais de 90% do rendimento familiar.

Ainda, de acordo com o IBGE (2010) em termos absolutos, a população idosa brasileira vai ter um crescimento expressivo até 2050. Pelas projeções elaboradas pela Divisão de População da ONU, os idosos de 65 anos e mais deverão passar de 10 milhões para 50 milhões entre 2000 e 2050 e os idosos de 80 anos e mais deverão passar de 1,7 milhão para quase 14 milhões no mesmo período.

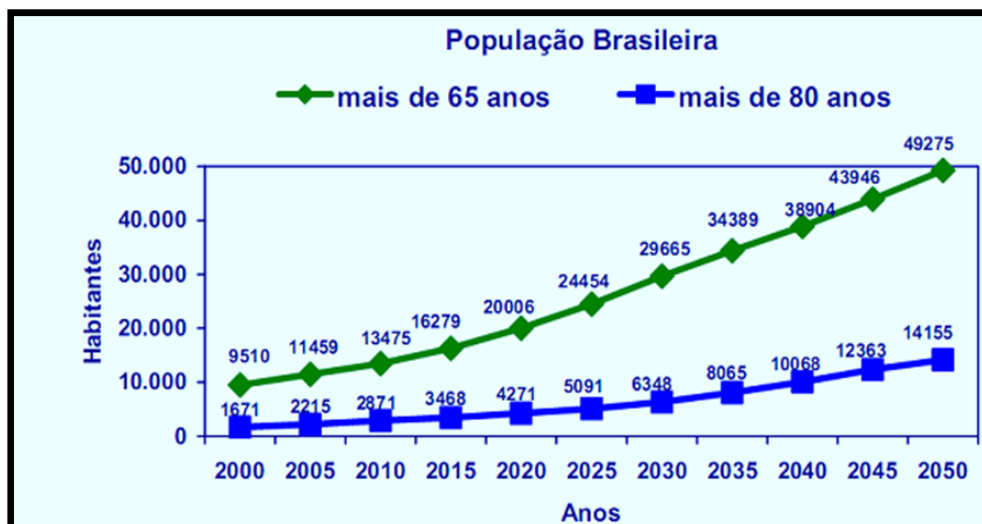


Gráfico 1 - Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050
 Fonte: IBGE 2010

Como está evidenciado no gráfico divulgado pelo IBGE o aumento da expectativa média de vida aumentou acentuadamente no país. Este aumento do número de anos de vida, no entanto, precisa ser acompanhado pela melhoria ou manutenção da saúde, qualidade de vida e QVT, visto que junto com o aumento da média de vida há maior interesse dos trabalhadores em querer permanecer no mercado de trabalho por mais tempo.

A população idosa no Brasil irá triplicar nas próximas quatro décadas e o rápido ritmo de envelhecimento afetará todos os aspectos da sociedade - desde a seguridade social e assistência de saúde até o planejamento urbano, oportunidades educacionais e o mercado de trabalho - com tempo limitado para ajustes. Além disso, países mais ricos ainda estão lutando para resolver essas questões. Assim, soluções terão que ser desenvolvidas de dentro da sociedade brasileira. Certamente, a experiência de outros países precisa ser observada - particularmente as de outros países em desenvolvimento que também experimentam um rápido envelhecimento populacional, mas as soluções planejadas precisam ser coerentes com a história individual do país, com a sua cultura, recursos e valores. (GRAGNOLATI et al. 2011, p. 20).

Diante do cenário que vem se delineando sobre o percentual de idosos Gragnolati et al. (2011), menciona que possíveis soluções devem ser pensadas de uma forma total, porém um dos caminhos que enfatiza seria o de incentivar em curto prazo políticas de incentivo ao nascimento e aumento da idade de aposentadoria os quais podem ser passos inevitáveis. Esta seria uma solução pensada para a

sociedade de uma forma geral, isto é, tentar resolver os problemas com a diminuição dos idosos e aumentar a população de jovens.

Contudo, levando em consideração o momento atual em relação à população de idosos já existentes, as políticas e programas precisam ser baseados nos direitos, necessidades, preferências e habilidades das pessoas mais idosas. Devem incluir também, uma perspectiva de curso de vida a qual permita reconhecer a importância da influência dos conhecimentos de vida para a maneira como os indivíduos envelhecem.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa utilizou-se do método científico indutivo. Que de acordo com Santaella (2005, p.119) este método permitiu dentre quatro etapas básicas, a observação e o registro de todos os fatos relacionados aos trabalhadores idosos: a análise e a classificação dos fatos; a derivação indutiva de uma generalização a partir dos fatos; e a constatação/verificação de tudo que poderia ser correlacionado com o trabalhador idoso.

A investigação se pautou por trabalhar com a pesquisa por população, pois este tipo de levantamento obtém informações de todas as pessoas de um grupo. Ou seja, esta pesquisa primou por fazer levantamento de 100% da população dos trabalhadores idosos nas empresas participantes. Outra observação relevante nesta abordagem tem como importância a precisão das respostas e o tratamento dos dados, pois a possibilidade na indefinição de erro pode ser considerada como zero, visto que todas as pessoas são entrevistadas.

A população foi composta por 252 trabalhadores que responderam a quatro questionários: um sobre avaliação do nível de satisfação da QVT; outro para identificar dentre os oito critérios de Walton, o de maior importância para o trabalhador; ainda outro para analisar o potencial motivador do trabalho; e, para finalizar, um questionário para detectar se o trabalhador gostaria de continuar trabalhando após a sua aposentadoria. Os questionários foram aplicados aos funcionários do sexo masculino e feminino com média de idade entre 50 a 65 anos, as qualificações educacionais oscilaram entre ensino fundamental, ensino básico e graduação. As funções desenvolvidas pelos respondentes da empresa localizada no interior de São Paulo incluíram indivíduos de atividades operacionais e funcionários administrativos. Já nas empresas localizadas no Paraná, os respondentes se pautaram apenas em atividades operacionais.

Na empresa do interior de São Paulo a pesquisa baseou-se nos diversos setores (desossa, RH, enlatamento, limpeza de ossos, embalagem, limpeza, administração, limpeza de máquinas, abate, etc.). Em Ponta Grossa, a pesquisa na empresa de transporte coletivo urbano se limitou em três das categorias da empresa (cobrador, motorista e mecânicos) as duas outras empresas (foice e metalúrgica) pautaram-se na categorização dos respondentes do chão de fábrica.

Em relação ao nível de escolaridade, do total dos 104 trabalhadores (total de 55 homens e 49 mulheres) da empresa localizada no interior de São Paulo, os funcionários do sexo masculino com 50 anos, 47,36% possuem ensino fundamental incompleto. E os trabalhadores com 60 anos, somaram 76,47% com ensino fundamental incompleto.

Em relação às mulheres com 60 anos a grande maioria possui ensino fundamental incompleto. As que possuem 50 anos apresentaram 42,22% com ensino fundamental incompleto.

Da população da empresa de transporte coletivo que somam 112 (sendo apenas 7 mulheres e 105 homens) respondentes, grande parte das respondentes mulheres entre 50 a 60 anos todas tem o ensino médio completo. Quanto aos homens de 50 anos, 41,33% possuem o ensino médio completo. Já os trabalhadores do sexo masculino com 60 anos representaram 46,66% com o ensino médio completo.

Na pequena empresa de metalúrgica onde há 16 funcionários apenas do sexo masculino todos tem apenas o ensino fundamental incompleto. Em relação empresa de foices também de pequeno porte e com 20 funcionários e todos do sexo masculino também apresentam apenas o ensino fundamental incompleto.

Para entender o universo destes trabalhadores idoso foram adotados dois questionários, projetados de acordo com a excelência do Modelo de QVT constituído por Walton (1973) e outro modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), os quais foram de grande valia para a interpretação e a comparação dos dados coletados. A estrutura dos questionaries' envolveram cinco escalas, obtidas a partir da análise das respostas itens, através da escala de Likert, com intuito de analisar a satisfação e o potencial motivador do trabalho dos funcionários que estão em processo de aposentadoria.

Em relação aos dados coletados o procedimento técnico adotado para a realização do trabalho caracteriza-se como uma análise de conteúdo que, segundo Bardin (2011) baseia-se em operações de desmembramento do texto em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação e, posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes ou categorias.

Na análise de conteúdo os procedimentos utilizados podem variar em função dos objetivos da pesquisa, entretanto, sejam quais forem suas finalidades, é preciso

que ela se submeta, para que tenha valor científico, a algumas regras precisas que a diferenciem de análises meramente óbvias.

Importante referir algumas das variantes dos métodos de análise de conteúdo, que se agrupam em duas categorias: os métodos qualitativos e os quantitativos os quais foram utilizados nesta pesquisa. Estes métodos são considerados extensivos e têm como unidade de informação de base a frequência do aparecimento de certas características de conteúdo.

Desta maneira, optou-se pela análise categorial temática a qual funciona em etapas, e a partir desta concepção as operações podem ser desmembradas em texto e em unidades e categorias para o reagrupamento analítico posterior, e comporta em dois momentos: o inventário ou isolamento dos elementos e a classificação ou organização das mensagens a partir dos elementos divididos.

Sendo assim, na Análise Categorial, Bardin (2011) considera a totalidade do texto na análise, passando-o por uma espécie de triagem de classificação e de quantificação, segundo a frequência de presença ou ausência de itens de sentido. A análise de conteúdo é um método que permite classificar os elementos de definição característicos da mensagem.

Portanto, para proceder à análise de conteúdo em acordo com a QVT e o Potencial Motivador do Trabalho, os passos descritos serão os seguidos. De forma analítica, compõem-se da definição das unidades de análise; formulação de categorias; codificação; utilização de estatística descritiva e análises estatísticas, aplicáveis de acordo com o modelo descrito a seguir:

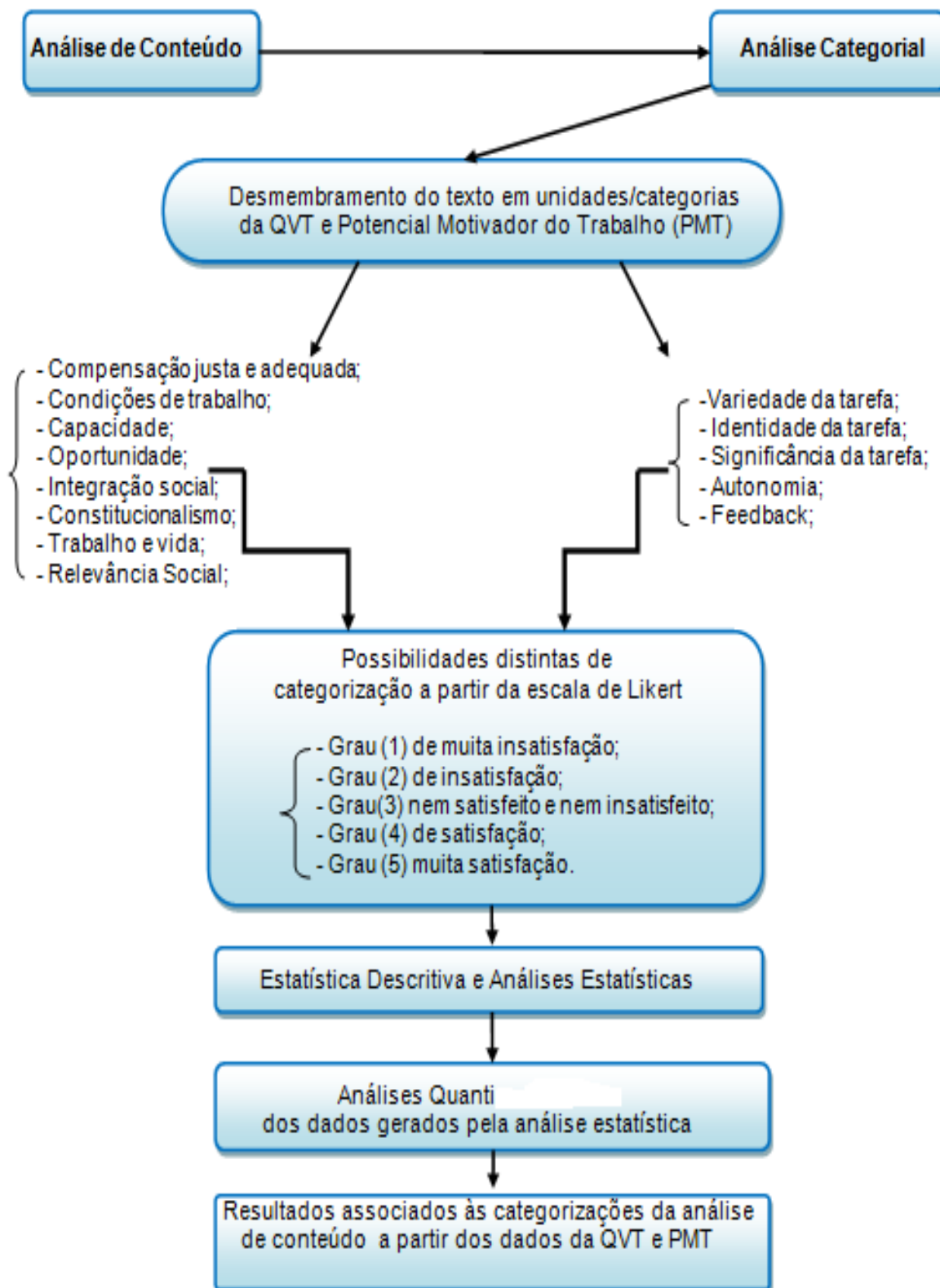


Figura 2 - Modelo de categoria da análise de conteúdo em acordo com análise da QVT e PMT
Fonte: Autoria própria

Para Bardin (2011) a análise de conteúdo provém de três etapas para sua concretização: a pré-análise, quando é feita a organização do material e sistematização das ideias iniciais; a descrição analítica, etapa em que o material é estudado de forma criteriosa, tendo como base o referencial teórico proposto; e, por fim, a inferência e interpretação do material coletado.

Desta maneira, para melhor compreensão na análise dos dados, a forma mais apropriada para a leitura das informações se deu a partir da estatística descritiva, a qual teve nesta pesquisa o objetivo básico de sintetizar uma série de dados, permitindo que se tivesse uma visão global da variação desses valores.

Nesta pesquisa foi utilizado um levantamento estatístico descritivo através do Excel, onde buscou-se analisar a qualidade de vida no trabalho e o potencial motivador do trabalho do ponto de vista dos trabalhadores idosos.

Após o desenvolvimento teórico, apresentaram-se os empregos práticos para a verificação da pretensão dos trabalhadores idosos em quererem permanecer ou não trabalhando após a aposentadoria. A medição dos desejos dos trabalhadores idosos se deu através do programa Excel com o objetivo de gerar planilhas proporcionando análise dos dados e ferramentas de visualização que ajudaram a analisar e descrever informações sobre os funcionários.

Mediante a utilização de exame estatístico descritivo dos dados coletados, tornou-se possível determinar, em termos numéricos, a probabilidade de acerto de determinada conclusão, bem como a margem de erro de um valor obtido o qual forneceu considerável reforço às conclusões obtidas, sobretudo mediante a experimentação, a observação participativa, a análise e prova dos dados sobre os funcionários idosos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Partindo dos procedimentos técnicos utilizados nesta pesquisa, foi realizada pesquisa exploratória dentre outros objetivos, buscou verificar as percepções dos trabalhadores idosos acerca de sua própria QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) e do Potencial Motivador do Trabalho (PMT) para apontar se há a pretensão em querer ou não permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria e se o PMT influencia na vida profissional destes trabalhadores. Além também, de verificar

e posteriormente descrever possibilidades para que o RH tenha um tratamento mais humanizado com a população de trabalhadores idosos. Aqui foram relatados os resultados dessa pesquisa, obtidos por meio da aplicação do modelo de QVT de Walton (1973) e do Potencial Motivador do Trabalho desenvolvido por Hackman e Oldhan (1974) os quais foram adaptados e que inspirou a utilização destes questionários para a coleta de dados.

Quanto à abordagem do problema o procedimento empregado foi o quantitativo, pois esta pesquisa considerou tudo que poderia ser quantificável e interpretável em relação aos trabalhadores e os responsáveis pelo Recurso Humano (RH) em relação ao tratamento e a forma como estes funcionários são conduzidos em seus postos de trabalho. A opção pela pesquisa quantitativa foi mais adequada para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados (questionários).

4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

4.1 MODELO DE WALTON

O modelo de Walton (1973) adaptado por Timossi (2009) foi selecionado para a utilização nesta pesquisa com o intuito de medir dentre os oito critérios estipulados por Walton, aquele que pode influenciar na tomada de decisão do trabalhador idoso em querer permanecer ou não trabalhando por mais alguns anos. E também, para medir o nível de satisfação desses trabalhadores com seu trabalho. Além disto, a escala proposta por Walton não propõe uma escala de resposta ou classificação dos resultados o que facilitou sua aplicação para o entendimento sobre o trabalhador idoso.

Para identificar os anseios dos funcionários em relação a sua QVT foi especificada no modelo adaptado por Timossi (2009) uma escala do tipo Likert, polarizada em cinco pontos. Esta escala e tudo o que foi adaptado pela autora foi mantido na aplicação dos questionários para os funcionários idosos.

Os procedimentos estatísticos utilizados pelos autores foram fundamentados por meio da estatística descritiva, univariada e multivariada apresentando no resultado da pesquisa dos autores, pontos de convergência e divergência entre a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Timossi (2009) na avaliação dos escores obtidos com a aplicação da versão adaptada do modelo de Walton, foram estabelecidos 5 pontos âncoras para as respostas 0%; 25%; 50%; 75% e 100%. Neste modelo a classificação dos resultados de QVT adota os valores 25 e 75 como pontos de referência para a classificação dos indicadores de QVT. No entanto, estes valores não indicam os limites inferiores e superiores que caracterizam a insatisfação e a satisfação em relação à QVT, mas caracterizam respectivos níveis de elevada insatisfação e satisfação da QVT. (TIMOSSI, 2009).

Para Timossi (2009), os valores compreendidos entre 25 e 75 não são considerados como níveis intermediários de QVT. A determinação de um ponto central (50), exclusivamente, caracteriza um nível intermediário. Os valores abaixo e acima do ponto central, compreendidos entre os pontos 25 e 75, são devidamente caracterizados como insatisfação e satisfação. Assim, os valores externos ao

intervalo 25-75 tendem para um limite total e inexistente de insatisfação e satisfação, respectivamente. A classificação de QVT descrita anteriormente pode ser ilustrada da seguinte forma:

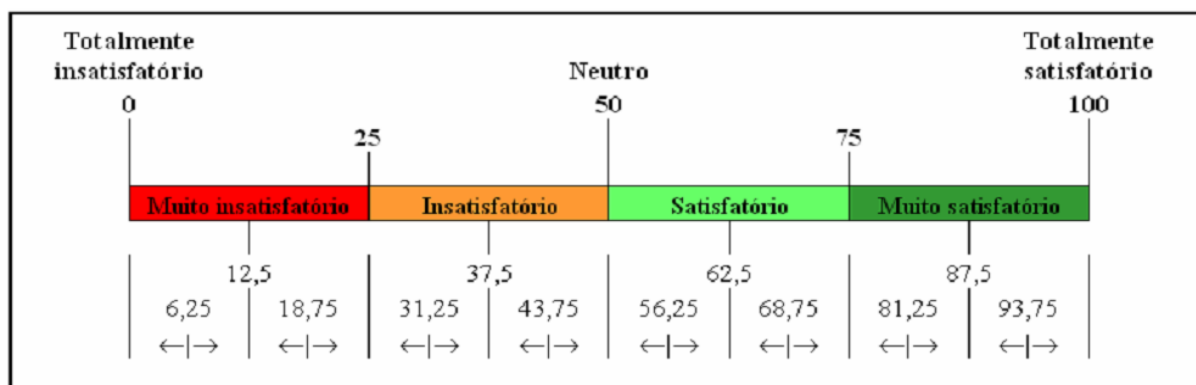


Figura 3 - Escala de respostas de QVT
Fonte: Timossi (2009)

Para Timossi (2009) somente os critérios com escores acima de 50 foram considerados positivos e acima de 75 fatores de muita satisfação no ambiente de trabalho.

As setas unilaterais indicam o sentido da tendência do resultado. Isto é, seccionando cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos, os valores contidos nestes segmentos podem apresentar tendências para outra classificação (TIMOSSI, 2009). O quadro a seguir ilustra todas as possíveis classificações da QVT e seus respectivos intervalos:

INTERVALO	RESULTADO	TENDÊNCIA
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Quadro 6 - Classificações dos resultados de QVT
Fonte: Timossi (2009)

4.1.1 Adaptação do Modelo de Walton Desenvolvido por Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco

Para os autores que promoveram a adaptação do modelo de Walton, Timossi (2009) apesar de ser um dos modelos de avaliação de QVT mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros, sua aplicabilidade pode ser problemática em função da linguagem. É comum que colaboradores, ao responderem o instrumento, apresentem dificuldades em interpretar e entender a forma original do modelo, em virtude da utilização de termos e expressões técnicas que, em muitos casos, tiveram origem em traduções literais. Outra dificuldade é a ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério. (TIMOSSI, 2009).

O motivo pelo qual os autores procuraram adaptar o modelo de Walton foi o de minimizar as dificuldades encontradas na aplicação do modelo. Para isso, antes da coleta de dados houve a ideia de fazer uma adaptação do modelo de Walton com o objetivo de apresentá-lo em uma linguagem mais simples e direta, permitindo a sua aplicação em populações de menor escolaridade, de forma que o entendimento das questões que compõem o instrumento possa ser facilitado.

De acordo com Timossi (2009) a adequação do modelo se subdividiu em quatro etapas: 1ª) foi realizada a organização e a adaptação das questões; 2ª) o desenvolvimento das escalas de respostas baseadas em uma escala de Likert; 3ª) foi aplicado o instrumento adaptado em 110 indivíduos, em colaboradores diferentes da população deste estudo, obtendo uma amostra de 99 indivíduos com grau de

instrução variado; e 4ª) foi feita a análise dos coeficientes de consistência (Alfa de Cronbach) encontrados por critério e do instrumento.

Para os autores da adaptação do modelo, a aplicação do coeficiente alfa de Cronbach com o intuito de testar a consistência interna da adaptação do instrumento apresentou os seguintes resultados conforme observado na tabela a seguir.

Tabela 1 - Coeficiente alfa de Cronbach do instrumento adaptado

Critérios	Valor de α
Compensação justa e adequada	0,86
Condições de trabalho	0,84
Uso das capacidades	0,86
Oportunidades	0,79
Integração social	0,66
Constitucionalismo	0,88
Trabalho e vida	0,84
Relevância social	0,81

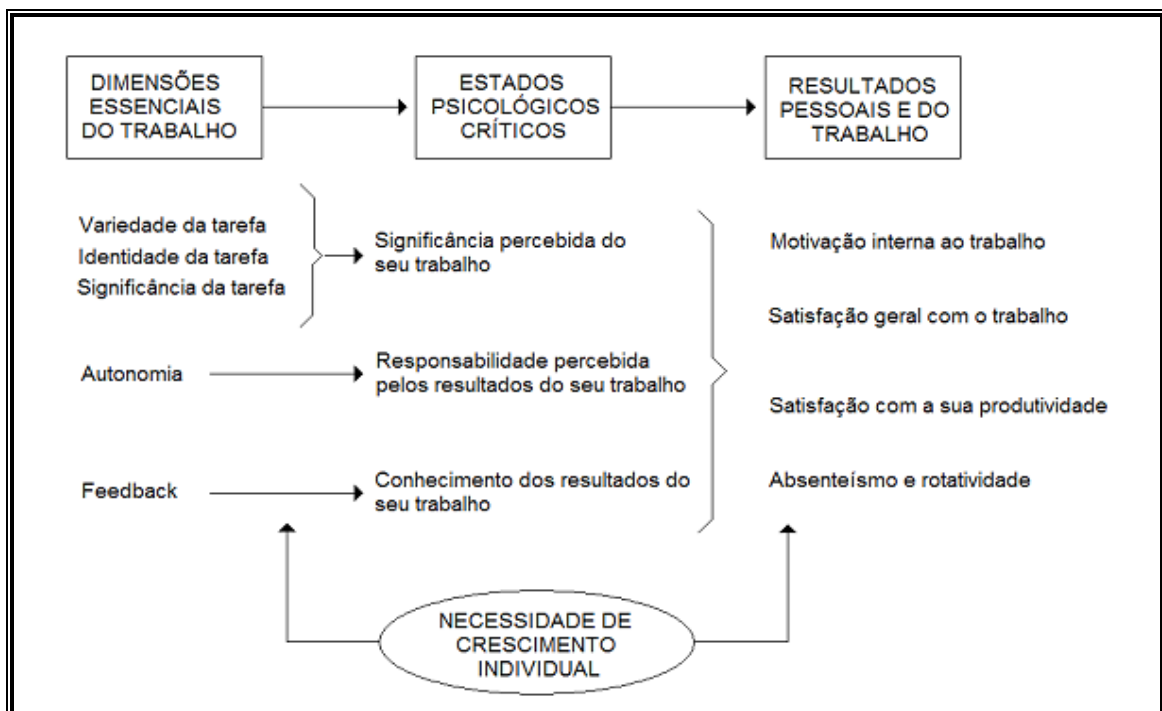
Fonte: Timossi (2009)

Os cálculos desenvolvidos por Timossi (2009) estabelecidos na tabela acima, foram realizados com base na classificação dos valores de alfa e pode-se afirmar que o critério “Integração social” é o único que apresenta consistência moderada, enquanto os demais critérios são classificados com uma consistência alta. Por sua vez, o alfa do total instrumento foi calculado em 0,96, o que garante uma consistência interna muito alta ao instrumento adaptado proposto neste estudo. Desta forma, os resultados obtidos com a aplicação da versão adaptada do modelo de Walton indicaram que a adaptação proposta apresenta elevada consistência interna, o que a torna, assim como o modelo original proposto por Walton (1973), adequada para subsidiar pesquisas na área da QVT na língua portuguesa. (TIMOSSI, 2009).

4.2 MODELO DO POTENCIAL MOTIVADOR DO TRABALHO ADAPTADO POR PEDROSO, PILATTI, SANTOS E SANTOS JÚNIOR

Em contato mais aprofundado com o modelo do potencial motivador do trabalho, Pedroso et al. (2010) mencionam que na perspectiva de Hackman e Oldham (1974) sobre o potencial motivador há fatores secundários que influenciam nas dimensões do trabalho e nos resultados, denominados resultados pessoais e do

trabalho: motivação interna ao trabalho; satisfação geral com o trabalho; satisfação com a sua produtividade e; absenteísmo e rotatividade. Por fim, existe a necessidade de crescimento individual, que se correlaciona diretamente com as dimensões de crescimento individual, que se correlaciona diretamente com as dimensões essenciais do trabalho e com os resultados pessoais e do trabalho. Seguindo essa linha de raciocínio, Hackman e Oldham (1974; 1975) propõem o seguinte modelo:



Quadro 7 - Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham
Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1974 apud PEDROSO et al. 2010)

O intuito da adaptação do modelo do potencial motivador defendidos pelos seus adaptadores Pedroso et al. (2010) seria o de avaliar as propriedades motivacionais do trabalho, através de 15 questões fechadas. As questões possuem enfoque nas cinco dimensões essenciais do trabalho propostas por Hackman e Oldham: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia, *Feedback*.

De acordo com Hackman e Lawler (1971 apud PEDROSO et al. 2010) as Dimensões Essenciais do Trabalho são variáveis passíveis de mensuração que apresentam as seguintes definições:

- **Variedade:** o quanto é exigido que os trabalhadores apresentem uma variedade de operações em seu trabalho e/ou utilizem uma variedade de equipamentos e procedimentos em seu trabalho;
- **Autonomia:** o quanto os trabalhadores possuem de autoridade para programar as suas atividades, podendo escolher o equipamentos que serão utilizados e decidir os procedimentos que serão empregados;
- **Identidade da Tarefa:** o quanto os trabalhadores realizam atividades completas em seu trabalho e podem identificar claramente o resultado de seus esforços;
- **Feedback:** o quanto os trabalhadores recebem informações sobre o seu desempenho no trabalho e/ou o quão corretamente este vem sendo realizado.

Partindo da perspectiva dos autores da adaptação foi convencionado que o nível máximo de motivação é obtido somente quando um trabalho apresenta, simultaneamente, o escore máximo em todas as Dimensões Essenciais do Trabalho. Nesse contexto, para que um trabalho seja motivador, a percepção do trabalhador com relação às cinco Dimensões Essenciais do Trabalho deve ser positiva.

Entretanto, foi constatada por Pedroso et al. (2010) “a necessidade de determinar se todas as dimensões deveriam apresentar escores elevados para que o trabalhador apresentasse elevada motivação. Nessa perspectiva, o nível de motivação foi correlacionado com as quadro dimensões essenciais do trabalho de três diferentes formas”:

- a) Somando-se os escores das quatro dimensões;
- b) Cada dimensão sendo tratada independentemente;
- c) Através do produto dos escores das quatro dimensões.

Pedroso et al. (2010) menciona que os resultados da pesquisa empírica realizada por Hackman e Lawler (1971) demonstraram que o nível de satisfação diminui significativamente quando o escore de uma das dimensões é relativamente baixo em relação às demais dimensões.

Fato que não ocorre quando os escores das quatro dimensões são reduzidos na mesma proporção. Assim sendo, “as quatro Dimensões Essenciais do

Trabalho possuem pesos igualmente distribuídos na determinação da motivação proporcionada pelo trabalho, sendo que a motivação poderia ser calculada através da seguinte fórmula”:

$$\text{Variedade} \times \text{Autonomia} \times \text{Identidade da Tarefa} \times \text{Feedback}$$

A verificação feita pelos autores da adaptação do modelo é que através da aplicação do instrumento, Hackman e Lawler (1971) constatou-se que, para um trabalho proporcionar elevado nível de motivação, as quatro Dimensões Essenciais do Trabalho devem apresentar escores moderadamente elevados.

Para a execução da pesquisa foram utilizadas 15 questões que foram divididas em duas seções.

SEÇÃO 1 (Hackman e Oldham, 1974)
Q1) Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Isso é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?
Q2) O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Isso é, uma atividade que possui início e fim óbvio? Ou é apenas uma etapa de uma atividade, finalizada por outras pessoas ou máquinas?
Q3) Qual o nível de variedade presente no seu trabalho? Isso é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?
Q4) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isso é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?
Q5) O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Isso é, você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado-através de algum "feedback" que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?

Quadro 8 - Seção 1 de Hackman e Oldham

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1974 apud PEDROSO et al. 2010)

SEÇÃO 2 (Hackman e Oldham, 1974)
Q6) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.
Q7) Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.
Q8) O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.
Q9) O trabalho é bastante extenso e repetitivo.
Q10) A qualidade com a qual realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.
Q11) Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.
Q12) Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.
Q13) Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.
Q14) Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.
Q15) Meu trabalho em si não é muito importante ou significante para a empresa de forma global.

Quadro 9 - Seção 2 de Hackman e Oldham

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1974 apud PEDROSO et al. 2010)

A base construída por Pedroso et al. (2010) é que em todas as questões o indicador 1 representa o pior resultado, “o indicador 4 representa o resultado intermediário, e o indicador 7 representa o melhor resultado”. Entretanto, a aplicação feita nesta pesquisa como o modelo desenvolvido por Pedroso et al. (2010) se pautou na conversão da escala original dos autores que iria de 7 para uma escala Likert de 5 para análise dos dados.

Quanto às Dimensões Essenciais do Trabalho, as questões que compõem cada uma destas, no instrumento de Hackman e Oldham (1974, apud PEDROSO 2010), são:

- Variedade da Tarefa: Q3, Q6 e Q9;
- Identidade da Tarefa: Q2, Q7 e Q12;
- Significância da Tarefa: Q4, Q10 e Q15;
- Autonomia: Q1, Q11 e Q14;
- *Feedback*: Q5, Q8 e Q13.

Para Pedroso et al. (2010) fica evidenciado que o modelo de Hackman e Oldham (1974) teve embasamento no modelo anterior proposto por Hackman e Lawler (1971). As alterações realizadas por Hackman e Oldham (1974) sobre o modelo de Hackman e Lawler (1971) podem ser visualizadas no Quadro 11:

DIMENSÕES	HACKMAN E LAWLER (1971)	HACKMAN E OLDDHAM (1974)
Variedade	Qual é o nível de variedade presente no seu trabalho?	Qual é o nível de variedade presente no seu trabalho? Isso é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?
	A quantidade de variedade presente em meu trabalho.	Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.
	A oportunidade de realizar uma variedade de atividades.	<i>O trabalho é bastante extenso e repetitivo.</i>
Autonomia	Qual é o nível de autonomia existente em seu trabalho; o quanto você pode decidir de que forma será realizado o seu trabalho?	Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Isso é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?
	A liberdade para realizar as atividades da forma que eu quero.	Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.
	A oportunidade para pensar e agir independentemente.	<i>Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.</i>
Identidade	O quanto você desenvolve em seu trabalho, atividades que são iniciadas e terminadas por você (ao invés de realizar tarefas que são terminadas por outras pessoas)?	O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Isso é, uma atividade que possui início e fim óbvio? Ou é apenas uma etapa de uma atividade, finalizada por outras pessoas ou máquinas?
	A oportunidade de terminar as atividades que eu iniciei.	Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.
	A oportunidade de realizar atividades do início ao fim, isto é, realizar uma atividade completa.	<i>Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.</i>
Feedback	O quanto seu trabalho fornece informações que permitem avaliar a qualidade das atividades que você executa?	O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Isso é, você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado através de algum "feedback" que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?
	A oportunidade de descobrir o quão corretamente eu venho realizando o meu trabalho.	O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.
	A percepção de que o meu trabalho está sendo realizado de forma boa ou ruim.	<i>Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.</i>
Significância		De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?
		A qualidade com que realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.
		<i>Meu trabalho, em si, não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.</i>

Quadro 10 - Dimensões do trabalho de Hackman e Lawler e Hackman e Oldham
Fonte: Adaptado de Hackman e Lawler (1971) e Hackman e Oldham (1974) apud PEDROSO et al. (2010)

Para o entendimento da escala feita pelos autores da adaptação da ferramenta, foi seguido o instrumento original proposto por Hackman e Oldham (1974); as questões da Seção 1 foram dispostas na forma interrogativa, possuindo escalas diferenciadas entre si, e atribuições somente aos valores mínimo, médio e máximo, conforme demonstra o Quadro 12:

1) Qual é nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca autonomia; meu trabalho não me permite decidir como e quando realizar as tarefas.	Autonomia moderada; muitos aspectos são padronizados e não estão sob meu controle, mas eu posso tomar algumas decisões.	Muita autonomia; meu trabalho me permite total responsabilidade para decidir como e quando fazê-lo.
---	---	---

Quadro 11 - Exemplo de questão e escala de respostas da Seção 1
Fonte: Pedroso et al. (2010)

As questões da Seção 2 também seguiram o instrumento original de Hackman e Oldham (1974), sendo dispostas na forma de afirmações. A escala de respostas é a mesma para todas as questões desta seção, conforme o exemplo contido no Quadro 13:

6) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta
-----------------	----------------------	------------------------	----------	----------------------	--------------------	---------------

Quadro 12 - Exemplo de questão e escala de respostas da Seção 2
Fonte: Pedroso et al. (2010)

Os autores da adaptação da ferramenta mantiveram os procedimentos originais de Hackman e Oldham da escala de respostas do tipo Likert com sete alternativas e a ordem das questões.

4.2.1 Cálculo dos Escores por Pedroso, Pilatti, Santos e Santos Júnior (2010)

O cálculo dos escores das dimensões do trabalho é realizado através da média aritmética simples entre as três questões que compõem cada dimensão. É preciso inverter as questões cuja escala de respostas é invertida (Q7, Q9, Q11, Q13e Q15). Dessa forma, os escores das Dimensões Essenciais do Trabalho são obtidos através das seguintes fórmulas:

DIMENSÃO	CÁLCULO DO ESCORE
Variedade da Tarefa	$\frac{Q_3 + Q_6 + \downarrow Q_9}{3}$
Identidade da Tarefa	$\frac{Q_2 + \downarrow Q_7 + Q_{12}}{3}$
Significância da Tarefa	$\frac{Q_4 + Q_{10} + \downarrow Q_{15}}{3}$
Autonomia	$\frac{Q_1 + \downarrow Q_{11} + Q_{14}}{3}$
Feedback	$\frac{Q_5 + Q_8 + \downarrow Q_{13}}{3}$

Quadro 13 - Cálculo dos escores das dimensões essenciais do trabalho
Fonte: Pedroso et al. (2010)

onde ↓ representa a inversão da escala. Quanto ao Potencial Motivador do Trabalho (PMT), representado por:

$$\frac{(\text{Variedade da Tarefa} + \text{Identidade da Tarefa} + \text{Significado da Tarefa}) \times \text{Autonomia} \times \text{Feedback}}$$

este pode ser calculado pela seguinte fórmula:

$$PMT = \frac{Q_3 + Q_6 + \downarrow Q_9}{3} + \frac{Q_2 + \downarrow Q_7 + Q_{12}}{3} + \frac{Q_4 + Q_{10} + \downarrow Q_{15}}{3} * \frac{Q_1 + \downarrow Q_{11} + Q_{14}}{3} * \frac{Q_5 + Q_8 + \downarrow Q_{13}}{3}$$

(2)

Os autores desenvolveram a equação utilizando os escores máximos em todas as questões, como pode ser visto na fórmula abaixo:

$$PMT = \frac{7 + 7 + \downarrow 1}{3} + \frac{7 + \downarrow 1 + 7}{3} + \frac{7 + 7 + \downarrow 1}{3} * \frac{7 + \downarrow 1 + 7}{3} * \frac{7 + 7 + \downarrow 1}{3} \quad (3)$$

E, para realizar a inversão da escala, Pedroso et al (2010) foi utilizada a seguinte equação:

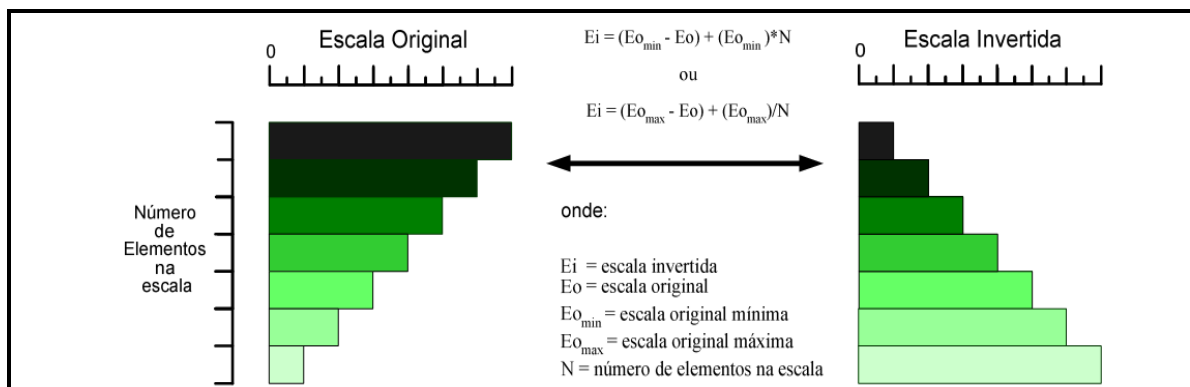


Figura 4 - Equação para Inversão de Escala
Fonte: Pedroso et al (2010)

Conforme ilustrado pelos autores na figura 4, após a inversão da escala, os itens invertidos passam a assumir os seguintes valores:

Escola original	Escola invertida
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1

Quadro 14 - Resultados da inversão de escala
Fonte: Pedroso et al. (2010)

Em relação ao cálculo do Potencial Motivador do Trabalho desenvolvidos por Pedroso et al. (2010) após a realização das inversões, o escore máximo que esta variável pode assumir é 343, enquanto o escore mínimo é 1. Portanto, a pontuação do Potencial Motivador do Trabalho varia entre 1 e 343, sendo que, de acordo com Hackman e Oldham (1974), é utilizado o valor 125 como ponto de referência. Os valores iguais ou superiores a 125 são considerados satisfatórios, enquanto os valores inferiores a 125 são considerados insatisfatórios.

De acordo com os autores, em se tratando de uma medida geométrica que engloba três valores (Variedade da Tarefa + Identidade da Tarefa + Significância da Tarefa; Autonomia; *Feedback*), para se obter, na escala original do instrumento, o valor que representa o ponto de referência, basta extrair a raiz cúbica do valor de referência (125). Tal cálculo resulta no valor 5. Dessa forma, obtém-se que, utilizando a escala original do instrumento (de 1 a 7), os valores 1, 2, 3 e 4 enquadram-se como insatisfatórios, enquanto os valores 5, 6 e 7 enquadram-se como satisfatórios.

Entretanto para facilitar a utilização do instrumento Pedroso et al. (2010) propuseram uma classificação através de uma escala centesimal. Para representar a pontuação em uma escala de 0 a 100, ao invés da escala que varia entre 1 e 343, uma vez que o escore do Potencial Motivador do Trabalho resulta de uma função geométrica, o presente estudo adotou a seguinte equação:

$$(\sqrt[3]{PMT} - 1) * \frac{100}{7-1} \quad (4)$$

Seguindo o cálculo proposto anteriormente, a conversão das pontuações do escore do Potencial Motivador do Trabalho resulta no quadro a seguir:

Likert	PMT		
	Escore	Centesimal	Classificação
1	1	0,00	Insatisfatório
2	8	16,67	
3	27	33,33	
4	64	50,00	
5	125	66,67	Satisfatório
6	216	83,33	
7	343	100,00	

Quadro 15 - Relação de equivalência entre as escalas
Fonte: Pedroso et al. (2010)

As relações entre as escalas podem ser representadas a partir da figura seguinte:

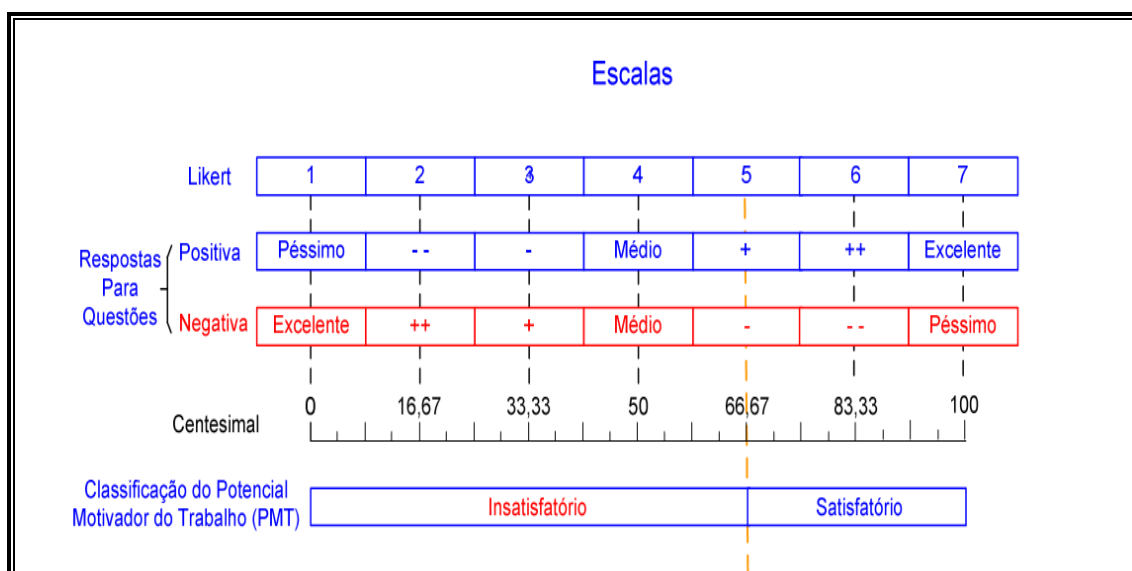


Figura 5 - Relações entre as escalas
Fonte: Pedroso et al. (2010)

A partir da escala acima, os autores da adaptação desta ferramenta utilizaram originalmente o valor 125 em uma escala de 343 pontos, que passa a ser o valor 66,67 na escala centesimal. Sob esse enfoque Pedroso et al. (2010), afirma

que os resultados que apresentem um nível motivacional igual ou superior a 66,67% podem ser considerados satisfatórios, enquanto os resultados que apresentem um nível motivacional inferior a 66,67% podem ser considerados insatisfatórios.

Para a realização do cálculo dos escores do instrumento aqui exposto foi construída pelos autores da adaptação uma ferramenta através do software Microsoft Excel que realiza o cálculo dos escores e a estatística descritiva do instrumento desenvolvido.

4.2.2 Conversão do Potencial Motivador do Trabalho (PMT) para Aplicação aos Trabalhadores Idosos

Para a aplicação da ferramenta adaptada de Pedroso et al. (2010) houve a necessidade de um ajustamento na escala de Likert e no potencial motivador do trabalho (PMT). A opção pela conversão se deu por dois motivos: para a melhor compreensão na aplicação da escala de 5 opções de respostas e por ter analisado somente o nível de satisfação do trabalhador idoso. Vale destacar que na escala original tinham 7 opções de respostas.

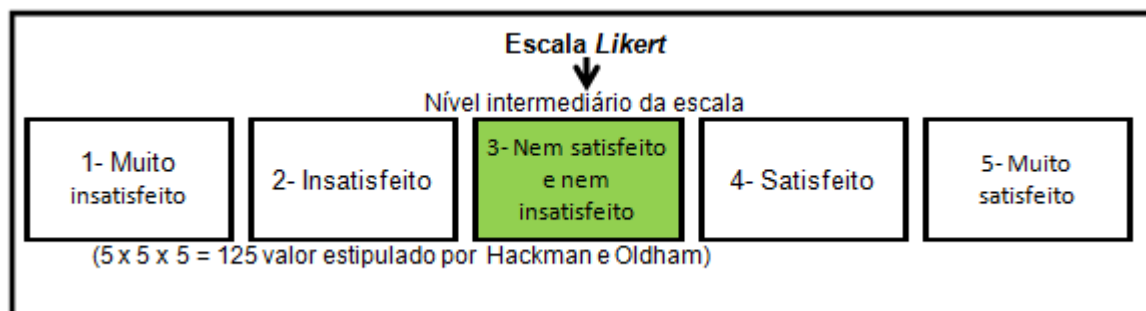
A conversão dos fatores foi feita da seguinte maneira:

Houve a conversão da escala de 1 a 5, a qual foi à escala utilizada nesta pesquisa. E, em relação ao potencial motivador foi convertida apenas a escala que era de 1 a 343 para 1 a 125 do PMT valor que serviu como ponto de referência. O ponto de corte para permanecer a escala de 1 a 125 foi o de 35.

Entretanto, o PMT (0-100) não foi modificado. Destaca-se que o PMT (0-100) foi construído pelos autores Pedroso et al. (2010) uma escala centesimal para que outros pesquisadores utilizassem e entendessem o instrumento de forma mais simplificada.

O que foi medido na escala do PMT nesta pesquisa foi o grau de satisfação de suas variáveis (Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia, *feedback*) as quais configuraram-se em 5 níveis; 1. Muito insatisfeito, 2. Insatisfeito, 3. Nem satisfeito nem insatisfeito, 4. Satisfeito, 5. Muito satisfeito.

Na conversão proposta ficou:



Quadro 16 - Escala Likert de 1 a 5
Fonte: Autoria própria

Como a escala para esta pesquisa se baseou em 5 níveis, a partir do número 3 ao número 5, optou-se em trabalhar apenas com o valor da escala de 1 até o 125 ao invés de 1 a 343 do PMT. Desta maneira foi feita a modificação dos valores de $7.7.7=343$ da escala original de Pedroso et al (2010) para $5.5.5=125$ utilizada nesta pesquisa. A modificação se deu devido à possibilidade de erros nos resultados, pois a escala adaptada do modelo de Hackman e Oldham seria de sete e, nesta pesquisa, o objetivo seria usar uma escala Likert de cinco níveis.

Em relação à inversão das questões feitas na ferramenta adaptada por Pedroso et al. (2010) nas perguntas 7, 9, 11, 13 e 15, nesta pesquisa, a inversão permaneceu inalterável, pois, como observa-se no quadro acima a sequencia das respostas feitas nos questionários inicia-se no mesmo nível, de muita insatisfação, o que corresponde a um grau negativo das respostas estabelecidas na ferramenta adaptada de Pedroso et al. (2010).

Desta maneira ressalta-se que cada estudo possui suas particularidades, as readaptações realizadas na escala Likert e no PMT de 1 a 125 para esta pesquisa foram analisadas com cautela para não modificar de forma agressiva a adaptação feita a partir do modelo de Hackman e Oldham (1974) desenvolvido por Pedroso et al (2010). A adaptação realizada para a aplicação do questionário pautou-se na proposta de um melhor entendimento do potencial motivador do trabalho direcionado aos funcionários idosos respeitando assim, o que foi proposto pelos autores da primeira adaptação.

5 QUESTIONÁRIOS SOBRE QUEM QUER PERMANECER TRABALHANDO APÓS A APOSENTADORIA E O FATOR DA QVT MAIS IMPORTANTE PARA O TRABALHADOR IDOSO

Vale destacar que um questionário é extremamente útil quando um investigador pretende recolher informações sobre determinado tema e população.

Partindo deste pressuposto mais duas perguntas foram desenvolvidas a partir de dois pequenos questionários os quais foram anexados nos questionários de QVT e do PMT. Um, para saber se o trabalhador gostaria de permanecer trabalhando após a aposentadoria e que se caracterizou com resposta sim e não. E outro, com os oito conceitos estabelecidos por Walton (1973) para saber dentre os conceitos qual tem maior importância para o trabalhador idoso. A importância destes questionários foi de grande valor para a leitura dos dados e para a interpretação dos anseios dos trabalhadores nesta pesquisa.

5.1 PROCEDIMENTOS APLICADOS NAS ANÁLISES DOS DADOS

Destaca-se que a condição de interpretação dos dados se deu nos três níveis empresariais: duas empresas de pequeno porte, uma de médio porte e outra de grande porte. Isso significa dizer que a pesquisa abrangeu a percepção de vários trabalhadores não deixando de fora nenhum nível empresarial.

Nesse sentido, o ambiente organizacional revela-se como um aspecto importante na QVT e pode impulsionar o PMT de um trabalhador o que pode justificar a preocupação atual das organizações em querer melhorar o bem-estar dos funcionários. Com estas perspectivas, buscou através da estatística descritiva apresentar para as empresas a realidade do trabalhador idoso, o qual necessita da valorização do seu potencial humano da sua capacitação para enfrentar os desafios que se apresentam ao mundo do trabalho, tornando-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações.

Também foi verificado o nível de significância das variáveis do PMT e da QVT na vida profissional da população pesquisada. Através desta averiguação descreveram-se os resultados através de gráficos gerados no *excel* apresentando as porcentagens dos níveis negativos e positivos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS QUATRO EMPRESAS

A intenção original deste estudo foi analisar dentre os conceitos de Walton aquele que tem maior possibilidade para manter um trabalhador no mercado de trabalho após a aposentadoria. E também, entender as relações entre a qualidade de vida no trabalho e o potencial motivador do trabalho sobre ponto de vista do trabalhador idoso.

Os resultados da QVT baseiam-se nas médias feitas a partir dos oito conceitos desenvolvidos por Walton (1973) os quais foram inseridos na escala de Likert com cinco alternativas de resposta.

As respostas a todas as consultas foram calculadas para determinar a frequência entre os oito critérios e demonstrar a importância de cada fator relacionado ao trabalhador idoso.

Para reforçar as interpretações sobre a QVT foram calculadas as médias para cada resposta das perguntas; 1-muito insatisfeito, 2-insatisfeito, 3-nem satisfeito e nem insatisfeito, 4-satisfeito, 5- muito satisfeito. A partir da escala Likert 5 obteve-se a porcentagem das médias das respostas que ficaram da seguinte maneira:

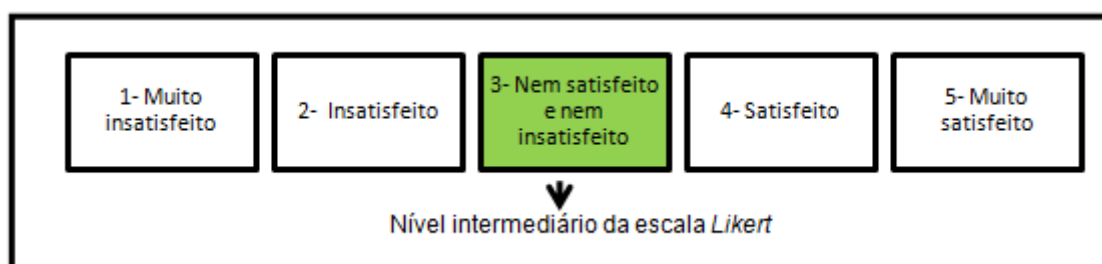
Escala das respostas	Médias das Respostas	Porcentagens das médias
1 muito insatisfeito	0	0,0
2 insatisfeito	11	4,36%
3 nem satisfeito e nem insatisfeito	101	40,07%
4 satisfeito	134	53,17%
5 muito satisfeito	6	2,38%

Quadro 17 - Parâmetros de frequências das médias dos respondentes
 Fonte: Autoria própria

A análise dos dados demonstra que a maioria dos entrevistados respondeu estarem satisfeitos com as diversas questões apresentadas nas perguntas em relação a sua QVT na empresa 53,17%; em seguida os funcionários que responderam estarem nem satisfeitos e nem insatisfeitos com 40,07%; logo após

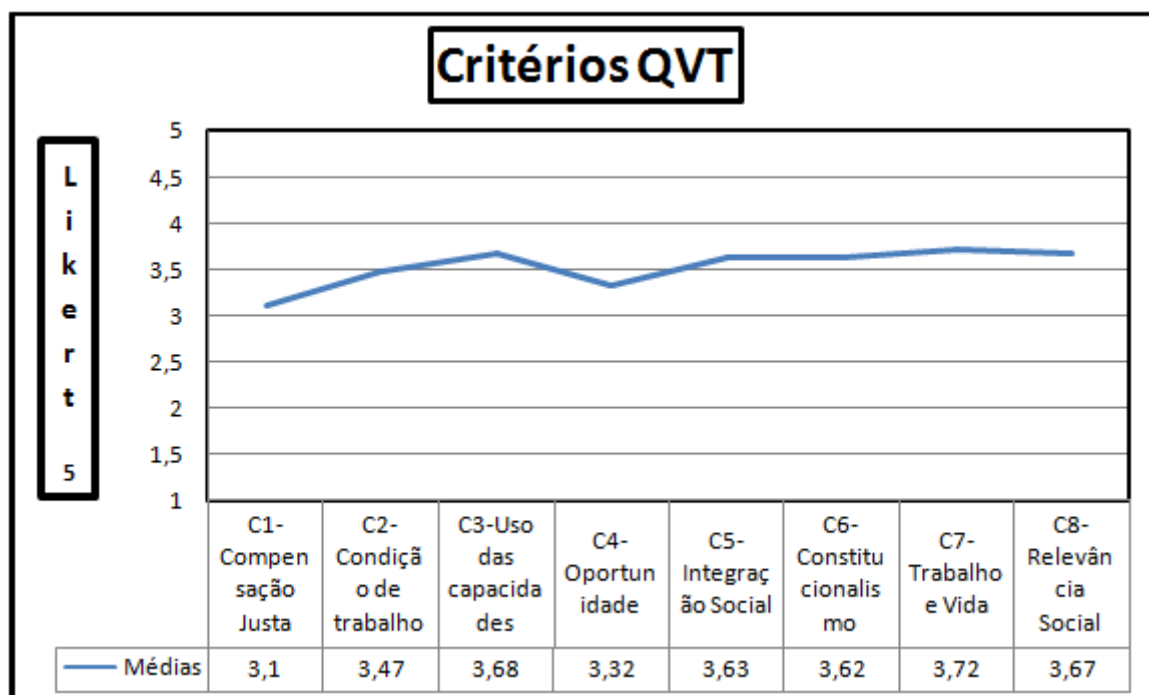
vêm os funcionários que se mostraram insatisfeitos com 4,36% seguidos pelos funcionários que alegaram estarem muito satisfeitos 2,38%. O que vale ressaltar é que o nível mais negativo não foi pontuado que seria “muito insatisfeito” o qual apresentou um nível de 0%. Isto significa dizer que o nível de muita insatisfação pode ser modificado, pois este trabalhador idoso pode discordar com alguns pontos relacionados ao desempenho da empresa, mas não totalmente, como se pode observar no valor de 0%. Entretanto, quando há um grau maior de “muita insatisfação” pode ser que o trabalhador discorde integralmente da forma como a empresa o direciona em seu trabalho ou até mesmo com suas normas. Desta maneira, a melhoria entre funcionário versus empresa torna-se um pouco mais difícil de ser trabalhado o que não foi o caso observado nos resultados.

Em relação à QVT, os resultados resumidos no quadro abaixo demonstram que a partir da escala Likert, o nível 3 que seria o intermediário da linha graduada o qual representa condição de indefinição nas respostas em nem estar satisfeito e nem insatisfeito, tende a dar início a posições mais favoráveis nas respostas.



Quadro 18 - Escala Likert de 1 a 5
Fonte: Autoria própria

Como se observa os níveis de respostas oscila apenas entre o nível 3 e 3,5 na escala. Do nível quatro que representa estar satisfeito a cinco que demonstra estar muito satisfeito, não houve respostas dos trabalhadores idosos. Este fato pode estar correlacionado com a insatisfação na empresa e não com o seu trabalho.



Gr fico 2 - M dias dos cr terios de QVT
Fonte: Autoria pr pria

Aponta-se que para o trabalhador idoso os fatores compensa o justa e condi o de trabalho permaneceram de certa forma linear como pode ser observado no Gr fico 2, isto pode significar que este trabalhador esteja no limiar para a satisfa o em rela o   compensa o justa e no in cio da sua satisfa o com a condi o de trabalho.

J  o Uso das Capacidades teve uma eleva o maior, o que pode representar que para estes trabalhadores o fator seja o mais preponderante em seu local de trabalho. A necessidade destas pessoas em querer demonstrar o uso das suas capacidades, pode estar atrelada ao desejo em querer desenvolver melhor a sua autonomia nas atividades de vida di ria, com rela o  s atividades instrumentais, afetivas, sociais, f sicas e espirituais, avalia o   capacidade de decis o na sua vida cotidiana e, principalmente, na vida profissional.

Em rela o   Oportunidade houve um decl nio e este pode ser interpretado como uma repress o   oportunidade de melhorias, aperfei amentos e de crescimento profissional nas empresas pesquisadas. Proporcionar oportunidade para o trabalhador idoso pode significar ser mais uma quest o de motiva o e interesse visto que, a falta de chance pode deixar o trabalhador resignado n o se sentindo estimulado para as suas fun es.

Como se apresenta no gráfico na Integração Social houve um leve aumento. Este fato pode se apresentar como sendo um fator positivo à medida que o trabalhador idoso sinta a sua importância como membro de um grupo social, onde este possa reforçar seus valores e crenças. Outro ponto que pode ter interferido na percepção positiva do trabalhador idoso em relação à integração social podem ser as ações coordenadas de atividades aos funcionários que promovem coesão, unidade, equilíbrio, ajustamento e harmonia que proporcione bem-estar para com a empresa. Vale ressaltar que uma simples conversa com este trabalhador pode gerar um ganho significativo tanto na produtividade para a empresa quanto para a vida pessoal e psicológica do trabalhador idoso.

Já os fatores como Constitucionalismo e Relevância Social se mantiveram numa mesma escala. Entretanto, cabe mencionar que o constitucionalismo na organização do trabalho para o idoso deveria ter um efeito muito maior no sentido de protegê-los de ações de opressão pelo empregador, respeito pelos seus direitos e pelo funcionamento do mecanismo de resolução de conflitos e liberdade de expressão, entre outros. Ao que tudo indica, para o trabalhador idoso o constitucionalismo torna-se inexistente nas empresas pesquisadas, pois a falta de respeito com seus direitos e o descaso foi mencionada por grande parte dos funcionários. Os trabalhadores gostariam de poder ter liberdade para expor os problemas que enfrentam dentro da empresa, porém muitos temem por retaliações por parte de seus chefes. Desta maneira, mostraram-se indiferentes perante um fator que os representa dentro de uma empresa. Desta maneira, pode-se pensar que a anulação deste trabalhador leva a perdas de grandes proporções para a empresa, uma vez que este trabalhador tem maior conhecimento das dificuldades da empresa, do setor que trabalha mais do que o próprio chefe. Sendo assim, se esses trabalhadores se anulam a empresa só terá conhecimento dos problemas quando estes ocorrerem. Além do que, desrespeitados seus direitos este trabalhador torna-se totalmente desmotivado em seu trabalho, passando a olhar a empresa como um lugar indesejado para trabalhar, diminuindo assim a sua produtividade.

O nível baixo da Relevância Social pode estar atrelado à falta de perspectiva para realizar seu trabalho o que o impede de demonstrar orgulho da empresa em que trabalha, causando o distanciamento entre funcionários e empresa. Outro ponto importante a ser mencionado seria que o trabalhador idoso não conseguiu dimensionar a importância do seu trabalho dentro das empresas pesquisadas por

falta de incentivo da parte de seus superiores, isto pode criar uma imagem negativa da empresa perante a sociedade.

O quesito Trabalho e Vida teve uma expressiva significância em sua média 3,72%, sinalizando satisfação com sua vida pessoal e profissional. Esta ocorrência nas respostas dadas pelos trabalhadores idosos pode sinalizar um ponto positivo, visto que este trabalhador ainda pensa em encontrar o equilíbrio da sua vida com o trabalho. Este fator pode ser um ponto positivo para que as empresas pesquisadas comecem a trabalhar sob esta ótica visto que estes trabalhadores pensam em encontrar a estabilidade entre os dois fatores. Este pode ser um dos fatores que faça com que este trabalhador ainda pense em continuar trabalhando após a aposentadoria.

Vale ressaltar que nas respostas dadas pelos trabalhadores idosos permaneceram numa escala de indecisão entre o nível 3 e 3,5 que representa nem satisfeito e nem insatisfeito, pode ser o indicativo para começar a se pensar no bem-estar do trabalhador idoso através da QVT, visto que nesta pesquisa não se obteve os níveis negativos 1 e 2 que na escala de Likert representa muita insatisfação e insatisfação.

A partir destes resultados pode se pensar que as respostas apresentadas nesta pesquisa em relação à QVT sejam um fator preponderante para a qualidade de vida significativa para estes trabalhadores. Além de sinalizar que a QVT se for bem trabalhada dentro das empresas pode ser um fator decisório para que este funcionário queira continuar trabalhando após a aposentadoria.

A indecisão destes trabalhadores apresentada (escala Likert 3) nesta pesquisa, pode ser um fator positivo visto que estes funcionários não têm uma opinião muito negativa (seria o nível 1 e 2 na escala Likert) sobre seu local de trabalho e sobre a sua qualidade de vida no trabalho. Pôde-se constatar que a pretensão em continuar trabalhando pode ser considerada uma realidade, faltando apenas alguns incentivos relacionados aos oito critérios os quais podem ser repensados e melhorados.

Dentre os oito critérios relacionados ao fator mais importante da Qualidade de Vida no Trabalho para o idoso, podem destacar-se três que na opinião destes trabalhadores os fariam permanecer trabalhando após a aposentadoria. Contudo, estes fatores deveriam ser melhorados para que tivessem qualidade em seu trabalho. Seria em primeiro lugar a compensação justa com 43,65% dos

respondentes, a oportunidade dada em seu trabalho em segundo lugar com 13,88%, e a relevância social e importância do seu trabalho com 11,90% dos respondentes.

Sendo a compensação justa o fator mais importante para o trabalhador idoso a conclusão a que se pôde chegar é que este trabalhador sabe que depois de aposentado haverá uma diminuição em seu salário conforme a aposentadoria requerida junto à Previdência Social (por idade, aposentadoria por tempo de contribuição). Sendo assim, a necessidade deste trabalhador em ambicionar um salário melhor se dá pela preocupação com o seu futuro, visto que se for uma pessoa doente vai necessitar de maiores cuidados e um salário que supra além das necessidades básicas, as despesas com medicamentos. Outro ponto a ser mencionado seria a necessidade deste trabalhador em obter melhores salários para desfrutar de viagens, bens, cultura, esporte, lazer e melhor convivência familiar.

As pretensões dos trabalhadores idosos, mencionadas nesta pesquisa, vêm confirmar o desejo de serem reconhecidos com salários que supram suas necessidades básicas e que a oportunidade de crescimento dentro do seu trabalho se estenda a eles da mesma forma que se amplia aos trabalhadores mais jovens. Esperam que a relevância social e a importância do seu trabalho sejam reconhecidas e que as empresas passem a reinseri-los no mercado de trabalho.

6.1.1 Resultados Quanto ao Potencial Motivador do Trabalho nas Quatro Empresas Pesquisadas

Modelos propostos de trabalho em uma empresa não se aplicam para todos os trabalhadores, porque enquanto alguns destes esperam o desafio intrínseco que vem aliado as suas tarefas, outros almejam mais a responsabilidade que vem associada na execução e no enriquecimento do trabalho. Outros não almejam nada além do desenvolvimento normal de suas tarefas.

Assim sendo, o modelo desenvolvido por Hackman e Oldham (1974) baseia-se no pressuposto de que o trabalho pode ser concebido não só para ajudar os trabalhadores a obter prazer em suas funções, mas também, para ajudar os trabalhadores a sentir que estão desenvolvendo um trabalho significativo e valioso.

Desta maneira, os resultados da aplicação do questionário sobre o Potencial Motivador do Trabalho aos funcionários idosos forneceu uma visão de quais dimensões essenciais necessitam de uma maior ação corretiva.

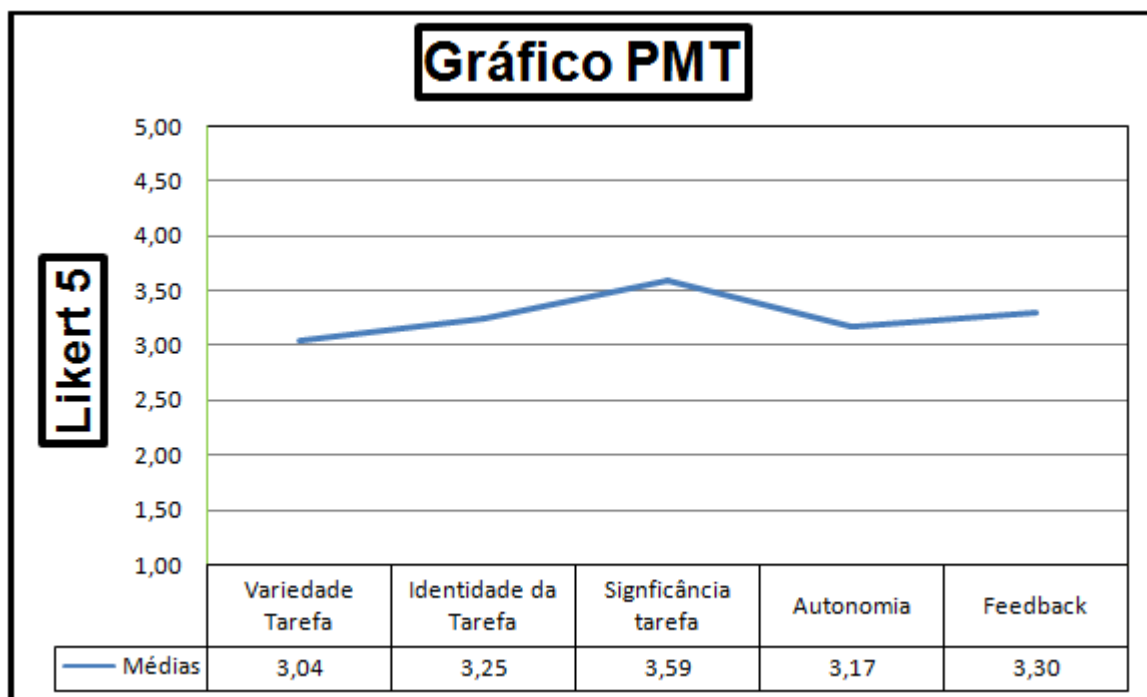


Gráfico 3 - Médias do PMT
Fonte: Autoria própria

Ao observar o Gráfico 3 nota-se que o nível de respostas dos trabalhadores idosos permaneceu entre 3 e 3,5 onde na escala Likert utilizada neste questionário vai até o grau 5.

Na Variedade da Tarefa observou-se um leve aumento da importância deste critério para os funcionários. O que pode ser interpretado a partir desta exposição é que as funções desenvolvidas pelos trabalhadores idosos podem representar um fator positivo, pois a variedade de habilidades torna o trabalho mais desafiador devido à sucessão de aptidões envolvidas, as quais podem significar um alívio na monotonia que resulta das atividades repetitivas, além de proporcionar um senso maior de competência. Afinal, estes funcionários podem estar querendo se sentir hábeis em realizar qualquer tipo de tarefa sem que sejam vistos como incapazes.

No fator Identidade da Tarefa pode-se observar um aumento na escala respondida pelos trabalhadores. Esta positividade para o trabalhador idoso pode estar atrelada ao grau de dificuldade que um trabalho exige ao ser realizado, neste caso, do começo ao fim e que apresente resultados positivos e visíveis. Quando um trabalhador idoso trabalha em uma pequena parte do todo de um produto, eles são incapazes de identificar o produto acabado com seus esforços. Eles não conseguem ter a percepção de responsabilidade e conclusão do produto acabado. Para estabelecer a Identidade da Tarefa para estes trabalhadores as suas funções

deveriam ser ampliadas para a fabricação do produto inteiro ou parte dele, como um fator identificável. Estes funcionários querem ser reconhecidos através de suas funções e participações na criação dos produtos dentro da empresa.

Dentre os critérios estabelecidos por Hackman e Oldham (1974) a Significância da Tarefa que teve como média 3,59% uma proporção maior em relação aos outros conceitos do PMT. Pode ser que os funcionários idosos tenham se identificado como peça principal dentro da empresa, visto que seu trabalho tem um impacto substancial na vida de outras pessoas que estão próximas ou no ambiente externo da empresa. Ou seja, eles conseguiram entender a importância do seu trabalho para a toda sociedade e não apenas um trabalho parcial voltado apenas para a empresa.

No item, Autonomia há um declínio substancial para o trabalhador, pois este critério pode ter representado o grau em que o trabalho proporciona substancial liberdade, independência para o funcionário em programar seus afazeres para sua realização. Entretanto, esta não foi à realidade vivenciada e demonstrada por estes trabalhadores. O que a autonomia pode representar para o idoso seria a construção de um sentido de responsabilidade e certo grau de liberdade que ele não possui e que sente a necessidade em tê-los. Enfim, a autonomia pode significar a confiança da gerência depositada nos funcionários mais velhos que muitas vezes já contribuíram para o crescimento dessa empresa.

Embora a maioria dos funcionários idosos esteja preparada para trabalhar dentro dos limites gerais de uma organização, estes querem alguma condição de liberdade para realizar suas tarefas e para sentirem-se mais incentivados.

Em relação ao *Feedback* o qual teve também um acréscimo significativo na média descrita na tabela que foi de 3,30%, entendeu-se que através das médias os trabalhadores conseguiram entender que este conceito tem uma significação importante para o desenvolvimento do seu trabalho. Para o trabalhador idoso o *feedback* deve ocorrer com certa frequência, para que esse trabalhador sinta-se mais valorizado em suas funções. Partindo desta perspectiva os funcionários poderiam fazer ajustes em seu desempenho. Através do *feedback* surge o conhecimento dos resultados atuais do seu trabalho, que corresponde ao nível ao qual o trabalhador percebe e compreende os resultados atingidos com o seu trabalho.

Com a idade mais avançada que os demais trabalhadores, os mais velhos têm a necessidade de serem informados sobre seu desempenho na execução de suas atividades e se estas estão sendo realizadas de forma eficaz, dando-lhes a segurança necessária para o desempenho de suas funções.

6.1.2 A Ausência da Correlação entre QVT e PMT

A correlação feita entre as variáveis da QVT e do PMT foi a de 0, isto significa dizer que não há nenhuma correlação ou não há relação aparente entre as variáveis, $r = 0$, como observa-se no quadro 20 abaixo;

Condição de Trabalho e PMT (1-125)	
Dependent: Condição de Trabalho	R = ,02457004 F = ,1510129
<u>R²: ,00060369</u>	df = 1,250
No. of cases: 252	adjusted R ² : -,00339390 p = ,697900
Standard error of estimate:	4,865841398
Intercept:	7,685752227 Std. Error: ,5625238 t(250) = 13,663 p < 0,0000

Quadro 19 - A ausência da correlação entre as variáveis da QVT e PMT
Fonte: Autora própria

Entretanto, é importante notar que uma medida de correlação de zero não implica necessariamente na inexistência da relação entre as duas variáveis, apenas que não há uma relação linear presente nos dados que foram analisados.

Nesses estudos, o objetivo em correlacionar as variáveis do QVT e o PMT seria para analisar a conexão entre eles. Nesse sentido, uma primeira abordagem exploratória foi à elaboração de um diagrama para as observações simultâneas das variáveis. O diagrama permite visualizar que não houve a associação entre as variáveis.

Os resultados obtidos da correlação entre as variáveis da QVT e PMT, tal como aqui foi apresentado, forneceu importantes dados para auxiliar no entendimento do trabalhador idoso em relação aos aspectos da QVT e do PMT para sua vida profissional.

No estudo pode-se observar que para o funcionário idoso o índice mais importante das variáveis da QVT seria Uso das capacidades e no PMT a Significância da tarefa.

Para os trabalhadores idosos a QVT pode ter sido entendida como uma combinação de dimensões básicas das suas tarefas, as quais se correlacionaram com seu estado psicológico, motivação e satisfação em diferentes níveis e diferentes tipos de atitude e condições.

O PMT representou para o trabalhador idoso a reestruturação para melhorar sua produtividade e motivação. Com isso, cabe às empresas avaliar os efeitos que as mudanças/manutenções de trabalho estão interferindo na percepção da QVT e do PMT para os funcionários idosos.

Em relação ao PMT observa-se a partir das médias da variedade, identidade, significância, autonomia, *feedback*, permaneceram com valor em torno de 3 a 3,5 o que significa dizer que estes trabalhadores podem ter uma percepção positiva sobre o PMT.

No PMT (1-125) no qual os valores da escala foram estipulados por Hackman e Oldham (1974) as médias das variáveis dos respondentes para os valores propostos pelos autores ficaram 35,53% em relação ao potencial motivador do trabalho. O PMT (0-100) uma adaptação de Pedroso et al. (2010) para uma forma mais compreensível para quem utiliza essa ferramenta, não foi utilizado nesta pesquisa, somente a escala proposta por Hackman e Oldham.

Na porcentagem dada na escala original de Hackman e Oldham PMT (1-125) a média das variáveis foi de 35,53%.

Variedade	Identidade	Significância	Autonomia	Feedback	PMT (1-125)
3,04	3,25	3,59	3,17	3,30	35,53

Quadro 20 - Parâmetros de frequências das médias do PMT

Fonte: Autoria própria

Levando em consideração a escala Likert de 5 esta porcentagem se enquadra no nível 3. Desta maneira, pode-se dizer que estes trabalhadores idosos têm uma percepção positiva do PMT. Porém, se a QVT e o PMT forem melhorados tornar-se-ão dois grandes aliados para manter o trabalhador idoso por mais alguns anos no mercado de trabalho.

Como apontou os resultados desta pesquisa, 72,22% dos trabalhadores idosos estão satisfeitos e querem permanecer trabalhando após a aposentadoria e 27,78% estão insatisfeitos e não querem permanecer trabalhando.

As cinco dimensões do PMT explicadas acima (identidade, *feedback*, variedade, autonomia, significância) serviram para avaliar o que pode ser modificado no trabalho, a fim de promover o seu enriquecimento, ou seja, para torná-lo mais motivador. Os resultados da aplicação desse questionário aos trabalhadores fornecem uma visão de quais dimensões necessitam de uma maior ação para melhorar o potencial motivador do trabalho para o funcionário idoso.

O que pode ser mencionado depois das análises feitas seria o entendimento de que um grupo significativo de trabalhadores idosos está interessado em qualquer emprego que lhes permitam desenvolver novas competências ou trabalhar em posições que são menos exigentes. Em muitos casos, esses trabalhadores podem estar interessados em fazer transições dentro da empresa mesmo, para que sua vida profissional não se sobrecarregue ou torne-se desgastante e repetitiva.

Em síntese, se não houve a correlação entre as variáveis da QVT e do PMT não significa desprezar a possibilidade de novas tentativas em outros trabalhos que abordem os trabalhadores idosos novamente. Vale ressaltar mais uma vez que uma medida de correlação zero não implica na inexistência da relação entre as duas variáveis, apenas que não há uma relação linear presente nos dados que estão sendo analisados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise de conteúdo nesta pesquisa não se resumiu apenas a descrição (enumeração das características do texto) e nem da interpretação (a significação concedida às características que apenas envolvem o trabalhador idoso como ator de sua vida profissional), mas a um procedimento intermediário que permitiu a passagem, explícita e controlada em referenciais teóricos, da descrição à interpretação de como estes distinguem as variáveis que integram a QVT e o PMT em suas vidas profissionais.

Os elementos da técnica adotada permitiu uma ponte entre a descrição pura (o levantamento de dados quantitativos propriamente ditos) e as diferentes interpretações possíveis, conforme o padrão teórico previamente definido.

A técnica de análise de conteúdo permitiu reflexões mais profundas sobre os anseios dos trabalhadores idosos em relação ao seu desenvolvimento profissional, a QVT e o PMT.

A partir da leitura criteriosa da análise de conteúdo em relação às informações coletadas junto ao RH, apontaram-se alguns itens que possam ser pensados e utilizados para uma administração mais humanizada, tendo como premissa auxiliar o trabalhador idoso em seu local de trabalho.

Como se observou na pesquisa dos 252 entrevistados a grande maioria 72,22% tem interesse em continuar trabalhando nas empresas que atualmente desenvolvem suas funções. Com isso, os trabalhadores mencionaram três fatores da QVT que devem ser melhorados para que estes continuem desenvolvendo seus trabalhos após aposentadoria, seria a compensação justa com 43,65% dos respondentes, a oportunidade dada em seu trabalho em segundo lugar com 13,88%, e a relevância social e importância do seu trabalho com 11,90% dos respondentes.

Em relação aos questionários aplicados sobre a QVT e o PMT o nível de significância em relação às variáveis que se apresentaram de forma positiva para os trabalhadores foi o Trabalho e vida (Walton) com média de 3,72% e Significância da tarefa (Hackman e Oldham) com 3,59%. Desta maneira pode-se mencionar que a QVT aliada ao PMT podem ser fatores preponderantes para que estes trabalhadores permaneçam por mais alguns anos no mercado de trabalho.

Entretanto, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho poucos dos oito conceitos idealizados por Walton têm impacto direto aos trabalhadores idosos. De acordo com o que foi constatado, as variáveis relacionadas à QVT são aplicadas de maneira parcial obedecendo as aspirações das empresas. A mesma falta de apreço pode ser constatada sobre o Potencial Motivador do Trabalho, o qual deveria avaliar nas empresas as propriedades motivacionais do trabalho, indicando o quanto este é significativo, além de promover a responsabilidade e proporciona o conhecimento dos resultados, estes fatos não se apresentam como realidade dentro das empresas. A relação entre o desempenho da QVT e do PMT podem ser fatores positivos aliados para se alcançar todos os objetivos relacionados à empresa e ao trabalhador idoso. Os resultados revelaram que o desempenho organizacional depende não só da QVT como a do PMT, os quais correspondem com as necessidades que os trabalhadores realmente almejam como: nível de segurança no emprego, segurança do trabalho, livre de pressão no emprego, salário razoável, o dia da família/lazer, diversão vida social, participação e oportunidade na tomada de decisões, atividades de trabalho em equipe a ser desenvolvido para maior produtividade/*performance*, formação para ser introduzido em todos os níveis de desempenho e satisfação no trabalho.

A partir das verificações feitas nesta pesquisa, desatacam-se algumas percepções sobre as empresas pesquisadas e que podem servir para que outros pesquisadores comecem a pensar sobre esta nova realidade sobre o crescimento do trabalhador idoso no Brasil.

Contratar pessoas aposentadas ou manter as pessoas que estão em processo de aposentadoria trabalhando por mais tempo será uma realidade que as empresas de grande, pequeno e médio porte terão que enfrentar. O que se constatou nas empresas pesquisadas, seria que estas não estão dando a importância devida sobre a realidade do crescimento populacional de idosos e sobre a recolocação e a permanência desta população em seu quadro de funcionários. Contudo, vale ressaltar que contratar estas pessoas implica em dar suporte físico, psíquico, e um ambiente ergonomicamente adequado a esta população. Partindo destes apontamentos o desafio seria para que as organizações contratassem esses trabalhadores e projetassem opções flexíveis de trabalho tornando-o uma opção atraente.

O que se constatou durante a análise nas empresas pesquisadas foi à falta de preparo e de conhecimento dos responsáveis do setor de Recursos Humanos em relação aos idosos, isto é, de políticas voltadas exclusivamente para este público como o acompanhamento constante da situação física e mental.

Uma das questões que merece atenção refere-se à falta de estratégia da empresa em relação ao futuro, isto é, quando teremos uma sociedade de idosos, com trabalhadores que deverão trabalhar possivelmente até os 68 anos ou mais, como já vem sendo destacado em pesquisas no Brasil.

Ao pretender manter ou reinserir os idosos no mercado de trabalho as empresas necessitam adequar o ambiente de trabalho, investir na satisfação pessoal desses trabalhadores, para uma melhor adaptabilidade aos processos do ambiente, aos equipamentos necessários para o desempenho de suas funções, bem como, enfim a busca da melhoria das interações do trabalhador idoso com o seu ambiente de trabalho. Com o intuito de demonstrar o quanto estas pessoas podem contribuir para a economia, cultura e o aprendizado dos mais jovens, as empresas devem desenvolver com urgência trabalhos voltados para a sociedade.

Se as empresas não implementam programas que possam auxiliá-las no cotidiano profissional de seus funcionários, de que maneira estas podem esperar por alta produtividade e satisfação dos trabalhadores?

Pensando na nova realidade em que o Brasil vem se inserindo com o crescimento da população de idosos esta pesquisa chegou a uma séria conclusão: ao que tudo indica nem governo, sociedade e nem as empresas estão preparadas para esta realidade. A sociedade por ainda ter uma concepção errônea sobre os idosos como sendo pessoas improdutivas e muitas vezes sem valor, e o governo por não desenvolver políticas voltadas a esta população. Já as empresas por não ter consciência da realidade sobre o aumento da população de idosos.

Entretanto, nas empresas pesquisadas não se pode afirmar que exista ainda uma adaptação prática aos trabalhadores idosos para um novo contexto que se apresentará em grande parte nas empresas/indústrias daqui a alguns anos no Brasil.

O que fica para as pesquisas futuras seria em primeiro lugar a conscientização das empresas no que se refere ao crescimento populacional dos idosos e, conseqüentemente, realizar pesquisas abordando o treinamento para a recolocação ou a permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho. Banir

o preconceito através de programas específicos, valorizando a contratação dos trabalhadores idosos. Ter a percepção que existe certa limitação para estes trabalhadores, contudo, não se pode pensar que estes são incapazes de realizar um bom trabalho. Vale ressaltar que todos os trabalhos que abordarem o tema “qualidade de vida no trabalho para as pessoas idosas ou em processo de aposentadoria” tende a contribuir com novas perspectivas e novos caminhos para a atual realidade em que o Brasil vem se inserindo.

7 RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS DA PESQUISA:

Pergunta 1: Um trabalhador considera a QVT como fator preponderante para permanecer trabalhando em uma determinada empresa, mesmo após estar apto perante a Legislação para sua aposentadoria?

De acordo com as respostas dadas dos trabalhadores participantes da pesquisa a QVT pode ser um fator fundamental para que estes permaneçam trabalhando. Isso foi demonstrado de acordo com uma escala de resposta Likert que não apresentou os dois níveis maiores de rejeição que seria o “muito insatisfeito e o insatisfeito”. Entretanto, para o trabalhador idoso a QVT não pode se pautar em uma aplicabilidade parcial dos seus conceitos, e sim, o seu todo para que este trabalhador se sinta valorizado em todos os aspectos.

Sendo assim, uma melhor compreensão da interrelação dos vários conceitos de qualidade de vida no trabalho oferece a oportunidade para uma melhor análise de causa e efeito no local de trabalho.

Pergunta 2: Quais as correlações existentes nos critérios definidos por Walton, Hackman e Oldham que podem influenciar na satisfação do trabalhador?

Nesta pesquisa não houve correlação entre as duas ferramentas devido os valores zero. Entretanto, os temas não devem ser desprezados, visto que não houve correlação entre as variáveis, porém é importante mencionar que uma medida de correlação de zero não implica necessariamente na inexistência da relação entre as duas variáveis, apenas que não há uma relação linear presente nos dados que foram analisados.

Pergunta 3: Quais os domínios do PMT e QVT que correlacionados podem auxiliar as empresas a investir na tentativa de manter ou recolocar os trabalhadores idosos no mercado de trabalho?

Mesmo não havendo correlação entre as duas ferramentas, não se pode desprezar o desejo do trabalhador idoso em relação à representatividade dos conceitos de Walton, Hackman e Oldham. Na QVT o fator de maior importância em seu trabalho seria o Uso das suas capacidades e no PMT Significância da tarefa. Note-se que os dois fatores mencionados estão diretamente ligados ao grau em que o trabalho tem um impacto substancial sobre a vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARNABÉ, C. **The Quality of Working Life: A new mission for the management of human resources in education**. McGill University, 1985. Disponível em: <<http://mje.mcgill.ca/index.php/MJE/article/view/7602/5532>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

BATISTA, A.; et al. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2009. **Os idosos em situação de dependência e a proteção social no Brasil**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1402.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8842.htm>>. Acesso em: 15 set. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 23 out. 2011.

BELO, E. F. **Qualidade de vida no trabalho dos garis da área central de Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado). Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, 2009. Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2012/media/pdfs/05.mestrado/dissertacoes_2009/dissertacao_eliana_fatima_belo_2009.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012.

BERGERON, T. **Ultrastructure and histochemical assessment of the granule cells of the rainbow trout (*Salmo gairdneri*) small intestine**. Thesis. University of Guelph, Ontario (CAN). 1982. Disponível em: <<http://www.worldcat.org/title/ultrastructural-and-histochemical-assessment-of-the-granule-cells-of-the-rainbow-trout-salmo-gairdneri-small-intestine/oclc/15954744>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

CAMARANO, A. A. **O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas**, 2002. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/idososalem60/Arg_16_Cap_08.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2011.

_____. PASINATO, M. T; (Org.). **Os novos idosos brasileiros. Muito além dos 60 anos**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5476&Itemid=2>. Acesso em: 21 ago. 2011.

CONJUR (2011). STF reconhece repercussão geral em desaposentação. <http://www.conjur.com.br/2011-dez-10/stf-reconhece-repercussao-geral-recurso-trata-desaposentacao>. Acesso em: 20 out. 2012.

GARCIA, M. A. B. **O advento da longevidade no trabalho**, São Paulo: Qualitymark, 2007.

GRAGNOLATI, M.; et al. **Sumário Envelhecendo em um Brasil mais Velho**, 2011. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo_Brasil_Sumario_Executivo.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2011.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology - East Lansing**, v. 60, n. 2, p. 159-170, apr. 1975.

_____. _____. **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974.

IBGE. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **A síntese de indicadores sociais – 2012**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2268>. Acesso em 20 dez. 2012.

_____. **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 22 de jun. 2011.

_____. **Pesquisa Mensal de Emprego – PME**: algumas das principais características dos trabalhadores domésticos vis a vis população ocupada. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf>. Acesso em: 27 de out. 2011.

_____. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2011.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. **Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período 1980-2050**. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2008/projecao.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2012.

KILIMNIK, Z. M. **Trajetórias e transições de carreiras profissionais em Recursos Humanos**. 2000. 333 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. (CEPEAD). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2000.

LEVY, B. R. **Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Aging Self-Stereotypes**, 2003. Disponível em:
<<http://psychogerontology.oxfordjournals.org/content/58/4/P203.full.pdf+html>>. Acesso em: 20 set. 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996. Disponível em:
<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-11332.php>>
Acesso em: 28 maio 2011.

_____. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTEL, J-P.; DUPUIS, G. **Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument**. 2006. Disponível em: <<http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11205-004-5368-4>>. Acesso em: out 2011.

MARTINS, A. M. L. P. **Qualidade de Vida no Trabalho: satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores**. 2010. Dissertação Mestrado. Universidade de Lisboa. Disponível em:
<http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1888/1/ulfp035567_tm.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2011.

MCINTOSH, B. **An employer's guide to older workers: how to win them back and convince them to stay**. 2007. University of Vermont, Burlington. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, DC. Disponível em:
<http://www.doleta.gov/seniors/other_docs/emplguide.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012.

NERI, A. L. As políticas de atendimento aos direitos da pessoa idosa expressas no Estatuto do Idoso. **Revista A Terceira Idade**. São Paulo: SESC-GETI, v.16, n.34, out./2005.

ODEBRECHT, C. **Adequação do trabalho ao trabalhador que envelhece:** recursos auxiliares. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

ONU (Organizações das Nações Unidas). **Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento.** Madrid, Espanha, 2002 (Resolución, 57/167). Disponível em: <http://www.paho.org/hr-ecourse-s/assets/pdf/Module3/Lesson1/M3_L1_9.pdf>. Acesso em: 20 out. 2011.

PADALA, R.; SURYANARAYANA, S. N. V. **Industrial safety and quality of word life.** 2010. Disponível em: <<http://www.articlesbase.com/environment-articles/industrial-safety-and-quality-of-work-life-3108815.html>>. Acesso em: 20 ago. 2011.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas sobre o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: uma revisão literária,** 2009. Disponível em: <www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/.../evolucao_cap21.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2012.

_____. et al. **Potencial motivador do trabalho:** tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham. 2010. Disponível em: <www.producaoonline.org.br/rpo/article/download/533/719>. Acesso em: 13 ago. 2011.

PEGGY, L. K. **Integration and participation of older persons in development,** 2006. (Programa de Envelhecimento, Divisão de Política Social e Desenvolvimento, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais do secretariado das Nações Unidas). Disponível em: <http://www.un.org/ageing/documents/papers/Integration_participation.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2011.

PERRY, L, S. **Designing the workplace for the aging workforce.** Zurich, 2010. Disponível em: <<http://195.28.226.39/NR/rdonlyres/AEFC0FF5-EE0B-4765-B5D4-F640D99E1412/0/Designingtheworkplacefortheagingworkforce.pdf>>. Acesso: em 18 mar. 2012.

REENA, K. K. **Quality of Work Life and occupational stress among the library professionals in Kerala.** Thesis. 2009. Cap. 2. Disponível em: <<http://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/1415>>. Acesso em: 10 ago. 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2007.

SANTAELLA, L. **Comunicação e pesquisa:** projetos para mestrado e doutorado. São Paulo: Hacker, 2005.

SARAJI, G. N., DARGAHI, H. Study of Quality of Work Life (QWL). **Iranian Journal Public Health**, v. 35, n. 4, p. 8-14, 2006. Disponível em: <http://journals.tums.ac.ir/upload_files/pdf/_/2896.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2012.

SINGH, T. SRIVASTAV, S. K. **QWL and organization efficiency**: a proposed framework. 2012. Disponível em: <<http://www.publishingindia.com/Uploads/SampleArticles/JSHRM-Sample-Article.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

SPOKUS, D. **Factors influencing older worker quality of life and intent to continue to work**. 2008. Dissertation. Pennsylvania State University. Disponível em: <http://gradworks.umi.com/browse/THE_PENNSYLVANIA_STATE_UNIVERSITY/index.html>. Acesso em: 20 mar. 2012.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2009. 173 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2009.

VERAS, R. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovação. **Revista Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/rsp/2009nahead/224.pdf>> Acesso em: 20 jun. 2011.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

YEANDLE, S. **Older workers and work-life balance**. Sheffield Hallam University, 2005. Disponível em: <www.shu.ac.uk/research/csi>. Acesso em: 12 mar. 2012.

APÊNDICE A - Estudos Seleccionados para o Referenciamento na Pesquisa

ESTUDOS SELECIONADOS PARA O REFERENCIAL NA PESQUISA

Pesquisas Internacionais			
Autor	Ano	Material	Tema
BARDIN, L.	2011 (reedição)	Livro	Análise de conteúdo.
BARNABÉ, Clermont.	1985	Artigo	The Quality of Working Life: A new mission for the management of human resources in education.
BERGERON, T.	1982	Tese	Ultrastructure and histochemical assessment of the granule cells of the rainbow trout (<i>Salmo gairdneri</i>) small intestine.
HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R.	1974	Artigo	The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.
HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R.	1975	Artigo	Development of the job diagnostic survey.
LEVY, Becca R.	2003	Artigo	Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Aging Self-Stereotypes.
MARTEL, Jean-Pierre. DUPUIS, Gilles.	2006	Artigo	Quality of work life: theoretical and Methodological problems, and presentation of a new model and Measuring instrument.
MARTINS, Ana Maria de L. Pantoja.	2009	Dissertação	Qualidade de Vida no Trabalho, satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores.
MCINTOSH, B.	2007	Artigo	An employer's guide to older workers: how to win them back and convince them to stay.
NAÇÕES UNIDAS.	2002	Artigo	Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. Madrid, Espanha.
PADALA, Rao, SURYANARAYANA, Shanmukha. N. V.	2010	Artigo	Industrial safety and quality of word life.
PEGGY L. Kelly.	2006	Artigo	Integration and participation of older persons in development.
PERRY, L, S.	2010	Artigo	Designing the Workplace for the Aging Workforce.
REENA K. K.	2009	Tese	Quality of work life and occupational stress among the library professionals in Kerala.
SARAJI, G. N., DARGAHI, H.	2006	Artigo	Study of quality of work life (QWL).
SINGH, Tripti. SRIVASTAV, Sumit Kumar.	2012	Artigo	QWL and Organization Efficiency: A Proposed Framework.
SPOKUS, Diane.	2008	Dissertação	Factors influencing older worker quality

			of life and intent to continue to work.
YEANDLE, Sue.	2005	Artigo	Older workers and work–life balance, Sheffield Hallam University.
WALTON, R. E.	1973	Livro	Quality of working life: what is it? Slow Management Review.
Pesquisas Nacionais			
BATISTA, Analia; JACCOUD, Luciana; AQUINO, Luseni; EL-MOOR, Patrícia.	2009	Artigo IPEA	Os idosos em situação de dependência e a proteção social no Brasil.
BELO, Eliane, F.	2009	Dissertação	Qualidade de vida no trabalho dos garis da área central de Belo Horizonte.
BRASIL (Ministério do desenvolvimento Social).	1994	Artigo	Lei n. 8.842
BRASIL- Estatuto do Idoso	2003	Artigo	Lei n. 10.741 de 1º de outubro
CAMARANO, Ana Amélia	2002	Artigo	O Envelhecimento Populacional na agenda das Políticas Públicas.
CAMARANO E PASINATO	2004	Artigo	Os novos idosos brasileiros. Muito além dos 60 anos.
GARCIA, Miguel A. Baez	2007	Livro	O Advento da Longevidade no Trabalho.
GRAGNOLATI, Michele, et al.,	2011	Artigo	Sumário Envelhecendo em um Brasil mais Velho.
IBGE	2010	Artigo	Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil.
IBGE	2010	Artigo	Pesquisa mensal de emprego.
IBGE	2012	Artigo	A Síntese de Indicadores Sociais– SIS.
IBGE	2012	Artigo	Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa.
KILIMNIK, Z. M	2000	Tese	Trajetórias e transições de carreiras profissionais em Recursos Humanos.
LIMONGI-FRANÇA, A.C.	1996	Tese	Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.
LIMONGI-FRANÇA, A. C. L.	2008	Livro	Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.
NERI, Anita Liberalesso.	2005	Artigo	As Políticas de Atendimento aos Direitos da Pessoa Idoso expressas no Estatuto do Idoso.
NORMAS ABNT	2008	UTFPR	Normas para elaboração de trabalhos

			acadêmicos.
ODEBRECHT, C.	2002	Teses	Adequação do trabalho ao trabalhador que envelhece: recursos auxiliares.
PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto	2009	Artigo	Notas sobre o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: uma revisão literária.
PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; SANTOS, Celso B, dos; SANTOS JR, Guataçara dos.	2009	Artigo	Potencial Motivador do Trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham.
RODRIGUES, Marcus Vinícius de Carvalho	2007	Livro	Qualidade de vida no trabalho.
SANTAELLA, Lúcia	2005	Livro	Comunicação e pesquisa: projetos para mestrado e doutorado.
TIMOSSI, Luciana da S.	2009	Dissertação	Correlações entre a Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios.
VERAS, R.	2009	Artigo	Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovação.

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

CONVITE PARA OS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA (XX) A PARTICIPAR DE UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E POTENCIAL MOTIVADOR DO TRABALHO

Dados de identificação

Título do Projeto:

Pesquisador Responsável:

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável:

Telefones para contato: (____) _____ - (____) _____

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

- A pesquisa (**título do projeto**) irá analisar (**objetivo**), e será realizada através (**instrumento**);
- Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos;
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa;
- Sendo um participante voluntário, você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação no estudo;

Eu, _____, como voluntária da pesquisa, afirmo que fui devidamente informada e esclarecida (o) sobre a finalidade e objetivos desta pesquisa, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Data: ____/____/____

Nome do entrevistado: _____

Assinatura: _____

APÊNDICE C - Protocolo de Permissão para a Pesquisa nas Empresas



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus de Ponta Grossa
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



OF nº 008/2012-PPGEP

Ponta Grossa, ____ de _____ de ____.

ILMO SR.
EMPRESA:
ENDEREÇO:

At.

Prezado Senhor

Apresentamos a V.S.^a a aluna Silvia Cristina Grudzinski, matriculado no Curso de Mestrado em Engenharia de Produção– Ergonomia e Produtividade, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Ponta Grossa, que está desenvolvendo pesquisa com vistas à elaboração de dissertação na área de Ergonomia e Produtividade: Fatores da Qualidade de vida no Trabalho que interferem na transição para aposentadoria. O Trabalho consiste em uma análise sobre as possíveis influências da qualidade de vida no trabalho (QVT) na transição para aposentadoria. Inicialmente, o período previsto para a coleta dos dados será no mês de Agosto de 2012, o qual a data será definida pela empresa. O número de pessoas entrevistadas será estipulado pelo gerente de Recursos Humanos (RH) o qual informará sobre a quantidade de trabalhadores com idade entre 50 a 65 anos que atuam na empresa. Serão aplicados dois questionários e duas perguntas anexas (um com 36 perguntas, outro com 15 perguntas) sobre qualidade de vida no trabalho e Potencial Motivador do Trabalho. O intuito será o de analisar a pretensão dos trabalhadores entre 50 a 65 anos sobre o seu anseio em permanecer ou não no mercado de trabalho após aposentadoria.

O pesquisador deverá contar com a colaboração dos dirigentes de empresas que atuam na área relacionada à linha de pesquisa em questão para a coleta de informações através de questionários, com a finalidade de processar os dados, analisar, discutir e emitir sugestões para a melhoria do estado da arte das práticas

correntes. Dentro desses parâmetros sua empresa foi selecionada para participar dessa pesquisa.

Outrossim, declaramos que as informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins desta pesquisa, ficando de domínio restrito ao pesquisador e seu orientador. A divulgação dessas informações, bem como das conclusões obtidas por meio da análise, dar-se-á somente mediante prévia autorização dos participantes, preservando assim os interesses das empresas e o respeito a padrões éticos.

Ao término da pesquisa, o resultado será disponibilizado para a apreciação e consulta das empresas participantes.

No ensejo, aproveitamos para antecipar os sinceros agradecimentos pela atenção que for dispensada à solicitação do pesquisador.

Atenciosamente

Prof. Dr. João Luiz Kovaleski
Coordenador do PPGE – UTFPR
E-mail: kovaleski@utfpr.edu.br

Silvia Cristina Grudzinski
UTFPR – Campus Ponta Grossa
Kika.silvia@uol.com.br

Antonio Augusto de Paula Xavier
UTFPR – Campus Ponta Grossa
augustox@utfpr.edu.br

ANEXO A - Modelo de Avaliação QVT

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções

Este questionário se refere à forma como você se sente a respeito da sua **Qualidade de vida no trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho. Escolha entre as alternativas e marque com um X a que melhor represente a sua opinião.

Idade: _____

Sexo:

Masculino

Feminino

Escolaridade:

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino superior completo

Pós-Graduação incompleto

Pós-Graduação completo

Estado civil:

Solteiro

Casado (a)/União estável

Viúvo (a)

Separado (a)/Divorciado

Depois de aposentado (a) pretende continuar trabalhando?

Sim

Não

Quantos anos faltam para aposentar-se?

De 1 a 2 anos

De 3 a 5 anos

Mais de 5 anos

Você vai se aposentar por:

Idade

Tempo de serviço

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o compara com salário dos seus colegas?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece.

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | |
| (2) Insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | (5) Muito satisfeito |

2. Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizado pela empresa?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

3.2. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

5. Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

7.3 O quanto você está satisfeito com seu horário de trabalho e de descanso?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito nem insatisfeito | |

Fonte: TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A; FRANCISCO, A. C. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: uma adaptação do modelo de Walton.

ANEXO B - Questionário de Avaliação dos Trabalhadores Idosos

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES IDOSOS

Prezados funcionários(as)

Por favor, pense sobre o seu trabalho e considere o que faria dele ser o melhor do seu ponto de vista. Para cada uma das seguintes características, responda à questão sobre o seu trabalho e sobre a sua vida profissional e se esses oferecem as características que você realmente gostaria. Quais dos fatores abaixo são mais importantes para que você continue trabalhando após a sua aposentadoria?

Marque apenas **uma** das questões abaixo que mais influencia no seu desejo de continuar trabalhando.

1. () Compensação justa e adequada (salário, Carga horária de trabalho)

2. () Condições de trabalho (ausência de exposição a riscos no trabalho, melhorias no trabalho)

3. () Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais (habilidades em desenvolver seu trabalho)

4. () Oportunidade de crescimento e segurança no seu trabalho

5. () Integração social na organização (bom relacionamento com chefe e colegas)

6. () Cidadania (o respeito dado aos trabalhadores da empresa)

7. () Trabalho e espaço total de vida (liberdade para dar opinião, possibilidade de lazer, horários previsíveis de trabalho e descanso)

8. () Importância social do trabalho (orgulho de realizar seu trabalho, Preservação ambiental, geração de empregos, responsabilidade social da empresa).

PESQUISA DE DIAGNÓSTICO DO TRABALHO ATRAVÉS DO PMT

O presente questionário objetiva determinar os pontos em que o seu trabalho pode ser melhorado, através da obtenção de informações a respeito da reação das pessoas nos mais variados tipos de trabalho.

Nas próximas páginas você encontrará perguntas variadas sobre seu emprego. Ao início de cada sessão estão as instruções correspondentes a tal bloco de perguntas. Leia as questões cuidadosamente.

As questões foram elaboradas para obter a sua percepção sobre o seu trabalho e como você reage diante disso. Não existe nenhuma "pegadinha". Suas respostas serão mantidas em completo sigilo. Por favor, responda todas as questões o mais honestamente possível.

Obrigado pela sua colaboração.

PERGUNTAS

1. Qual é o nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas? Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

2. Você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Ou apenas uma das etapas, de uma atividade finalizada por outras pessoas ou máquinas? Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

3. Qual o nível de variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas? Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | |
| (2) Insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | (5) Muito satisfeito |

4. De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas? Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

5. Você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho, através de colegas ou supervisores? Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

6. Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

7. Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

8. O trabalho que executo oportuniza-me avaliar meu desempenho. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

9. Meu trabalho é bastante extenso e repetitivo. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

10. A qualidade com que realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

11. Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

12. Em meu trabalho, tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

13. Meu trabalho fornece poucas informações sobre o meu desempenho. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

14. Em meu trabalho, possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |

15. Meu trabalho, em si, não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global. Como você se sente;

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| (1) Muito insatisfeito | (4) Satisfeito |
| (2) Insatisfeito | (5) Muito satisfeito |
| (3) Nem satisfeito e nem insatisfeito | |