



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA**

LEIDIANY CRUZ MELO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS BIBLIOTECÁRIOS: UM ESTUDO
DOS PROFISSIONAIS DE GOIÂNIA-GO**

**Goiânia
2013**

LEIDIANY CRUZ MELO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS BIBLIOTECÁRIOS: UM ESTUDO
DOS PROFISSIONAIS DE GOIÂNIA-GO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Biblioteconomia da
Universidade Federal de Goiás, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Biblioteconomia

Orientadora: Profa. Ma. Luciana Candida da Silva

Goiânia

2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M528 Melo, Leidiany Cruz.
Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos profissionais de
Goiânia-GO [manuscrito] / Leidiany Cruz Melo. – 2013
124 f. : il.

Orientadora: Ma. Luciana Candida da Silva.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Goiás,
Faculdade de Informação e Comunicação, 2013.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Bibliotecários – Goiânia. 3.
Trabalho – Satisfação. I. Título.

CDU 658.3: 023.4(817.3)

LEIDIANY CRUZ MELO

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO.

Trabalho de Conclusão de Curso em Biblioteconomia, da Faculdade de Informação e Comunicação da Universidade Federal de Goiás, para obtenção de grau de Bacharel em Biblioteconomia, aprovado em _____ de _____ de _____, pela banca examinadora constituída pelos seguintes membros:

Profa. Ma. Luciana Candida da SILVA

Orientadora

FIC-UFG

Prof. Dr. João de Melo Maricato

Avaliador

FIC-UFG

Dedico esse trabalho a toda minha família por todo apoio, carinho, amor e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a toda a minha família, pelo incentivo e apoio nessa longa jornada, em especial à minha mãe Tânia Aparecida Cruz Melo, ao meu irmão Herivelton Cruz Melo e minha irmã Ilidiany Cruz Melo.

A minha orientadora Luciana Candida da Silva, pela atenção e apoio no auxílio na elaboração deste projeto, e pela grande dedicação no desenvolvimento deste estudo.

Aos meus amigos, Deyse Corrêa Cintra, Ricardo de Oliveira Belle e Thaynan Rodrigues Vilas Boas.

E aos bibliotecários, que gentilmente responderam aos questionários contribuindo, assim, para a realização desta pesquisa.

Agradeço a todos que, de uma forma ou de outra contribuíram para concretização deste trabalho.

RESUMO

Esse estudo trata-se de uma pesquisa realizada com os profissionais bibliotecários de Goiânia-GO, com intuito de analisar a qualidade de vida no trabalho, desta forma têm-se como objetivos específicos: identificar, na literatura, os elementos que compõem a qualidade de vida no trabalho de um profissional, conhecer o nível satisfação no trabalho, averiguar a relação entre a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua no mercado de Goiânia, e por fim, apresentar o nível de qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO. Para tanto, a pesquisa utilizou-se da metodologia de levantamento de dados através de questionário elaborado a partir das abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton (1973) e da Felicidade Interna do Bibliotecário (FIB) definida por Butão (1972). Como resultado obteve-se que os profissionais bibliotecários de Goiânia-GO apresentam, em geral, um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho, com pontos a serem melhorados, especialmente, no que se refere à relação entre a qualidade de vida pessoal e qualidade de vida no trabalho em decorrência de conflitos humanos na organização. Contudo, entende-se que ações sociais e educativas por parte das empresas podem contribuir para melhorar a qualidade de vida tanto no trabalho quanto pessoal do bibliotecário. Nesse contexto, observa-se que faria sentido que transformássemos os ambientes em que trabalhamos nos melhores lugares, uma vez que passamos boa parte do tempo de nossas vidas nessas organizações.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Qualidade de vida no trabalho. Bibliotecário – Goiânia-GO.

ABSTRACT

This study deals with a survey of professional librarians in Goiânia -GO , aiming to analyze the quality of work life , so if they have specific purposes : to identify , in the literature , the elements of the quality of working life of a professional , knowing the job satisfaction level , to determine the relationship between the personal quality of life and quality of work life of the librarian who works at Goiânia market, and finally , present the quality of life in librarians work in Goiânia -GO . Therefore, the research used the methodology of data collection through questionnaire prepared by the perspectives of Quality of Work Life (QWL) Walton (1973) and Librarian National Happiness (GNH) defined by Bhutan (1972) . As a result it was found that the librarians of Goiânia -GO present, in general , a satisfactory level of quality of work life , with points to be improved , especially with regard to the relationship between the personal quality of life and quality of working life due to human conflicts in the organization . However , if entede that social and educational activities by enterprises can contribute to improving the quality of life both at work and personal librarian . In this context , it is observed that transformássemos would make sense that the environments in which we work in the best places , since we spent much of the time of our lives in these organizations.

Keywords : Quality of life . Quality of work life . Librarian - Goiânia -GO

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Agrupamento das dimensões básicas da tarefa	37
Figura 2 - O modelo completo de Hackman e Oldham	39
Figura 3 - Origens da qualidade de no trabalho vida.....	42
Figura 4 - Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no Trabalho	43

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Idade.....	63
Gráfico 2 – Sexo dos Participantes	64
Gráfico 3 – Estado Civil.....	64
Gráfico 4 – Ambiente de Trabalho.....	65
Gráfico 5 – Cargo na Organização.....	66
Gráfico 6 – Formação Acadêmica	66
Gráfico 7 – Faixa Salarial	67
Gráfico 8 – Salário <i>versus</i> Necessidades Básicas	69
Gráfico 9 – Atividades de Lazer	69
Gráfico 10 – Renda <i>versus</i> Despesa Familiar	70
Gráfico 11 – Salário equivalente a outros profissionais.....	70
Gráfico 12 – Ambiente Físico	72
Gráfico 13 – Estrutura Física.....	74
Gráfico 14 – Riscos à Saúde e Segurança	74
Gráfico 15 – Equipamentos para o Desenvolvimento das Atividades	75
Gráfico 16 – Jornada de Trabalho.....	76
Gráfico 17 – Satisfação com a Jornada de Trabalho	76
Gráfico 18 – Autonomia na Organização	78
Gráfico 19 – Satisfação com a Autonomia	79
Gráfico 20 – Aplicabilidade dos Conhecimentos Profissionais	80
Gráfico 21 – Satisfação <i>versus</i> Resultados Alcançados	80
Gráfico 22 – Tarefas <i>versus</i> Função	81
Gráfico 23 – Informações para execução das Funções	81
Gráfico 24 – <i>Feedback</i> do Desempenho Profissional	82
Gráfico 25 – Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	84
Gráfico 26 – Integração Social	85
Gráfico 27 – Relacionamento e Convivência Social.....	86
Gráfico 28 – Cumprimento dos Direitos Trabalhistas	88
Gráfico 29 – Privacidade	88
Gráfico 30 – Liberdade de Expressão e Idéias.....	89
Gráfico 31 – Normas e rotinas na Organização	89

Gráfico 32 – Trabalho e Vida Pessoal.....	91
Gráfico 33 – Desgaste Emocional.....	92
Gráfico 34 – Atividades de Lazer.....	94
Gráfico 35 – Relevância Social no Trabalho e Imagem Social da Organização.....	96
Gráfico 36 – Nível de Satisfação no Ambiente de Trabalho.....	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- O que é qualidade de vida	25
Quadro 2 - Definições evolutivas da QVT na visão Nadler & Lawler.....	31
Quadro 3 - Diferentes designações para o profissional bibliotecário.....	45
Quadro 4 - Situação dos profissionais bibliotecários no CRB-1 -2013/Estado de Goiás e cidade de Goiânia	47
Quadro 5 - Critérios de Análise da Categoria 1: Compensação Justa e Adequada	50
Quadro 6 - Critérios de Análise da Categoria 2: Condições Físicas do Ambiente de Trabalho	51
Quadro 7 - Critérios de Análise da Categoria 3: Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana.....	52
Quadro 8 - Critérios de Análise da Categoria 4: Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo e Segurança.....	53
Quadro 9 - Critérios de Análise para a Categoria 5: Integração Social na Organização de Trabalho	54
Quadro 10 - Critérios de Análise da Categoria 6: Constitucionalismo na Organização de Trabalho	55
Quadro 11 - Critérios de Análise para a Categoria 7: Trabalho e o Espaço Total da Vida	56
Quadro 12 - Critérios de Análise para a Categoria 8: Relevância Social no Trabalho	57
Quadro 13 - Correlação entre Categoria, Indicador, Critérios de Análise e Questionário	60
Quadro 14 - Nível obtido com quanto à Compensação Justa e Adequada	71
Quadro 15 - Dispositivos de Segurança Pessoal	73
Quadro 16 - Uso de Luvas, Máscaras e Jalecos.....	73
Quadro 17 - Nível obtido quanto as Condições de Trabalho.....	77
Quadro 18 - Nível obtido quanto ao Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana.....	83
Quadro 19 - Nível obtido quanto a Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	84
Quadro 20 - Nível obtido quanto a Integração Social na Organização.....	87

Quadro 21 - Nível obtido quanto ao Constitucionalismo na Organização	90
Quadro 22 - Nível obtido quanto ao Trabalho e Espaço Total de Vida	95
Quadro 23 - Nível obtido quanto a Relevância Social no Trabalho	99

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABG	- Associação dos Bibliotecários de Goiás
Au	- Autonomia
BC	- Biblioteca Central
CBO	- Classificação Brasileira de Ocupações
CR	- Conhecimento dos Resultados do Trabalho
CRB-1	- Conselho Regional de Biblioteconomia 1ª Região
DE	- Desempenho Econômico
FB	- <i>Feedback</i>
FIB	- Felicidade Interna Bruta
GNH	- <i>Gross National Happiness</i>
IT	- Identidade da Tarefa
ONU	- Organização das Nações Unidas
PNUD	- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
QV	- Qualidade de Vida
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
RP	- Responsabilidade Percebida
SP	- Significação Percebida
ST	- Significação da Tarefa
VH	- Variedade de Habilidades

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 JUSTIFICATIVA	17
3 OBJETIVO	19
3.1 GERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
4 REVISÃO DE LITERATURA	20
4.1 TRABALHO	20
4.2 QUALIDADE VIDA	23
4.2.1 Felicidade Interna Bruta (FIB)	26
4.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	28
4.2.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: aspectos históricos	29
4.2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: aspectos conceituais	32
4.2.2.3 Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho	35
4.3 PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO	44
5 METODOLOGIA	47
5.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	47
5.1.1 Caracterização do Universo Estudado	47
5.1.2 Caracterização da Amostra	47
5.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	48
5.2.1 Métodos e Técnicas da Pesquisa	48
5.3 COLETA DE DADOS	49
5.3.1 Técnica de Coleta de Dados	49
5.3.2 Critérios de Avaliação para Coleta de Dados	49
5.3.2.1 Abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho	49
5.3.3 Instrumento de Coleta de Dados	58
5.3.4 Teste-Piloto	62
5.3.5 Aplicação dos Questionários	62
5.4 TRATAMENTO DOS DADOS	62
6 ANÁLISE DOS DADOS	63
6.1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO	63
6.2 ANÁLISE DAS CATEGORIAS	67
6.2.1 Categoria 1 – Remuneração e Compensação Justa e Adequada	67

6.2.2 Categoria 2 – Condições de Trabalho	72
6.2.3 Categoria 3 – Usos e Desenvolvimento de Habilidades	78
6.2.4 Categoria 4 – Oportunidades de Crescimento e Segurança	83
6.2.5 Categoria 5 – Integração Social na Organização de Trabalho	85
6.2.6 Categoria 6 – Constitucionalismo na Organização de Trabalho	87
6.2.7 Categoria 7 – Trabalho e Espaço de Vida Total	90
6.2.8 Categoria 8 – Relevância Social no Trabalho	95
7 CONCLUSÃO.....	100
REFERÊNCIAS.....	103
APÊNDICE A – Questionário aplicado aos bibliotecários de Goiânia-GO ...	109

1 INTRODUÇÃO

O trabalho preenche um espaço importante na vida social dos indivíduos, isto é, quase todo mundo trabalha, e uma grande parcela de nossas vidas se passa dentro de uma organização. O trabalho possui grande valor social e as pessoas começam a nele ingressar cada vez mais jovens. Nesta conjuntura de trabalho, para Haddad (2000) o desenvolvimento científico, tecnológico e social tem modificado substancialmente o modo de viver do homem moderno, criando, logo, novas necessidades a serem atendidas. Assim, o homem necessita de reconhecimento social, e pode ser por meio do exercício profissional e nas suas relações de trabalho que ele vai dispor de maiores oportunidades para atender a essas necessidades.

Nesse sentido, Moreno (1991) descreve que resultante do descompasso entre a velocidade das mudanças e a capacidade humana de se adaptar a elas surge sentimentos como a insatisfação com o modo de vida, tédio, angústia, ansiedade, despersonalização, frustração e alienação no trabalho.

Frente a tais mudanças, o bibliotecário ocupa um lugar de destaque na sociedade, porque ele é um dos responsáveis pelas atividades de coleta, processamento, armazenamento, preservação, recuperação, disseminação e administração desse rol de informação que cresce numa velocidade inconstante.

Dessa forma, a proposta deste estudo é sobre a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO visa entender como estão estruturados os ambientes de trabalho deste profissional, pois conforme análise dos trabalhos correlatos existe uma carência de pesquisa sobre as reais condições da qualidade de vida no trabalho, bem como sobre o nível do bem-estar e satisfação dos bibliotecários atuantes em Goiânia-GO. Conseqüentemente, a falta de interesse por estes elementos pode gerar escassez de mudanças positivas e desenvolvimento na área da Biblioteconomia, pois conforme Oliveira (200?) a motivação humana no ambiente de trabalho tem se caracterizado como importante fator para uma eficiente prestação de serviços nas organizações. Sendo assim, acredita-se que a avaliação e análise desses fatores possibilitem o esclarecimento do que pode ser mudado, melhorado, como também trazer autorreflexões dos bibliotecários sobre sua situação em relação a sua própria qualidade de vida e ao seu ambiente de trabalho.

Como expõe Walton (1973 apud PEREIRA, 2003) a qualidade de vida no trabalho é proveniente direta da conformidade de diversas dimensões básicas do desempenho das tarefas, capazes de gerar motivação e satisfação em diferentes graus, além de ocorrer em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

Por meio de um levantamento de trabalhos correlatos, observou que existem poucos estudos no Brasil que relacionam o profissional bibliotecário com a qualidade de vida no trabalho. Assim, os trabalhos apanhados por artigos/dissertação, nesta pesquisa foram apenas encontrados em quatro trabalhos correlatos, que são: Moreno (1991) na sua dissertação aborda sobre qualidade vida no trabalho dos bibliotecários das universidades estaduais do Paraná; no trabalho de pós-graduação de Lima (2007) discorre sobre qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Ciência da Informação; o artigo de Baptista (2001) comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste e o artigo de Silveira (2009) que relata sobre gestão de recursos humanos em bibliotecas universitárias: reflexões.

Pode-se argumentar, nesse sentido, que a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários não tem se constituído alvo de preocupações de administradores neste âmbito de atuação. Dessa forma, este trabalho pretende contribuir para o melhor entendimento do tema, direcionando-se aos bibliotecários e as empresas onde atuam.

Sendo assim, esta pesquisa foi estruturada da seguinte maneira: parte 1: revisão de literatura sobre Trabalho, Qualidade de vida, Qualidade de Vida no Trabalho, Felicidade Interna Bruta, Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho, e Profissional Bibliotecário; parte 2: Definição do modelo teórico e critérios de análise da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários; parte 3: Estudos dos profissionais bibliotecários a partir da abordagem escolhida.

Em consequência da complexidade e de certa tradição em tratar o tema de forma mais restrita e com aspectos subjetivos, nota-se que existem mais questionamentos do que respostas. A partir dessas constatações, espera-se que os resultados obtidos, neste estudo, contribuam para novas perspectivas de gestão no que se refere à valorização da condição humana no trabalho e novos projetos de qualidade de vida nas organizações enfatizando o bem-estar do trabalhador bibliotecário de Goiânia-GO.

2 JUSTIFICATIVA

As inovações tecnológicas, organizacionais e de mercado têm provocado constantes mudanças no mundo do trabalho. Neste contexto Wright e Giovinazzo, (2000) reforça que diversas profissões com conteúdos inovadores estão sendo criadas, visando acompanhar o ritmo das mudanças. Para Kurogi (2008) as interações estabelecidas entre os trabalhadores da organização e no contexto social se transformam constantemente. Acompanhar tais mudanças é vital para garantir a permanência da organização no mercado. Ainda Segundo Kurogi (2008, p. 50) “o trabalho, a organização e a qualidade de vida se relacionam a partir do momento em que o indivíduo é visto como sujeito em constante interação, proporcionando o alcance tanto dos objetivos organizacionais quanto dos pessoais”. De posse da importância do profissional para as organizações, surgiram então, os projetos de qualidade de vida nas organizações, enfatizando o bem estar do trabalhador.

Antigamente a riqueza das empresas era focada no capital financeiro, hoje, a riqueza está também nos saberes das pessoas que a compõem. Segundo Drucker (1999) e Senge (1998), mobilização, aplicação, retenção e multiplicação de conhecimento determinam a capacidade competitiva das organizações. Sendo o bibliotecário o profissional responsável pela organização e disseminação da informação, é possível afirmar que esse profissional está cada vez mais inserido no mundo do trabalho. Segundo Silva (2009) as bibliotecas universitárias particulares, maior campo de trabalho do bibliotecário em Goiânia, contratam um ou dois profissionais cada instituição, ocasionando assim uma carga superior a 12 horas diárias de trabalho, tendo em vista que acumula até três empregos ao mesmo tempo. Dessa forma, faz-se necessário estudar a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário para conhecer o nível de satisfação profissional e se está produzindo de forma satisfatória e ao mesmo tempo garantindo sua qualidade de vida pessoal.

As questões da qualidade de vida no trabalho interessam diretamente as organizações, pois hoje se sabe que a prevenção em saúde e o bem-estar do trabalhador são fatores fundamentais para o rendimento e a produtividade dele.

Segundo Moreira; Goursand (2005) a baixa qualidade de vida, o estresse, a obesidade, o sedentarismo, a falta de disposição física, a ansiedade e outros problemas similares trazem como consequência para a vida do trabalhador na

empresa queda de produtividade, redução da capacidade de trabalhar e da qualidade do trabalho, aumento das despesas médico-hospitalares e rotatividade de mão-de-obra. Esta constatação, justifica a análise da influência da qualidade de vida pessoal do bibliotecário no desempenho de suas atividades profissionais.

Fernandes (1996, apud AMARO, 2010), discorre que a qualidade de vida no trabalho como gestão dinâmica que possibilita os fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos para atingirem a cultura organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Bom Sucesso (1998, p. 31) cita alguns elementos que compõem a qualidade de vida no trabalho: renda capaz às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; e justiça nas recompensas.

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho almeja facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao progredir suas atividades na organização, considerando que o fato que os trabalhadores são mais úteis quanto maior estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho maior será a produtividade.

Considerando a inexistência de estudos sobre a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário em Goiânia, surgem os seguintes questionamentos:

“O bibliotecário que atua em Goiânia possui qualidade de vida no trabalho? Quais os fatores definem uma qualidade de vida no trabalho? Como medir a qualidade de vida no trabalho? E, por fim, qual o nível da qualidade de vida do bibliotecário que atua no mercado de trabalho de Goiânia?”

Desse modo, justifica-se a avaliação dos elementos que constitui a qualidade de vida no trabalho para então investigar como são aplicados na vida profissional dos bibliotecários de Goiânia para detectar se existem problemas no exercício da profissão e no seu estilo de vida.

Este trabalho pretende conhecer qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO e, dessa forma, contribuir com a literatura da área, bem como apresentar às instituições contratantes a importância de se investir na qualidade de vida no trabalho desses profissionais para um melhor rendimento o que poderá contribuir para a vantagem competitiva da empresa.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 – Identificar, na literatura, os elementos que compõem a qualidade de vida no trabalho de um profissional.
- 2 – Conhecer o nível de satisfação no trabalho dos bibliotecário de Goiânia-GO.
- 3 – Averiguar a relação entre a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia-GO.
- 4 – Apresentar o nível de qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO.

4 REVISÃO DE LITERATURA

A seção revisão de literatura abrange os seguintes assuntos: 4.1- Trabalho; 4.2 - Qualidade de Vida; 4.2.1 – Felicidade Interna Bruta; 4.2.2 - Qualidade de Vida no Trabalho; 4.2.2.1 - Qualidade de Vida no Trabalho: aspectos históricos; 4.2.2.1 – Qualidade de Vida no Trabalho: aspectos conceituais; 4.2.2.2 - Abordagens de qualidade de vida no trabalho e 4.3 - Profissional Bibliotecário.

4.1 TRABALHO

Para compreender o processo sobre a qualidade de vida no trabalho foi realizada uma discussão sobre os aspectos históricos e conceituais do trabalho.

Bom Sucesso (1998) define a palavra trabalho como:

[...] *tripalium* (latim), a qual corresponde a um instrumento de tortura utilizado para punir criminosos que, ao perderem a liberdade, eram submetidos a trabalho forçado. Nesta origem o trabalho era concebido como algo humilhante e desqualificante. Os dicionários da língua portuguesa registram, como sinônimos, capricho, cuidado e esmero, fadiga e esforço. Enquanto, na língua inglesa a palavra trabalho (*work*) significa ocupação, serviço, atividade.(BOM SUCESSO, 1998, p.7)

O trabalho pode ser entendido como uma atividade do exercício humano, quaisquer que sejam a condição e a forma sob as quais esta atividade seja realizada. Assim, no cotidiano encontra-se a palavra, trabalho, com variados significados e obteve um sentido quase sempre conotado da ação do homem para sobreviver e realizar-se.

A filósofa Hannah Arendt em sua obra “A condição humana”, descrev:

O trabalho [*labor, Arbeit, travail*] É considerado aqui como sendo a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo, e eventual declínio estão ligados às necessidades vitais produzidas pelo trabalho para alimentar o processo da vida. A condição humana do trabalho é a própria vida (ARENDD, 1997, p. 15).

Trata-se, portanto, de uma atividade cuja única finalidade é satisfazer as necessidades básicas da vida e que não deixa nenhuma marca durável, uma vez que o seu resultado desaparece no consumo.

Bueno (1988, apud KRAWULSKI,1991, p.3):

Trabalho é um termo masculino que, em sua forma substantiva, quer dizer: exercício, aplicação de energia física em algum serviço, numa profissão, ocupação, ofício, labuta, esforço; esmero, cuidado, dedicação, feitura de

uma obra; a própria obra já executada; livro, compêndio; escultura, pintura; aflição, sofrimento; parto. (BUENO, 1988, apud KRAWULSKI, 1991, p.3).

Entende-se que o trabalho é o meio de favorecer a satisfação das necessidades, mas também de admitir a busca pela auto-realização. Esta concepção dá-se a partir do conceito amplo que o declara como a ocupação com qualquer atividade oposta a um fim específico, remunerado ou não, vinculado ou não ao mercado formal de trabalho.

De acordo com Ornellas e Monteiro (2006), na antiguidade Clássica, tanto na Grécia em seu apogeu, por volta do século V A.C., quanto na Roma Imperial, o trabalho obedeceu a duas vertentes básicas: as elites dominantes ocupavam-se exclusivamente do trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político. De outro lado, as funções consideradas subalternas por sua natureza rústica e penosa (trabalho braçal) eram desempenhadas pela mão de obra escrava, obtida nas guerras de conquista. Os vencidos eram transformados em escravos.

A mitologia Grega, rica em exemplos relativos às atividades dos deuses e dos mortais, fala das proezas gigantescas dos Cíclopes e Titãs e dos famosos Doze Trabalhos de Hércules. Ao lado dessas façanhas gloriosas, praticadas por deuses, semi-deuses e heróis (que ainda hoje são denominados tarefas ciclópicas, titânicas, hérculeas), as lendas gregas relatam tarefas comuns e rotineiras. Na verdade os deuses mitológicos participavam das qualidades e defeitos dos mortais e com estes mantinham um intercâmbio intenso e sem constrangimentos. Realmente não foram raros os casos em que o trabalho foi imposto pelos deuses como castigo aos erros e transgressões de seres humanos. Os mais conhecidos referem-se a Sísifo e às Danaides.

Ornellas e Monteiro (2006) ainda ressaltam que a hegemonia de Roma, ocorrida cinco séculos após o apogeu da civilização helênica justificariam um amplo estudo das relações de trabalho no Império Romano. Entretanto, foi profunda e extensa a influência grega em todos os aspectos da vida romana, e as condições de trabalho, em ambas, apresentam semelhanças estreitas.

Os patrícios romanos substituíram a elite grega. Sua principal contribuição ao progresso humano consistiu nos grandes aperfeiçoamentos da Ciência Jurídica, da qual foram mestres incomparáveis. Suas leis e instituições resistiram ao passar do tempo e até os dias atuais inspiram a legislação dos países civilizados. Apesar disso e da excepcional capacidade administrativa dos romanos, os proletários dessa

época, escravizados e submetidos a todos os serviços árduos, continuaram sua trajetória de extrema penúria e degradação.

Para Krawulski (2006), na Idade Média o trabalho modificou-se, e, após uma longa persistência da agricultura como atividade básica, teve início uma diversificação do trabalho, com o surgimento ou o renascimento de novas atividades; o comércio e o artesanato fortaleceram-se, a pecuária intensificou-se e as cidades novamente floresceram, gerando novas demandas de trabalho e formação de riquezas, num cenário propício à gradativa introdução de elementos que posteriormente culminariam com um novo contexto de relações de trabalho.

O ressurgimento do comércio, a gradativa consciência dos camponeses rumos à liberdade de trabalho, a progressiva utilização do dinheiro e a formação das cidades e da burguesia foram decisivos, entre outros fatores, ao rompimento da velha ordem feudal.

O trabalho artesanal dessa época, segundo Albornoz (1988), caracterizava por um aspecto lúdico, na medida em que nele não se obedecia a nenhum motivo ulterior, além da fabricação do produto e dos processos de sua criação. O artesão era livre para organizar seu trabalho quanto ao plano, começo, forma, técnica e tempo. Ao trabalhar, aprendia e desenvolvia seus conhecimentos e habilidades, que impregnavam todo seu modo de viver.

Após uma dezena de séculos sombrios, em que o progresso foi tolhido por uma visão estritamente teocrática do mundo, surgiu o Renascimento.

Com a Renascença instalou-se o humanismo e a pessoa humana passou a ser o centro, a protagonista da história. As ideias humanitárias e progressistas, contrapondo-se às concepções medievais, trouxeram esperança aos novos tempos. Ocorreram importantes invenções. A imprensa tornou possível a difusão das novas ideias e a bússola abriu os mares às navegações de longo curso.

Os dois séculos que se seguiram ao movimento renascentista parece não terem fundamental importância para o universo do trabalho. No entanto, nos séculos XVI e XVII, estavam tomando forma as circunstâncias que dariam origem ao mais importante evento do mundo do trabalho: a Revolução Industrial.

Gomez e Oliveira, (1987apud KRAWULSKI, 2006, p.6), ressaltam que atualmente:

Na economia industrial capitalista dos últimos dois séculos, o trabalho passou a ser definido em função da produção social, devendo ultrapassar o

nível de subsistência e produzindo um excedente suscetível de transformar-se em riqueza. Enquanto criador de riquezas, subordina-se, portanto, a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas que determinam sua execução e organização e que são produto de relações sociais (GOMEZ; OLIVEIRA, 1987, apud KRAWULSKI, 2006, p.6).

Nesse sentido, pode-se considerar que as perspectivas para o atual mundo do trabalho se configuram em dois diferentes aspectos. Por um lado, vê-se a possibilidade de uma real diminuição do tempo de trabalho, em virtude do avanço tecnológico, sobretudo nas tarefas operacionais, proporcionando mais tempo livre às pessoas. Por outro lado, vislumbra-se uma grande modificação na concepção de trabalho, que resulta em mudanças nas suas formas características, nos modos de organização e na finalidade, revelando os aspectos prazerosos e humanos que o trabalho um dia comportou. Seria desse modo, o destronamento do trabalho, com a adoção de uma equilibrada convivência deste com as demais atividades que preenchem o tempo humano, buscando um gerenciamento adequado entre o trabalho e a realização pessoal.

Em paralelo às mudanças contextuais, conceituais e valorativas relativas ao trabalho, percebe-se na atualidade uma intensa gama de transformações nas profissões, em que algumas são extintas, outras criadas, e outras tantas modificadas.

4.2 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida está intrinsicamente ligada ao conceito de felicidade, pois é no bem estar como um todo que se pode alcançá-la. O estudo averigua uma proposta genuína de como estão as reais condições da qualidade de vida no trabalho e também como está a qualidade de vida pessoal dos profissionais bibliotecários de Goiânia-Goiás, desse modo o trabalho e a vida pessoal andam de braços dados, e são a rigor, inseparáveis.

De início, segundo os estudos a progressista preocupação com questões relacionadas à qualidade de vida veio de um momento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou aumento da expectativa de vida. Mas, o cenário mudou em relação à qualidade de vida enquanto a sua definição, observa-se na literatura uma diversidade de características recorrente ao seu conceito.

Para Silva et al. (2005 apud MELO, 2011) a qualidade de vida não está ligada apenas ao sentido de alimentação saudável, significa também cuidar da saúde, do bem estar, da qualidade no trabalho, da realização pessoal e intrapessoal, dos pensamentos otimistas, das energias que o ser humano emite ao longo do dia durante o exercício de suas atividades diárias.

Desta maneira, conseqüentemente dependendo do interesse, o conceito muitas vezes, é adotado como sinônimo de saúde, felicidade e satisfação pessoal, condições de vida, estilo de vida, motivação resumindo no bem-estar do indivíduo. A qualidade vida é complexa enquanto definição, e de difícil compreensão, assim apresenta vertentes diferenciadas para sua delimitação dentro de um contexto ou alguma área da ciência. (SILVA et al. 2005 apud MELO, 2011).

A qualidade de vida (QV) é uma medida de desfecho que tem sido entusiasticamente utilizada por clínicos, pesquisadores, economistas, administradores e políticos. A QV está diretamente relacionada com a promoção de saúde (SILVA et al. 2005 apud MELO, 2011).

Segundo Fleck et al. (2000, p.20):

A expressão qualidade de vida foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”. O interesse em conceitos como “padrão de vida” e “qualidade de vida” foi inicialmente partilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos. O crescente desenvolvimento tecnológico da Medicina e ciências afins trouxe como uma conseqüência negativa a sua progressiva desumanização. Assim, a preocupação com o conceito de qualidade de vida refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. (FLECK et al, 2000, p. 20)

Para o Grupo de Estudos em Qualidade de Vida da OMS (Grupo WHOQOL), o conceito é definido como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (FLECK et al, 2000, p.20).

De acordo com a pesquisa realizada por Bom Sucesso,(1998, p.30), “Viver com qualidade tem sido considerado um grande desafio”, a autora em um seminário sobre QVT, entrevistou cerca de 200 participantes do evento para definirem o que é qualidade de vida, o quadro 1 apresenta a definição do termo qualidade de vida.

Quadro 1 - O que é qualidade de vida

- Concretizar sonhos;
- Dinheiro;
- Harmonia consigo mesmo e com outro;
- Ter autocrítica;
- Amar e ser amado;
- Realizar-se no trabalho;
- Usar bem a liberdade;
- Gostar de si;
- Respeitar o outro e se fazer respeitar;
- Sentir-se útil;
- Ter tempo para a família;
- Saber administrar o tempo;
- Ter equilíbrio financeiro;
- Relacionamento familiar entrosado;
- Ambiente de trabalho saudável;
- Segurança;
- Satisfazer o outro;
- Ter saúde;
- Viver “de bem com a vida”;
- Ter orgulho pelo o que se faz de lidar com os problemas;
- Trabalho e lazer equilibrados;
- Ser feliz;
- Compreender as diferenças individuais;
- Ter segurança afetiva;
- Tranquilidade e equilíbrio;
- Comemorar o que vai bem;
- Diálogo no trabalho;

Fonte: Bom Sucesso (1998, p.30).

Nessa explanação é pertinente apresentar uma nova forma que o país Butão faz a mensuração em relação a sua qualidade vida da população.

Desta forma, o país analisa sua qualidade de vida a partir de um indicador chamado Felicidade Interna Bruta (FIB), assim o trabalho apresentará um tópico mostrando o seu conceito e como o mensurador está ligado na qualidade de vida pessoal e qualidade de vida no trabalho.

4.2.1 Felicidade Interna Bruta (FIB)

Felicidade Interna Bruta (FIB) é um indicador sistêmico desenvolvido no país de Butão, em 1972, pelo jovem rei do país, Jigme Singye Wangchuc, que declarou, em seu governo, que a felicidade do povo seria o objetivo maior e criou a expressão Felicidade Interna Bruta – FIB (*Gross National Happiness* (GNH)) com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

O filósofo URA (2008, p.1) discorre sobre a Felicidade Interna Bruta, desde sua origem

O atual rei do Butão 5º na história do país proclamou que a materialização da visão do FIB será uma das quatro principais responsabilidades do seu reinado. A meta última que norteará as mudanças sociais, econômicas e políticas no Butão será o FIB – Felicidade Interna Bruta. Sua Majestade o Rei disse que uma sociedade baseada no FIB significa a criação de uma sociedade iluminada, na qual a felicidade e o bem estar de todas as pessoas e de todos os seres sencientes é o propósito último da governança. Em abril de 1986, a frase, com estas exatas palavras: “Felicidade Interna Bruta é mais importante do que Produto Interno Bruto” foi cunhada por Sua Majestade o 4º Rei do Butão, que é o autor do conceito do FIB. O que ele disse, nos anos 1970 e 1980, quanto ao PIB ser canalizado na direção da felicidade, foi algo bastante inédito, senão revolucionário. Agora, 20 a 30 anos depois, as opiniões ao redor do mundo estão começando a convergir no sentido de tornar a felicidade uma meta socioeconômica coletiva. (URA, 2008 p.1)

Desta maneira, seria o FIB, e não mais o PIB, o guia para o desenvolvimento do seu país. Nesse sentido, a sua declaração foi seguida por atos concretos, pois, ao longo de seu governo, as políticas públicas e a legislação foram estabelecidas como suporte a esse seu propósito de governo. Sua inédita abordagem, de administrar um país em função de indicadores relacionados à felicidade do povo, despertou interesse internacional, de modo que, muitos em outros países, passaram a considerar a felicidade como uma possível meta coletiva para uma nação e a estudar as relações entre Desempenho Econômico (DE) e Felicidade. *Bhutan, The Centre for Bhutan Studies* (CARVALHO 2010).

Enquanto os modelos tradicionais de desenvolvimento têm como objetivo primordial o crescimento econômico, o conceito de FIB baseia-se no princípio de que a felicidade advém do desenvolvimento espiritual e do desenvolvimento material, de modo simultâneo. Para isso, o FIB se sustenta sobre nove dimensões:

1) Bem-estar psicológico - Avalia o grau de satisfação e de otimismo que cada indivíduo tem em relação a sua própria vida. Os indicadores incluem a prevalência

de taxas de emoções tanto positivas quanto negativas, e analisam a autoestima, sensação de competência, estresse, e atividades espirituais.

2) Saúde - Mede a eficácia das políticas de saúde, com critérios como auto avaliação da saúde, invalidez, padrões de comportamento arriscados, exercício, sono, nutrição etc.

3) Uso do Tempo - O uso do tempo é um dos mais significativos fatores na qualidade de vida, especialmente o tempo para lazer e socialização com família e amigos. A gestão equilibrada do tempo é avaliada, incluindo tempo no trânsito, no trabalho, nas atividades educacionais etc.

4) Vitalidade Comunitária - Foca nos relacionamentos e interações nas comunidades. Examina o nível de confiança, a sensação de pertencimento, a vitalidade dos relacionamentos afetivos, a segurança em casa e na comunidade, a prática de doação e de voluntariado. O capital social é valorizado no índice.

5) Educação - Leva em conta vários fatores como participação em educação formal e informal, competências, envolvimento na educação dos filhos, valores em educação, educação ambiental etc.

6) Cultura - Avalia as tradições locais, festivais, valores nucleares, participação em eventos culturais, oportunidades de desenvolver capacidades artísticas, e discriminação por causa de religião, raça ou gênero.

7) Meio Ambiente - Mede a percepção dos cidadãos quanto à qualidade da água, do ar, do solo, e da biodiversidade. Os indicadores incluem acesso a áreas verdes, sistema de coleta de lixo, etc.

8) Governança - Avalia como a população enxerga o governo, a mídia, o judiciário, o sistema eleitoral, e a segurança pública, em termos de responsabilidade, honestidade e transparência. Também mede a cidadania e o envolvimento dos cidadãos com as decisões e processos políticos.

9) Padrão de Vida - Avalia a renda individual e familiar, a segurança financeira, o nível de dívidas, a qualidade das habitações etc. (CARVALHO 2010, p.38)

As nove dimensões apresentadas estão ligadas a qualidade de vida no trabalho, pois a maioria das situações que acontecem em suas vidas interfere no desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho.

O país Butão, com sua nova forma de mensurar o estado de qualidade de vida pelo FIB, virou o centro da atenção mundial, inclusive da Organização das

Nações Unidas (ONU) que patrocina pesquisas nesse país e cujos observadores viajam para lá para estudar de perto a experiência e o progresso dos butaneses na prática da gestão pela FIB. (CARVALHO, 2010).

Por conseguinte, para se divulgar esse conhecimento, são realizadas conferências e congressos internacionais, logo, o mensurador demonstra estar atingindo vários países, inclusive o Brasil, que estão aderindo ao indicador para saber o nível de felicidade da sua comunidade.

4.2.2 Qualidade de vida no trabalho

Segundo Kurogi (2008) a atenção que concedeu com a qualidade de vida no trabalho possui uma importância especial nas estratégias das organizações há muito tempo. Na década de 1920 até na atualidade atenta-se mudanças em relação à valorização do trabalhador no seu cotidiano nas organizações. Assim, compreender como tais transformações coincidem no decorrer dos anos é fator essencial para o entendimento do estudo sobre qualidade de vida no trabalho.

Para Bom Sucesso (1998, p.29)

A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa, a infraestrutura familiar constituem fatores relevantes para a qualidade de vida no trabalho. Além, disso, as relações interpessoais, os conflitos e em especial a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, à autoestima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em relações de trabalho, intensificando pela promoção da QVT. (BOM SUCESSO, 1998, p.29)

Desta forma, observa-se que a qualidade de vida pessoal está intrinsecamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, pois diretamente uma interfere na outra ou vice-versa. A importância da qualidade de vida no trabalho se diz a respeito à organização, ao seu trabalhador se sinta satisfeito e conseqüentemente motivado no seu âmbito de trabalho, assim atribuindo tarefas com eficácia dentro da empresa. De acordo com Nadler e Lawer (1983 apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1988, p.31), “qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, trabalho e organização”.

Conforme França e Albuquerque (1998) existem demasiadas acepções para a qualidade de vida no trabalho: desde o foco da medicina a ausência de doenças da pessoa, até exigências de recursos, objetos e procedimentos que atendam

demandas coletivas em determinada situação, elaborando abrangentes programas de qualidade de vida no trabalho.

Para Fernandes e Gutierrez (1988) a qualidade de vida no trabalho é corrompida, ainda, por elementos comportamentais que dizem a respeito às necessidades humanas, a conduta de comportamentos individuais no contexto de trabalho, que são relevantemente de suma importância.

Para Levering (1986 apud VASCONCELOS, 2001, p. 33)

Um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, os amigos e os *hobbies* pessoais. Para o autor, da perspectiva de um empregado isto é uma questão fundamental de justiça. Na sua visão, não é justo que um local de trabalho seja única coisa nas vidas das pessoas – aliás, como tem-se visto atualmente na esmagadora dos casos. Um contexto com essa característica, segundo ele, não permite que as pessoas se desenvolvam ou se tornem mais completamente humanas. (LEVERING, 1986 apud VASCONCELOS, 2001, p. 33)

Dessa forma, observa-se que passamos a maior parte de nossas vidas nas organizações, naturalmente seria bom se as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a efetivação do nosso trabalho, Percebe-se que a qualidade de vida no trabalho está sendo implantada nas organizações para o trabalhador execute suas tarefas com qualidade, e atinja ao nível de satisfação e motivação no contexto organizacional.

4.2.2.1 Qualidade de vida no trabalho: aspectos históricos

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem desencadeado uma preocupação do ser humano desde o princípio de sua existência. Assim, a QVT está sempre voltada para favorecer ou trazer o bem-estar e satisfação ao trabalhador na efetivação de suas funções no âmbito profissional.

Rodrigues (1994) exemplifica, que há muito tempo atrás, o homem já demonstrava uma preocupação pelo bem-estar do trabalhador, de tal forma que na história apresenta, como por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria, a 300 anos a.C, e que forma aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, que, em 287 anos aC, veio diminuir o esforço dos trabalhadores. Tais acontecimentos históricos vieram modificar o aspecto na execução da tarefa, trazendo essencialmente a melhoria nas condições de trabalho e bem-estar do

trabalhador. Contudo, o interessante é explicitar que já nas primeiras civilizações as preocupações com a condição de execução das tarefas existiam e várias estratégias ou teorias já utilizadas diminuíram o mal-estar ou esforço físico do trabalhador.

Conforme Kurogi (2008) a partir de 1920 aumentou o interesse pelo estudo da satisfação do trabalhador. Observações e análises de Elton Mayo e a Escola de Relações Humanas colaborou para despertar a noção e consciência da importância do trabalhador na organização. Nesse tempo, fatores psicológicos e sociais já eram perspectivas consideradas importantes para a qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Rodrigues (1994) apenas com a sistematização dos métodos de produção nos séculos XVIII e XIX, as preocupações com as condições de trabalho e a influência destas na produção e moral do trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica.

A partir dos anos 50 é que surgem as primeiras teorias que associavam esses dois elementos. Basicamente, pensava-se que não só era possível unir a produtividade à satisfação, como o bom desempenho do trabalhador lhe proporcionava satisfação e realização.

Os anos 60 apresentaram a sociedade vivendo uma convulsão social, diante dos questionamentos ao funcionamento de suas estruturas. Os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a não passividade dos estudantes franceses foram dois grandes marcos dessa fase. Tal atitude obteve reflexão instantânea no interior das organizações e a ramificação clássico-moderno conduziu conflitos e crises neste meio. Esse ambiente tornou o indivíduo consciente e proporcionou o desenvolvimento de estudos instruídos na década anterior nos Estados Unidos e Inglaterra e denominado de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Até o final da década de 70, teve-se uma paralisação no desenvolvimento e preocupação com a QVT. As organizações preocupavam-se e tinham atenções desviadas para alta inflação e substituição do petróleo, que até 1974 era uma fonte de energia de baixo custo.

O cenário se descortina nos anos 80 com o crescente avanço tecnológico e a consequente modernização das organizações. A automatização dos meios produtivos e as constantes mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas tornam o contexto altamente dinâmico e instável.

Nadler e Lawler (1983 apud RODRIGUES 1994) oferecem uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, conforme é apresentado no quadro 2.

Quadro 2 – Definições evolutivas da QVT na visão de NADLER & LAWLER

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocar como ideias do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler & Lawler (1983, p.22-24 apud RODRIGUES, 1994, p. 81)

Desse modo, o quadro 2 apresenta com o passar dos anos que o trabalho foi adquirindo uma proporção maior em relação à vida do homem, e a importância da QVT para o homem se realizar no âmbito pessoal e social.

Assim, a satisfação com o trabalho está ligada a satisfação com a vida, portanto, para Handy (1978 p. 237 apud RODRIGUES, 1994, p.93) “o trabalho assume proporções enormes na vida do homem de hoje. Diz o autor que talvez as

organizações sejam atualmente o meio principal para o homem adquirir sua identidade, buscar seu ego ideal”.

4.2.2.2 Qualidade de vida no trabalho: aspectos conceituais

A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para o desenvolvimento das organizações. Assim abrange pessoas, o trabalho e as empresas como um todo, dessa forma alcançam a competir e obter resultados satisfatórios com relação ao crescimento e o melhoramento das empresas e a categoria de vida de cada indivíduo.

O conceito de qualidade de vida no trabalho é amplo, e imprescindivelmente deve ser definido com compreensão, visto que as posturas profissionais dos trabalhadores dentro de uma organização são meios de contentarem e satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com respostas evidentes em sua qualidade de vida. Assim, a qualidade de vida no trabalho tem se tornado foco de diversos estudos e tem apoderado espaços até nas decisões das organizações.

Para Walton (1973 apud KUKOGI 2008)

Em recentes anos a frase qualidade de vida foi usada com frequência para descrever certos valores ambientais e humanísticos negligenciados por sociedades industriais a favor tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico. Dentro de organizações empresariais, foi focalizada atenção na qualidade de experiência humana no lugar do trabalho. (WALTON, 1973, p.11 apud KUKORI, 2008, p. 52)

Segundo Albuquerque e França (1998, p. 40):

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE; FRANÇA 1998, p. 40).

De acordo com Bergeran (1982 apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1998), o autor envolve cinco elementos fundamentais na conceituação da QVT, assim discorre:

QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação, mais favorável à satisfação dos empregados da empresa.(BERGERAN , 1982 apud FERNANDES; GUTIERREZ,1998 p. 31)

Aquino (1980 apud COSTA; FRANÇA 2001), faz uma reflexão essencial para conceituar qualidade de vida no trabalho.

É importante a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, a satisfação do trabalhador e a melhoria da produtividade. Segundo o autor, quando o trabalhador não se sente integrado nem aceito em seu ambiente de trabalho, passa a cuidar de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar para a empresa. (AQUINO, 1980 apud COSTA; FRANÇA 2001, p. 3).

Observa-se que um dos temas desafiadores para o ambiente organizacional, são os fatores relacionados à melhoria das condições de vida e saúde no trabalho, dessa forma a qualidade de vida no trabalho embate indireta e diretamente na produtividade dos funcionários e nos resultados econômicos de uma organização.

Desse modo, autora Búrigo (1997 apud VENDRAMI, 2011) apresenta o seguinte conceito para QVT:

Melhorias nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham juntamente com a política de Recursos Humanos condizente, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o emprego como para a organização. (Búrigo, 1997 apud Vendrami 2011, p.93).

Conforme Bom Sucesso (1997, p. 29 apud FERNANDES E MACHADO 2007):

Qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização. (Bom Sucesso 1997, p. 29 apud Fernandes e Machador, 2007, p. 3).

A QVT é consequência direta da combinação de várias dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes absolutamente da tarefa, dispostos a produzir motivação e satisfação em distintos níveis, afóra de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização. (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; DAVIS & WERTHER, 1983; HUSE & CUMINGS, 1985) apud (RODRIGUES, 1994).

Desta maneira, para Albuquerque e França (1998) a sociedade moderna vive novos paradigmas que incorporam estilos de vida dentro e fora da organização, desenvolvendo, em decorrência, de novos valores e demandas de qualidade de vida no trabalho. De acordo com os citados autores, conseqüentemente outras ciências tem concedido contribuições e instruções ao estudo da QVT, tais como:

- Saúde – nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.
- Ecologia – vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do sistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.
- Ergonomia – estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- Psicologia – juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
- Sociologia – resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa. Economia – enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.
- Administração – procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia – elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Segundo Huse & Cummings (1985, apud RODRIGUES,1994, p. 78), os elementos que consistem a QVT, são dimensões que trazem benefício ao trabalhador, são

- 1) Adequada e satisfatória recompensa;
- 2) Segurança e saúde no trabalho;
- 3) Desenvolvimento das capacidades humanas;
- 4) Crescimento e segurança profissional;
- 5) Integração Social;
- 6) Direitos dos trabalhadores;

- 7) Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- 8) Relevância Social.

Conseqüentemente, atenta-se que dentro desse contexto e com embasamento nos teóricos citados, que as organizações são encarregadas de conhecer com maior profundidade as características dos trabalhadores para a inserção de aperfeiçoamento no processo de qualidade de vida no trabalho

Neste cenário, observa-se que indagações relacionadas ao assunto são abrangentes e instigadoras. Além do mais se atenta na literatura científica ao longo das últimas décadas que a QVT tem sido relatada sob diversas perspectivas, sendo solidamente induzida por fatores organizacionais e sociais vigorantes à época da realização dos estudos. Vários modelos têm sido progredidos com o desígnio de identificar os aspectos que influenciam na QVT.

4.2.2.3 Abordagens de qualidade de vida no trabalho

O trabalho apresentará modelos teóricos de referência que buscam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, sob diversos aspectos, dentre eles destacam-se: Hackman e Oldham (1975); Walton (1973); Westley (1979); e, Davis e Werther (1983).

A abordagem de Hackman e Oldham (1975)

Hackman e Oldham (1975) indagam as características das tarefas no âmbito organizacional, tomando-as como aspectos orientadores da qualidade de vida no trabalho.

Os trabalhos que destacam o comportamento humano nas organizações, principalmente aqueles que relacionam os atributos da tarefa, a influência dos fatores subculturais, a motivação e as diferenças individuais com a satisfação do trabalhador, foram fundamentais para a constituição do modelo desenvolvido por Hackman & Oldham (1975). Partindo desses trabalhos, os autores concluíram que os trabalhadores estarão motivados, satisfeitos, desempenhando suas tarefas com qualidade e produtividade e serão assíduos no trabalho quando três estados psicológicos estiverem presentes:

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

Continuando, Hackman & Oldham (1975) afirmam que esses estados psicológicos são criados por cinco dimensões básicas do trabalho:

- Variedade de Habilidades (VH) - grau em que a tarefa requer, para a sua execução, o envolvimento e o uso de várias habilidades e talentos de um mesmo indivíduo.
- Identidade da Tarefa (IT) - grau em que uma tarefa é realizada de maneira completa (do início ao fim) e é identificável com resultados visíveis.
- Significação da Tarefa (ST) - grau em que o trabalho de um indivíduo impacta outras pessoas, tanto na organização quanto no ambiente externo.
- Autonomia (AU) - grau de liberdade e independência que um indivíduo possui para estabelecer os procedimentos de seu trabalho.
- *Feedback* (FB) – traz ao trabalhador o conhecimento dos resultados de seu trabalho.

Com a identificação dessas dimensões básicas, Hackman e Oldham (1975) afirmam e sugerem a criação de um fator denominado “Potencial Motivador –PM”, que seria uma medida de análise de um determinado trabalho em termos destas cinco dimensões:

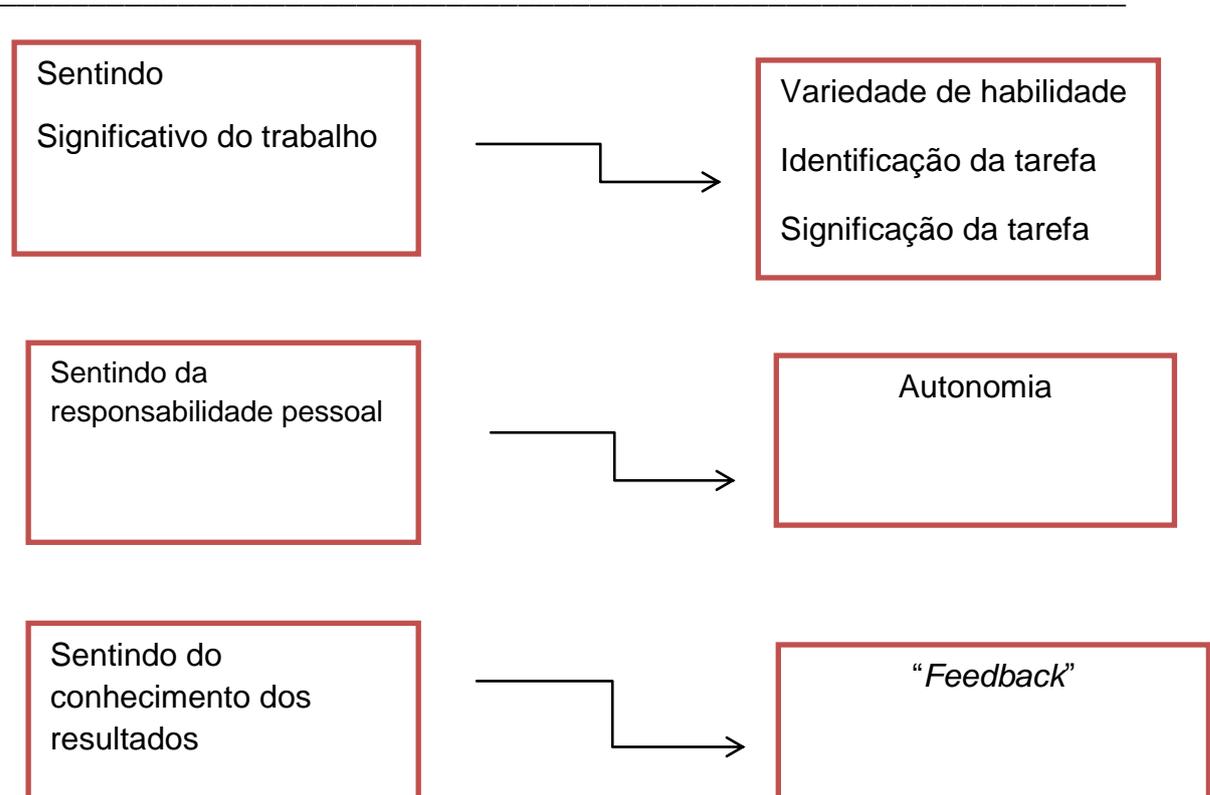
$$PM = f (VH, IT, ST, AT, FB)$$

Para determinar o PM, HACKMAN & OLDFHAM (1975) tomaram a média das três dimensões que compõem o “sentindo significativo do trabalho” e associa este resultado om as outras dimensões na sentença matemática que segue:

$$PM = \frac{VH+IT+ST}{3} .AT. FB.$$

Na figura1 encontra-se esquematizado o agrupamento das dimensões básicas.

Figura 1 - Agrupamento das dimensões básicas da tarefa



Fonte: Hackman et al, (1975, p.59 apud RODRIGUES, 1994, p. 121)

Finalmente, o modelo desenvolvido por Hackman & Oldham (1975) completa-se com dois grupos de variáveis: Resultados Pessoais e de Trabalho e Satisfações Contextuais. As variáveis do primeiro grupo têm como objetivo gerar resultados satisfatórios (alto desempenho e absenteísmo-rotatividade baixos), por meio da identificação das reações afetivas ou dos sentimentos que um indivíduo expressa ao realizar o seu trabalho. Elas são as seguintes:

- Satisfação Geral com o Trabalho - medida geral do nível em que o indivíduo está satisfeito com o seu trabalho.

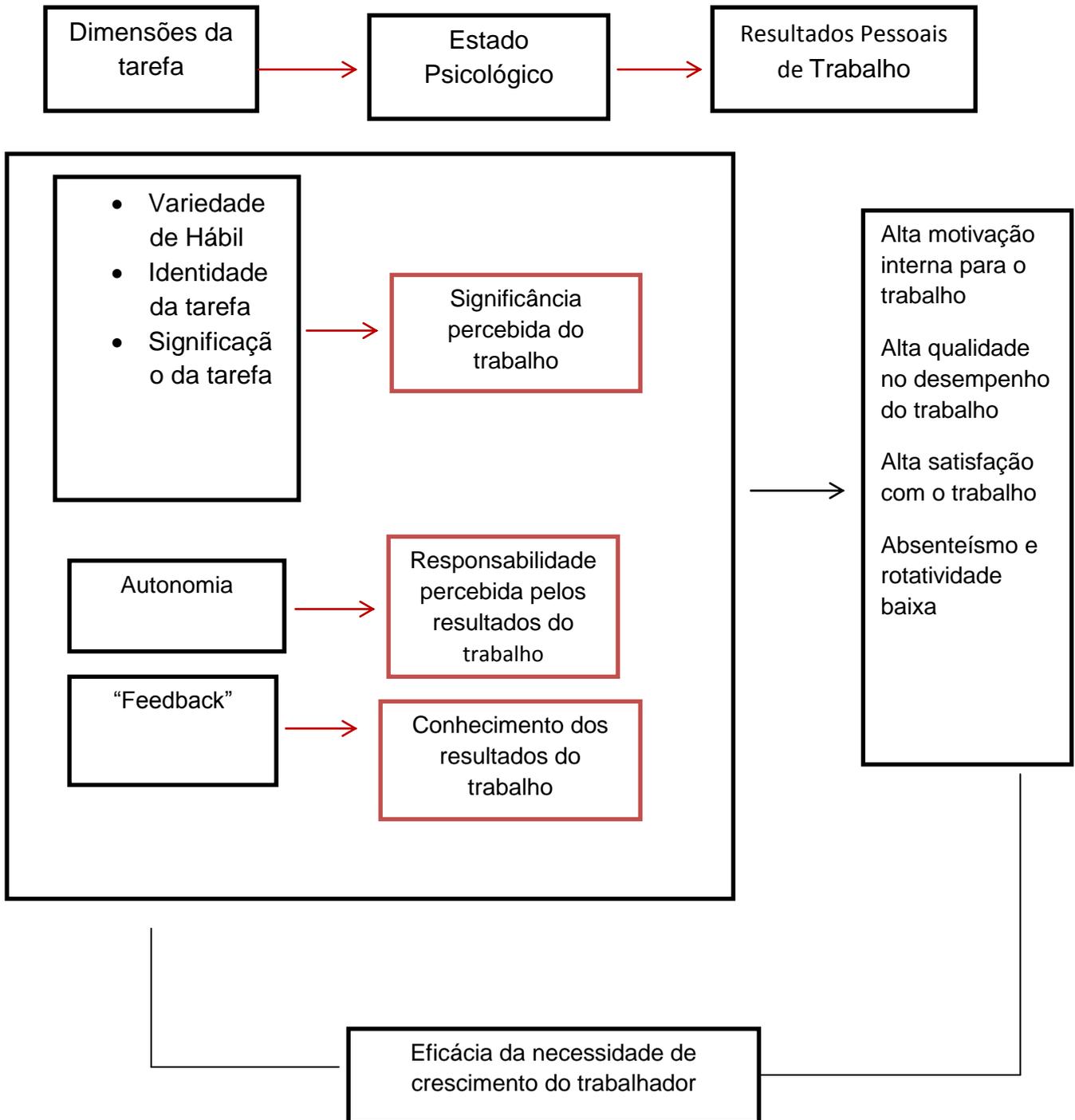
- Motivação Interna para o Trabalho - grau de automotivação que o indivíduo sente ao realizar o seu trabalho.
- Produção de Trabalho de Alta Qualidade - grau em que o trabalho produzido por um indivíduo é considerado de qualidade superior.
- Absenteísmo e Rotatividade Baixos - níveis de ausência e rotatividade de pessoal.

As variáveis do segundo grupo têm como objetivo investigar o grau de bem-estar do indivíduo em relação à possibilidade de crescimento, à segurança no trabalho, à compensação, ao ambiente social e à supervisão.

O modelo possibilita estabelecer uma relação entre as características da tarefa e as respostas individuais. Essa relação ocorre por meio da variável Necessidade Individual de Crescimento que, quando alta, requer que a realização de uma tarefa que produza estados psicológicos mais intensos e elevados do ponto de vista de significação, responsabilidade e conhecimento dos resultados do trabalho.

O modelo completo desenvolvido por Hackman & Oldham (1975) pode ser visto na figura 2:

Figura 2 - O modelo completo de Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1975, p. 161, apud RODRIGUES, 1994, p. 125)

Com base neste modelo, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho como decorrente direta da ligação e dimensões básicas da tarefa instruídas a produzir motivação e satisfação em distintos graus, assim desenvolvendo diferentes tipos de atitudes e condutas nos indivíduos referentes à determinada organização,

como absenteísmo, rotatividade ou, pelo contrário, alta qualidade no desempenho do trabalho.

A abordagem de Walton (1973)

Walton aborda oito “categorias conceituais” são propostas, no intuito de fornecer uma estrutura para analisar as características notáveis da Qualidade de vida no Trabalho. Desta maneira, a abordagem se interessa pelo desejo, pelos anseios e expectativas do funcionário em relação a sua tarefa e por seu relacionamento interpessoal dentro da organização e suas consequências fora dela.

As oito categorias conceituais apresentadas por Walton (1973 apud KIROGI, 2008, p.59-61) são:

- 1) **Compensação adequada e justa:** alude à satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização, ou seja, se a remuneração recebida é percebida como justa e adequada ao trabalho realizado. A adequada compensação é uma remuneração que, no mínimo, satisfaça às necessidades mais básicas do trabalhador: alimentação, saúde, moradia, vestuário e lazer.
- 2) **Condições de trabalho:** dizem respeito às condições físicas do ambiente do trabalhador e à jornada de trabalho. Esta última deve ser razoável e ocorrer dentro de um período padrão. As condições físicas devem ser adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador.
- 3) **Uso e desenvolvimento da capacidade humana:** refere-se às oportunidades que uma organização cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades como: autonomia, habilidades múltiplas, informações, conhecimento abrangente de toda organização e planejamento.
- 4) **Oportunidade futuras para crescimento contínuo e segurança:** refere-se às oportunidades de o trabalhador poder crescer dentro

da organização pelo desenvolvimento das suas potencialidades. Destacam-se aqui seguintes indicadores como: possibilidades de carreira, desenvolvimento e crescimento pessoal, e segurança assim como a estabilidade.

- 5) **Integração social na organização de trabalho:** diz respeito ao crescimento de um bom nível de integração social na organização entre trabalhadores de níveis hierárquicos iguais e. A integração social na organização de trabalho favorece a qualidade de vida no trabalho.
- 6) **O constitucionalismo na organização de trabalho:** refere-se aos direitos e deveres dos trabalhadores dentro da organização. Deve prevalecer um clima de democracia, observando-se o diálogo aberto e o tratamento justo de todos os assuntos. Destacam-se os seguintes indicadores: direitos trabalhistas, direito À privacidade pessoal, diálogo aberto e liberdade de expressão.
- 7) **O trabalho e o espaço total da vida:** relaciona-se com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. De acordo com Walton (1973, p16, apud KIROGI, 2008, p.60):

[...] a experiência de trabalho de um indivíduo tem efeitos positivos e negativos em outras esferas da vida dele, como as relações dele com sua família. A relação de trabalho para o espaço total de sua vida é expressa melhor pelo conceito de equilíbrio entre o trabalho e sua vida total.
- 8) **A relevância social da vida no trabalho:** alude ao respeito que a organização tem por seus trabalhadores, no sentido de não depreciar seu trabalho e sua carreira. Esta categoria, enfatiza o sentimento de orgulho que o trabalhador deve ter em relação à organização onde trabalha para que não sinta um certo constrangimento social, o que poderá afetar sua qualidade de vida no trabalho. Decorrem desta categoria conceitual dois indicadores, a saber: valorização do trabalhador e responsabilidade social da organização.

A abordagem de Westley (1979)

William Westley (1979) apresenta quatro dimensões da qualidade de vida, para tanto classifica e analisa os quatro problemas que afetam e tornam-se obstáculos à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. Todos eles devem ser analisados no estudo da qualidade de vida no trabalho. De acordo com William Westley (1979) é importante observar os fatores econômicos como: remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo.

Os problemas políticos trariam como consequência a insegurança: o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico a anomia.

A abordagem de Westley (1979) aproxima da visão de Walton (1973) quando enfatiza o lado psicológico e a responsabilidade social da organização em relação às pessoas.

Na figura 3 é apresentado um resumo sintetizando as dimensões de QVT e suas soluções.

Figura 3 - Origens da qualidade de vida no trabalho

Natureza Do Problema	Sintonia do Problema	Ação para Solucionar O problema	Indicadores	Propostas
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação Greves	Cooperação Divisão dos lucros Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	Insatisfação Greves	Trabalho auto supervisionado Conselho de trabalhadores Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentismo e "Turnover"	Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significado do trabalho Absentismo E "Turnover"	Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Fonte: Westley (1979, p.22 apud RODRIGUES, 1994, p.88)

A abordagem Werther e Davis (1983)

A abordagem de Davis e Werther (1983) objetiva reavaliar os cargos com intuito de verificar até que ponto as tarefas e os cargos interferem na qualidade de vida do trabalhador e, ainda, como reestruturar esses cargos a fim de gerar benefícios para o trabalhador e para organização.

Davis e Werther (1983) vêem a QVT como afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargos. Entretanto é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador. Werther e Davis (p.71,1983 apud RODRIGUES, 1994, p. 87).

Os autores classificam como elementos organizacionais a abordagem mecanicista, o fluxo e as práticas de trabalho. São definidas como elementos ambientais e habilidades e disponibilidade dos trabalhadores para atender as expectativas sociais. Os elementos comportamentais estão divididos em autonomia, variedade e identidade da tarefa, além da retro-informação.

Assim, o projeto de cargo é visto pelos autores em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. Conforme é apresentada na figura 4.

Figura 4 - Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Davis e Werther (1989, p.72 apud RODRIGUES, 1994, p.89)

4.3 PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO

O aparecimento do bibliotecário segundo o filósofo Ortega y Gasset (2006, p. 16-18 apud SILVA, 2009, p. 15) vem desde da antiguidade, ou seja, é uma herança da época da Renascença, quando o livro distanciando-se da sua característica sagrada e também legislativo, assume o seu papel social, requerendo um profissional diferenciado.

O Conselho Federal de Biblioteconomia (2013) diz que o bibliotecário é o profissional qualificado para interagir com processos de registro e transferência da informação (da geração ao uso), interpretando criticamente a realidade social, com uma visão contributiva e consciente de seu papel social e de sua atuação no avanço científico e tecnológico do seu Estado e da região, sem desconsiderar as dimensões humanas e éticas do conhecimento, da tecnologia e das relações sociais.

Assim, de acordo com Silva (2009) o profissional da informação contemporâneo sofreu modificações quanto ao seu perfil, formação, atuação, formação e funções, dessa forma foram ampliadas e modernizadas.

Coelho (2010) alude que:

A partir do século XI na chamada sociedade da informação o conhecimento tornou-se um instrumento de poder no mundo globalizado. Com o surgimento da Internet na década de 90 a tecnologia trouxe uma nova forma de se comunicar e disseminar a informação levando muitos a repensar o papel do bibliotecário e das bibliotecas. (COELHO, 2010, p. 6).

Silva (2009) ressalta que vários autores acreditam que a verossimilidade da atuação do bibliotecário não apenas se restringem a de unidade de informação. Conseqüentemente, vem sendo chamado de profissional da informação, além da designação não específica, contundo abrangente para um conjunto de profissionais que tem a informação como base de atuação.

Para a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) os profissionais da informação como aqueles que:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (BRASIL, 2002, apud Sepúlveda, 2012, p.30).

Coelho (2010) afirma que a biblioteca, com o decorrer do tempo, percebeu a importância do usuário, considerando suas necessidades informacionais. Para tanto, o profissional a fim de se adequar às transformações sociais e tecnológicas e manter seu espaço na Sociedade de Informação, a biblioteca abre suas portas para o usuário que requer a ter acesso à informação. Para gerir essas transformações fez-se necessário que o profissional bibliotecário contemporâneo modificasse suas atitudes, perfil, formação e funções e assumisse uma nova postura, condizente com as facilidades tecnológicas e com o perfil de seus usuários.

Diante de tais mudanças no cenário da Biblioteconomia surgiram novos campos de trabalho onde o profissional bibliotecário pode atuar. Sendo assim, Silva e Ribeiro (2004) em alguns estudos trazem diferentes designações para profissional da informação. Silva e Ribeiro (2004, p. 2 apud MACHADO, 2012, p.18) apresentam um quadro que permitiu identificar uma série de nomeações que classificam como “profissionais da informação”, isso engloba profissões tradicionais, conhecidas socialmente e novas profissões que vem se destacando nos dias atuais como nos mostra o quadro 3:

Quadro 3 – Diferentes designações para o profissional da informação

Administrador de dados	Gestor de conteúdos
Analista de informação	Gestor de documentos
Arquivista	Gestor de informação
Auditor de sítios web	Gestor de sistemas de informação
Bibliotecário	Informatólogo
Cibertecário	Mediador de informação
Cientista da informação	Produtor de conteúdos digitais
Cientista do conhecimento	Profissional da informação
Consultor em informação	Profissional do conhecimento
Documentalista	Técnico de documentação
Especialista em documentação	Tecnólogo da informação
Especialista em gestão do conhecimento	

Fonte: Silva e Ribeiro (2004, p.2 apud MACHADO, 2012, p. 18)

Desta maneira, com tais designações profissionais que compete ao bibliotecário e o profissional da informação, estes precisam se adequar ao mercado

de trabalho, enfrentando esse novo contexto informacional, com essa dimensão de mudanças.

Conforme Silva (2005 apud COELHO, 2010):

O bibliotecário que se destaca hoje tem de ser capaz de fazer as mudanças acontecerem e tornar-se indispensável através da disseminação da informação em todos os níveis e em todos os locais de sua atuação, transformando qualquer unidade de informação em ambientes dinâmico, em constante evolução (SILVA, 2005, p.11 apud COELHO, 2010, p.11).

Observa-se que o profissional da informação ostenta uma importância fundamental na sociedade contemporânea, visto que é um organizador do conhecimento humano, desse modo, assumindo o papel de gerenciador da informação. O profissional da informação atua como intermediário do acesso aos mais diversos suportes e fontes informacionais ao usuário, otimizando o tempo gasto por este.

Nesse contexto, o bibliotecário deve se conscientizar do seu importante papel exercido na recuperação de informações necessárias desejadas pelo usuário, sendo seu campo de atuação abrangente, mesmo que poucos desses profissionais alcancem realmente efetuar sua ampla função.

5 METODOLOGIA

5.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O objeto de estudo desta pesquisa compreende a Qualidade de Vida no Trabalho do Bibliotecário que atua no mercado de Goiânia-GO. Para alcançar o objetivo proposto, o estudo foi calcado nas seguintes tarefas fundamentais: 1 – Na literatura – levantamento dos elementos possíveis de aferirem a qualidade de vida no trabalho; e 2 – Com os bibliotecários que atuam em Goiânia – coletar, interpretar e identificar o nível da qualidade de vida no trabalho.

5.1.1 Caracterização do Universo Estudado

O universo em estudo é o do Profissional Bibliotecário que esteja atuando no mercado de trabalho de Goiânia-GO e que se encontra devidamente registrado junto ao Conselho Regional de Biblioteconomia da 1ª região.

A cidade de Goiânia possui, de acordo com o CRB-1, 209 profissionais ativos até outubro de 2013, o que corresponde a 69% dos bibliotecários de todas as cidades do Estado de Goiás, ou seja, o universo em estudo corresponde a 69% dos bibliotecários do Estado de Goiás. Conforme os dados do quadro 4.

Quadro 4 - Situação dos profissionais bibliotecários no CRB-1/Estado de Goiás e cidade de Goiânia – out./2013.

SITUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS BIBLIOTECÁRIOS NO CRB-1 - 2013							
	Ativos	Cancelados	Licenciados	Suspensão	Falecido	Transferido	Total
Goiás	303	50	18	11	09	04	395
Goiânia	209	40	11	07	07	01	275

Fonte: CRB1- Conselho Regional de Biblioteconomia 1ª Região (2013)

5.1.2 Caracterização da Amostra

A amostra selecionada dentro do universo de bibliotecários atuantes no mercado de trabalho de Goiânia, até outubro de 2013, corresponde a 50% dos profissionais que estejam cadastrados junto ao CRB-1. A amostra foi escolhida de forma aleatória simples, que segundo Gil (2006) é o procedimento básico da

amostragem científica. Dessa forma, selecionaram-se os 105 profissionais que faziam parte da lista fornecida pelo CRB1 e ABG que possuíam endereço eletrônico.

5.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

5.2.1 Métodos e Técnicas da Pesquisa

As metodologias consideradas mais apropriadas para esta pesquisa de acordo com as definições de Gil (2006) incluem:

- Levantamento bibliográfico – referente à parte teórica subsidiada por documentos publicados;
- Levantamento de dados - de acordo com Gil (2006) caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Nesta pesquisa, refere-se à parte prática para a verificação da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO, por meio da técnica de coleta de dados.
- Pesquisa Descritiva - de acordo com Gil (2006), tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Uma de suas características é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. A técnica de coleta de dados descreverá o nível de satisfação e da qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia.
- Quantitativo - de acordo com Creswell (2007) caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no seu tratamento, por meio de técnicas estatísticas. Assim, a pesquisa quantitativa foi utilizada para traduzir em números as informações fornecidas pelos bibliotecários para, então, classificá-la e analisá-las e, por fim caracterizar o nível de satisfação desse profissional com relação ao trabalho.
- Qualitativa - de acordo com Marconi e Lakatos (2008) é a maneira de interpretar e atribuir significados aos fenômenos. Preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Nesta pesquisa, analisou a opinião dos bibliotecários a partir dos aspectos de política de remuneração, capacidade de crescimento e reconhecimento, bem como os seus direitos e deveres dentro da organização com relação ao espaço de vida total. Para então, definir e indicar o nível da qualidade de vida no trabalho em Goiânia-GO.

5.3 COLETA DE DADOS

5.3.1 Técnica de Coleta de Dados

A técnica selecionada para coleta de dados foi a da aplicabilidade do questionário on-line, elaborado no programa *GoogleDocs*, enviado por e-mail aos bibliotecário. A escolha pela técnica do questionário on-line partiu do benefício da economia de tempo em alcançar o maior número de pessoas simultaneamente e garantir o retorno das respostas mais rápido, além de proporcionar liberdade aos participantes, em razão do anonimato.

A seguir apresentam-se os critérios de avaliação a partir das abordagens escolhidas para verificação da qualidade de vida no trabalho do bibliotecário, os quais foram fundamentais para elaboração do instrumento de coleta de dados.

5.3.2 Critérios de Avaliação para Coleta de Dados

Para a elaboração do questionário de análise da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO se fez necessário primeiramente o estabelecimento dos critérios de avaliação a partir das abordagens apresentadas no decorrer da pesquisa.

5.3.2.1 Abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho

As abordagens de qualidade de vida no trabalho escolhidas para o estudo dos bibliotecários de Goiânia-GO foram o Modelo Conceitual de Walton (1973) e Felicidade Interna Bruta (FIB) de Butão (1972).

A escolha pelo modelo conceitual de Walton (1973) baseou-se no fato de que a abordagem envolve, segundo Kurogi (2008), categorias variadas, desde condições físicas e financeiras até questões de realização e motivação do trabalhador. Compõem essa análise não só os aspectos internos e externos ligados à organização e ao trabalhador como, por exemplo, relevância social do trabalho. Ela se interessa pelo desejo, pelos anseios e expectativas do funcionário em relação a sua tarefa e por seu relacionamento interpessoal dentro da organização e suas consequências fora dela.

Os indicadores do modelo FIB complementar a categoria trabalho e o espaço total da vida definida por Walton (1973) que se relaciona com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Para elaboração do questionário definiu-se, a partir das categorias dos modelos conceituais escolhidos: o indicador, os conceitos e os critérios de análise. Conforme seguem os quadros 5 ao 13.

Quadro 5 – Critérios de Análise da Categoria 1: Compensação Justa e Adequada

CATEGORIA 1 – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Política de Remuneração (Remuneração mínima que satisfaça as necessidades mais básicas do trabalhador)	3	1 - A remuneração permite o consumo de alimentos variados, pelo menos quatro refeições ao dia. 2 – A remuneração permite a adesão de plano de saúde. 3 - A remuneração permite moradia própria. 4 – A remuneração permite uma vestimenta adequada. 5– A remuneração permite praticar atividades de lazer.
	2	1 - A remuneração permite o consumo de alimentos variados, pelo menos duas refeições ao dia. 2 – A remuneração não permite a adesão a um plano de saúde, mas permite pagamento de consultas médicas em caso de emergência. 3 – A remuneração permite a moradia de cedida. 4 – A remuneração permite uma vestimenta insuficiente. 5 – A remuneração permite praticar atividades de lazer insuficiente.
	1	1 - A remuneração não permite o consumo de alimentos variados. 2 – A remuneração não permite adesão de plano de saúde e depende de atendimento do Serviço Único de Saúde (SUS) 3 – A remuneração permite moradia de aluguel. 4 – A remuneração não permite uma vestimenta adequada. 5 – A remuneração não permite praticar atividades de lazer.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 6 – Critérios de Análise da Categoria 2: Condições Físicas do Ambiente de Trabalho

CATEGORIA 2 – CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
<p>Condições Físicas do Ambiente de Trabalho</p> <p>(Serem razoáveis e ocorrerem dentro de um período padrão; as condições físicas devem ser adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador)</p>	3	<p>1- A organização proporciona um ambiente físico seguro e saudável ao desenvolver as atividades, e em relação a sua saúde e segurança física.</p> <p>2- A organização disponibiliza equipamentos para o desenvolvimento de atividades e segurança para proteção individual e coletiva dentro da empresa.</p> <p>3- A organização cumpre o pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária de trabalho semanal.</p> <p>4- A organização estabelece uma jornada de trabalho coerente e flexível ao trabalhador.</p>
	2	<p>1- A organização proporciona parcialmente um ambiente físico seguro e saudável ao desenvolver as atividades.</p> <p>2- A organização disponibiliza equipamentos insuficientes para o desenvolvimento de atividades e segurança para proteção individual e coletiva dentro da empresa.</p> <p>3- A organização utiliza outros métodos para o pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária de trabalho semanal.</p> <p>4- A organização estabelece uma jornada de trabalho parcialmente coerente e flexível ao trabalhador.</p>
	1	<p>1- A organização proporciona um ambiente físico precário e não saudável ao desenvolvimento das atividades</p> <p>2- A organização não disponibiliza equipamentos para o desenvolvimento de atividades e segurança para proteção individual e coletiva dentro da empresa</p> <p>3- A organização não faz compensação em pagamento e nem utiliza outro método para horas extras para trabalhos que excedem a carga horária de trabalho.</p> <p>4- A organização estabelece uma jornada de trabalho incoerente e inflexível ao trabalhador.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 7 – Critérios de Análise da Categoria 3: Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana

CATEGORIA 3 – USO E DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE HUMANA		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Oportunidade que uma organização cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades	3	<p>1- O trabalhador possui autonomia e autocontrole na realização das atividades.</p> <p>2- A empresa permite a utilização de diferentes conhecimentos e habilidades.</p> <p>3- O trabalhador sente-se realizado com a atividade desempenhada.</p> <p>4- As atividades executadas estão de acordo na sua integridade e na avaliação do resultado.</p> <p>5- O trabalhador possui conhecimento sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações e perspectivas futuras.</p>
	2	<p>1- O trabalhador possui pouca autonomia e autocontrole na realização das atividades.</p> <p>2- A empresa permite parcialmente a utilização de diferentes conhecimentos e habilidades.</p> <p>3- O trabalhador sente-se pouco realizado com a atividade desempenhada.</p> <p>4- As atividades executadas estão parcialmente de acordo na sua integridade e na avaliação do resultado</p> <p>5- O trabalhador possui pouco conhecimento sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações e perspectivas futuras.</p>
	1	<p>1- O trabalhador não tem autonomia e autocontrole na realização das atividades.</p> <p>2- A empresa não permite a utilização de diferentes conhecimentos e habilidades.</p> <p>3- O trabalhador não se sente realizado com a atividade desempenhada.</p> <p>4- As atividades executadas não estão de acordo na sua integridade e na avaliação do resultado.</p> <p>5- O trabalhador não tem conhecimento sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações e perspectivas futuras.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 8 – Critérios de Análise da Categoria 4: Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo e Segurança

CATEGORIA 4 - Oportunidades Futuras para Crescimento Contínuo e Segurança		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho	3	<p>1- A organização possui a existência de uma política (plano de cargo e salários), que permite aqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitados à oportunidade de ascensão profissional.</p> <p>2- A organização possui um plano de desenvolvimento e capacitação de trabalhadores, oferecendo a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.</p> <p>3- A organização apresenta uma estrutura de recursos humanos sólida, que proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança em relação à manutenção do seu emprego.</p>
	2	<p>1- A organização possui pouco interesse na existência de uma política (plano de cargo e salários), que permite aqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitados à oportunidade de ascensão profissional.</p> <p>2- A organização possui um plano debilitado de desenvolvimento e capacitação de trabalhadores, oferecendo a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.</p> <p>3- A organização apresenta uma estrutura de recursos humanos relativamente sólida, que proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança em relação à manutenção do seu emprego.</p>
	1	<p>1- A organização não possui a existência de uma política (plano de cargo e salários), que permite aqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitados à oportunidade de ascensão profissional.</p> <p>2- A organização não possui um plano de desenvolvimento e capacitação de trabalhadores, oferecendo a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.</p> <p>3- A organização apresenta uma estrutura de recursos humanos ineficiente, o qual proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança em relação à manutenção do seu emprego.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 9 - Critérios de Análise para a Categoria 5: Integração Social na Organização de Trabalho

CATEGORIA 5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento interpessoal e autoestima no local de trabalho e visa mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre trabalhadores	3	<p>1- A organização é ausente de favoritismo e preferências entre os trabalhadores.</p> <p>2- A organização consiste de um bom relacionamento interpessoal respeitando suas individualidades, fazendo que haja um comprometimento mútuo entre os trabalhadores.</p> <p>3- A organização é total ausente de preconceitos/discriminação em relação à raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física.</p> <p>4- A organização dispõe um nível alto de companheirismo dos trabalhadores dentro e fora da empresa.</p>
	2	<p>1- A organização é relativamente ausente de favoritismo e preferências entre os trabalhadores.</p> <p>2- A organização consiste razoavelmente de um bom relacionamento interpessoal possui pouco respeito entre suas individualidades, fazendo que haja pouco comprometimento mútuo entre os trabalhadores.</p> <p>3- A organização é parcialmente ausente de preconceitos/discriminação em relação à raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física.</p> <p>4- A organização dispõe um nível mediano de companheirismo dos trabalhadores dentro e fora da empresa.</p>
	1	<p>1- A organização é presente de favoritismo e preferências entre os trabalhadores.</p> <p>2- A organização consiste de um mau relacionamento interpessoal desrespeitando suas individualidades, fazendo que não haja um comprometimento mútuo entre os trabalhadores.</p> <p>3- A organização é presente de preconceitos/discriminação em relação à raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física.</p> <p>4- A organização dispõe um nível baixo de companheirismo dos trabalhadores dentro e fora da empresa.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 10 – Critérios de Análise da Categoria 6: Constitucionalismo na Organização de Trabalho

CATEGORIA 6 – CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Direito e deveres dos trabalhadores dentro da organização	3	<p>1- A organização observa e cumpre todos os direitos dos trabalhadores, previsto por lei, como férias, 13º salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.</p> <p>2- A organização respeita a privacidade de seu trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.</p> <p>3- Os trabalhadores possuem abertura para dar sugestões e manifestar suas ideias aos seus superiores hierárquicos.</p> <p>4- As normas e rotinas da organização são bem claras, definidas, difundidas e compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.</p>
	2	<p>1- A organização observa e cumpre relativamente os direitos dos trabalhadores, previsto por lei, como férias, 13º salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.</p> <p>2- A organização respeita relativamente à privacidade de seu trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.</p> <p>3- Os trabalhadores possuem razoavelmente abertura para dar sugestões e manifestar suas ideias aos seus superiores hierárquicos.</p> <p>4- As normas e rotinas da organização são razoavelmente claras, definidas, difundidas e compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.</p>
	1	<p>1- A organização não cumpre os direitos dos trabalhadores, previsto por lei, como férias, 13º salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.</p> <p>2- A organização não respeita a privacidade de seu trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.</p> <p>3- Os trabalhadores não possuem abertura para dar sugestões e manifestar suas ideias aos seus superiores hierárquicos.</p> <p>4- As normas e rotinas da organização não são claras, definidas, difundidas e compreendidas por seus trabalhadores.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

Quadro 11 - Critérios de Análise para a Categoria 7: Trabalho e o Espaço Total da Vida

CATEGORIA 7 – TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DA VIDA		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador	3	<p>1- O seu trabalho dispõe de um equilíbrio satisfatório entre o trabalho e outras atividades existentes na vida dos trabalhadores.</p> <p>2- O estilo de vida do trabalhador se encontra com qualidade, por exemplo: Dorme bem; Prática exercícios; Tem uma vida confortável; Traçam objetivos para o futuro; Tem contato com a natureza.</p>
	2	<p>1- O seu trabalho dispõe razoavelmente de um equilíbrio satisfatório entre o trabalho e outras atividades existentes na vida dos trabalhadores.</p> <p>2- O estilo de vida do trabalhador se encontra com pouca qualidade, por exemplo: Dorme razoavelmente bem; Prática exercícios esporadicamente; Tem uma vida razoavelmente confortável; Nem sempre traça objetivos para o futuro; Tem pouco contato com a natureza.</p>
	1	<p>1- O seu trabalho não dispõe de um equilíbrio satisfatório entre o trabalho e outras atividades existentes na vida dos trabalhadores.</p> <p>2- O estilo de vida do trabalhador se encontra com nenhuma qualidade, por exemplo: Não dorme bem; Não pratica exercícios; Não tem uma vida confortável; Não traça objetivos para o futuro; Não tem contato com a natureza</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973) e Butão (1972)

Quadro 12 - Critérios de Análise para a Categoria 8 :Relevância Social no Trabalho

CATEGORIA 8 – RELEVÂNCIA SOCIAL NO TRABALHO		
Indicador	Conceito	Critérios de Análise
Refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha	3	<p>1- A organização conserva uma excelente imagem perante seus trabalhadores, clientes atuais e potenciais, dos meios de comunicação social, fornecedores, comunidade, entre outros.</p> <p>2- Os trabalhadores avalia que a organização tem um ótimo comprometimento em relação à responsabilidade social frente a comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes.</p> <p>3- Os trabalhadores avalia que a organização tem um ótimo grau de responsabilidade referente aos seus produtos e/ou serviços prestados.</p>
	2	<p>1- A organização conserva uma imagem regular perante seus trabalhadores, clientes atuais e potenciais, dos meios de comunicação social, fornecedores, comunidade, entre outros.</p> <p>2- Os trabalhadores avalia que a organização tem um comprometimento regular em relação à responsabilidade social frente à comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes.</p> <p>3- Os trabalhadores avalia que a organização tem um grau regular de responsabilidade referente aos seus produtos e/ou serviços prestados</p>
	1	<p>1- A organização conserva uma péssima imagem perante seus trabalhadores, clientes atuais e potenciais, dos meios de comunicação social, fornecedores, comunidade, entre outros.</p> <p>2- Os trabalhadores avalia que a organização tem um péssimo comprometimento em relação à responsabilidade social frente a comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes.</p> <p>3- Os trabalhadores avalia que a organização tem um péssimo grau de responsabilidade referente aos seus produtos e/ou serviços prestados.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Walton (1973)

A avaliação foi estruturada de oito (8) grupos de indicadores que geram uma escala de três (3) valores para avaliar os itens da Qualidade de Vida no Trabalho do Bibliotecário, sendo: 3 – qualidade de vida **ideal** no trabalho; 2 – qualidade de vida **regular** no trabalho; e 1 – qualidade de vida **precária** no trabalho.

5.3.3 Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento escolhido para a coleta de dados foi o questionário, por apresentar, segundo Marconi e Lakatos (2010), as vantagens de abranger uma área geográfica maior em menor tempo e diminuir o risco de distorção pela influência do pesquisador, além de obter respostas mais precisas.

O questionário foi elaborado com base nos objetivos da pesquisa e nos critérios de avaliação estabelecidos a partir das categorias de Walton (1973) sobre qualidade de vida no trabalho com apoio da Felicidade Interna Bruta definida por Butão (1972) no que se refere à qualidade de vida pessoal.

O questionário destinado à caracterização do bibliotecário e verificação da qualidade de vida desse profissional no ambiente de trabalho, contou com 50 questões, sendo que as sete primeiras, denominadas de A a F, foram destinadas a identificação do profissional; e quarenta e três questões foram divididas em oito categorias para possibilitar a melhor disposição e compressão das indagações. Assim sendo, o questionário foi estruturado da seguinte maneira:

- **Identificação do Bibliotecário**

A questão 1, que contempla de A a F, foi destinada à caracterizar o profissional participante com relação a idade, sexo, estado civil, ambiente de trabalho, cargo que ocupa na organização e formação acadêmica e continuada.

Estas questões adicionais complementarão as respostas baseadas nas oito categorias de Walton (1978) e na FIB definida Butão (1972).

- **Categoria 1 – Compensação Justa e Adequada**

Para as questões de 2.1 a 2.4 mostrarão se a organização possui uma política de remuneração mínima que satisfaça as necessidades básicas do trabalhador.

- **Categoria 2 – Condições de Trabalho**

As questões de 3.1 a 3.7 apresentarão as condições físicas do ambiente de trabalho, se são razoáveis e se ocorrerem dentro de um período padrão; e se são adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador.

- **Categoria 3 - Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana**

Em relação às questões 4.1 a 4.8 serão observadas as oportunidades que a organização proporciona ao profissional a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades.

- **Categoria 4 - Oportunidades de Crescimento e Segurança**

As questões de 5.1 a 5.5 dirão se a organização proporciona oportunidades de crescimento profissional ao trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos de segurança e estabilidade no trabalho.

- **Categoria 5 - Integração Social na Organização de Trabalho**

As questões de 6.1 a 6.4 englobam os aspectos vinculados ao relacionamento interpessoal e autoestima no local de trabalho e visa mensurar a integração social e ausência de diferenças entre trabalhadores.

- **Categoria 6 – Constitucionalismo na Organização de Trabalho**

As questões 7.1 a 7.4 apresentarão os direitos trabalhistas e deveres que o bibliotecário possui dentro da organização.

- **Categoria 7 – Trabalho e o Espaço Total da Vida**

Com relação às questões 8.1 e 8.5 será possível detectar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. Para tanto, nesta categoria foram utilizados os elementos do FIB para complementar a averiguação do estilo de vida dos bibliotecários de Goiânia-GO.

- **Categoria 8 - Relevância Social no Trabalho**

As questões 9.1 a 9.6 apresentarão a percepção do trabalhador sobre a organização onde atua. Esta categoria trata-se da valorização do trabalhador e da responsabilidade social da organização. A questão 9.7 refere-se ao nível de satisfação dos profissionais bibliotecários de Goiânia-GO com relação ao ambiente.

Quadro 13 – Correlação entre Categoria, Indicador, Critérios de Análise e Questionário

	INDICADOR	CRITÉRIOS DE ANÁLISE	QUESTIONÁRIO
C 1 - Compensação justa e adequada	Política de Remuneração (Remuneração mínima que satisfaça as necessidades mais básicas do trabalhador)	Alimentação	O seu salário permite consumir alimentos variados, pelo menos quatro refeições ao dia?
		Saúde	O seu salário permite aderir a plano de saúde?
		Moradia	O seu salário permite possuir moradia própria?
		Vestuário	O seu salário permite possuir roupas e sapatos adequados ao seu ambiente de trabalho?
		Lazer	O seu salário permite praticar atividades de lazer?
C 2 - Condições de Trabalho	Condições Físicas do Ambiente(Ocorrer dentro de um período padrão; as condições físicas devem ser adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador)	Estrutura física	O ambiente físico é seguro e saudável para o desenvolvimento de suas atividades?
		Equipamentos para atividades e segurança	Os equipamentos para o desenvolvimento de atividades e segurança tem qualidade e estão disponíveis?
		Horas extras	A organização faz compensação na realização de horas que excedem a jornada de trabalho?
		Jornada de trabalho	Na empresa a qual trabalha a jornada de trabalho é coerente e flexível ao trabalhador?
C 3 - Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana	Oportunidade que uma organização cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades	Autonomia	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?
		Habilidade múltiplas	O trabalho que você executa oferece condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades?
		Significado da tarefa	Você está satisfeito com resultados obtidos no seu trabalho?
		Identidade da tarefa	As tarefas executadas no seu trabalho estão de acordo com sua função?
		Retro informação	Você tem as informações necessárias para a sua execução? Você tem Feedback da chefia?
C 4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional/ segurança e estabilidade	Possibilidade de carreira	A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional, considerando o desempenho apresentado pelos profissionais?
		Crescimento pessoal	A empresa a qual você trabalha, possui algum programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus trabalhadores?
		Segurança e Estabilidade no emprego	Em relação ao seu cargo na empresa, você afirmaria que tem segurança/estabilidade com relação ao emprego?

Continuação.

	INDICADOR	CRITÉRIOS DE ANÁLISE	QUESTIONÁRIO
C 5 - Integração Social na Organização de Trabalho	Política de Remuneração (Remuneração mínima que satisfaça as necessidades mais básicas do trabalhador)	Alimentação	O seu salário permite consumir alimentos variados, pelo menos quatro refeições ao dia?
		Saúde	O seu salário permite aderir a plano de saúde?
		Moradia	O seu salário permite possuir moradia própria?
		Vestuário	O seu salário permite possuir roupas e sapatos adequados ao seu ambiente de trabalho?
		Lazer	O seu salário permite praticar atividades de lazer?
C6 - Constitucionalismo na Organização de Trabalho	Condições Físicas do Ambiente(Ocorrer dentro de um período padrão; as condições físicas devem ser adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador)	Estrutura física	O ambiente físico é seguro e saudável para o desenvolvimento de suas atividades?
		Equipamentos para atividades e segurança	Os equipamentos para o desenvolvimento de atividades e segurança tem qualidade e estão disponíveis?
		Horas extras	A organização faz compensação na realização de horas que excedem a jornada de trabalho?
		Jornada de trabalho	Na empresa a qual trabalha a jornada de trabalho é coerente e flexível ao trabalhador?
C 7 – Trabalho e o Espaço Total da Vida	Oportunidade que uma organização cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades	Autonomia	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?
		Habilidade múltiplas	O trabalho que você executa oferece condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades?
		Significado da tarefa	Você está satisfeito com resultados obtidos no seu trabalho?
		Identidade da tarefa	As tarefas executadas no seu trabalho estão de acordo com sua função?
		Retro informação	Você tem as informações necessárias para a sua execução? Você tem Feedback da chefia?
C 8 - Relevância Social no Trabalho	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional/ segurança e estabilidade	Possibilidade de carreira	A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional, considerando o desempenho apresentado pelos profissionais?
		Crescimento pessoal	A empresa a qual você trabalha, possui algum programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus trabalhadores?
		Segurança e Estabilidade no emprego	Em relação ao seu cargo na empresa, você afirmaria que tem segurança/estabilidade com relação ao emprego?

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Walton (1973) e Butão (1972)

5.3.4 Teste-Piloto

Para aperfeiçoamento do instrumento de coleta de dados, foi utilizada a técnica do pré-teste que visa auxiliar na correção das falhas que podem impossibilitar a recuperação das informações necessárias para a pesquisa.

Para realização do pré-teste foi aplicado no mês de outubro três questionários a bibliotecários da Biblioteca Central (BC) da Universidade Federal de Goiás, visando detectar possíveis falhas no instrumento de coleta de dados.

O resultado do teste-piloto detectou que na questão 4.4, onde perguntava se o profissional tinha a oportunidade de aplicar todos os seus conhecimentos no ambiente de trabalho faltava argumento para análise, portanto, acrescentou-se a questão 1E que perguntava sobre o cargo que o bibliotecário ocupa na organização. Dessa forma, foi possível relacionar a questão 26 com a 1E, para averiguar se desenvolvimento de seus conhecimentos são atrelados ao cargo que ocupa.

5.3.5 Aplicação dos Questionários

Aplicação dos questionários foi destinada aos profissionais bibliotecários de Goiânia-Go devidamente registrados junto ao CRB-1. Foram enviados, 105 questionários, on-line via *GoogleDocs*, destinados aos participantes selecionados para esta pesquisa, contudo foram respondidos 40 no total, o qual corresponde a 38% da amostra selecionada.

Os questionários foram enviados durante a primeira quinzena do mês de novembro e analisado na segunda quinzena novembro.

5.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram tabulados com contagem simples de frequência das respostas e para análise qualitativa utilizou-se do relacionamento entre duas ou mais questões dentro dos conjuntos de categorias trabalhadas na pesquisa.

Para realização dos gráficos foi utilizado o indicador do programa do *GoogleDocs* para melhor ilustrar as respostas obtidas.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Apresenta-se a seguir os resultados obtidos por meio da análise dos dados.

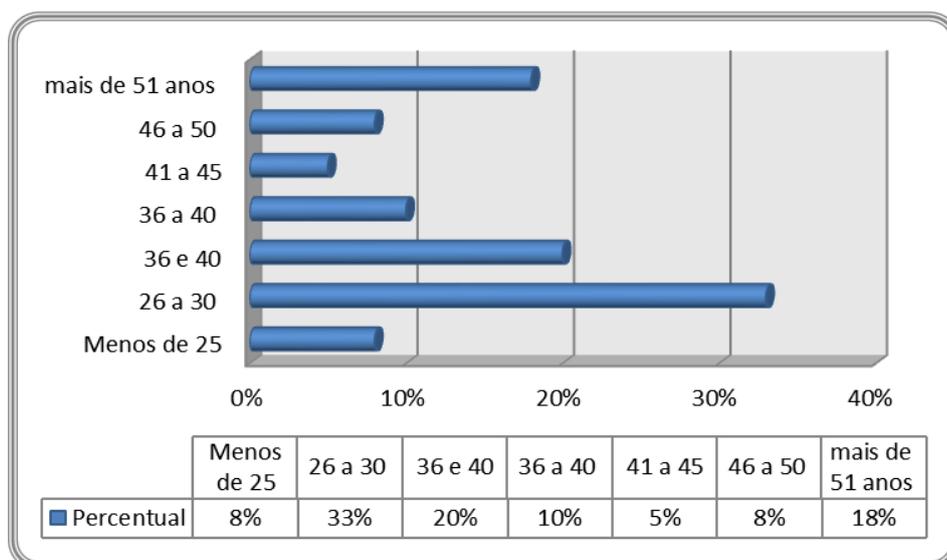
6.1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Esta seção corresponde a questão 1 do questionário, a qual foi subdividida de A a F para caracterização dos profissionais bibliotecários de Goiânia. Estes dados apoiarão no entendimento das análises relacionadas à idade, sexo, estado civil, ambiente de trabalho, cargo que ocupa na organização e formação acadêmica e continuada.

A seguir apresentam-se os resultados obtidos:

A - Idade: Verificou-se que à idade dos participantes em sua maioria corresponde de 26 a 30 anos de idade, o percentual de 33%. Enquanto que 20% dos respondentes possuem entre 36 e 40; 18% mais de 51 anos de idade; e 10% possuem de 36 a 40 anos de idade. Os demais participantes em menor quantidade possuem o percentual de 8% para menos de 25 anos de idade, 8% de 46 a 50 e 5% de 41 a 45. Conforme ilustrado no gráfico 1.

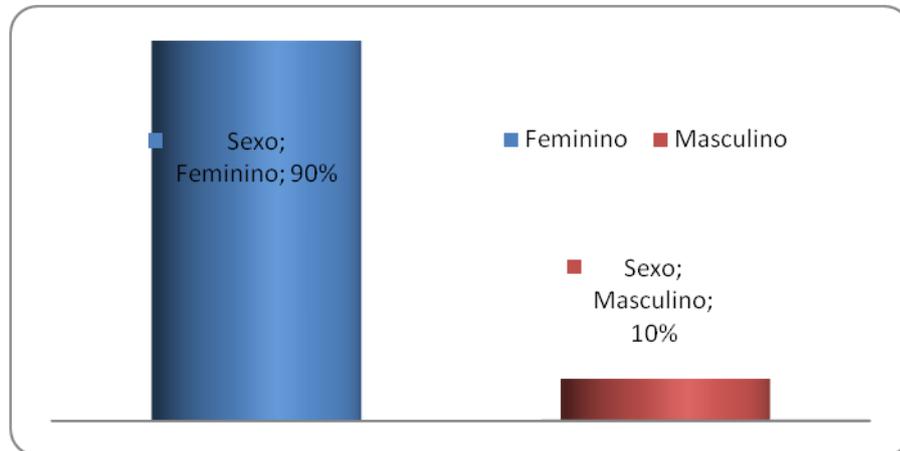
Gráfico 1 - Idade



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

B – Sexo dos Participantes: Constatou-se que 90% dos respondentes são do sexo feminino e 10% são do sexo masculino.

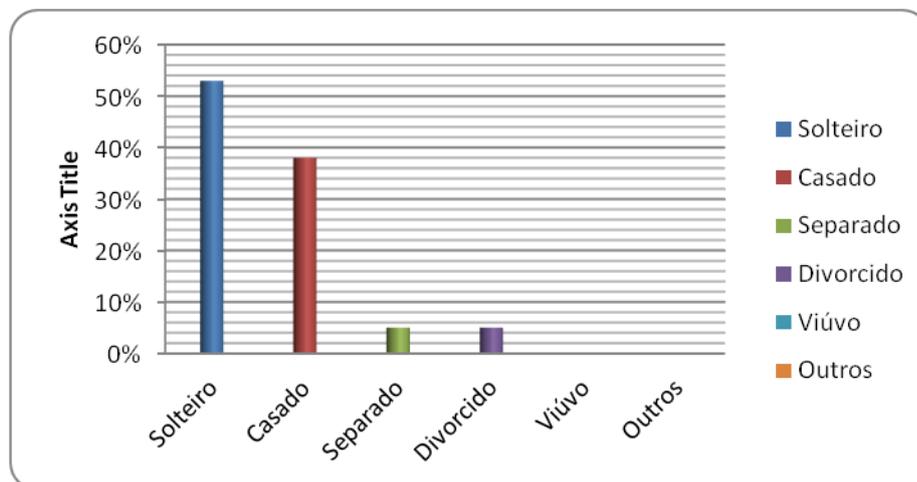
Gráfico 2 – Sexo dos Participantes



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

C - Estado civil: Averiguou-se que dos 40 participantes da pesquisa 53% são solteiros, enquanto que 38% são casados, 5% são separados e 5% são divorciados.

Gráfico 3 - Estado civil



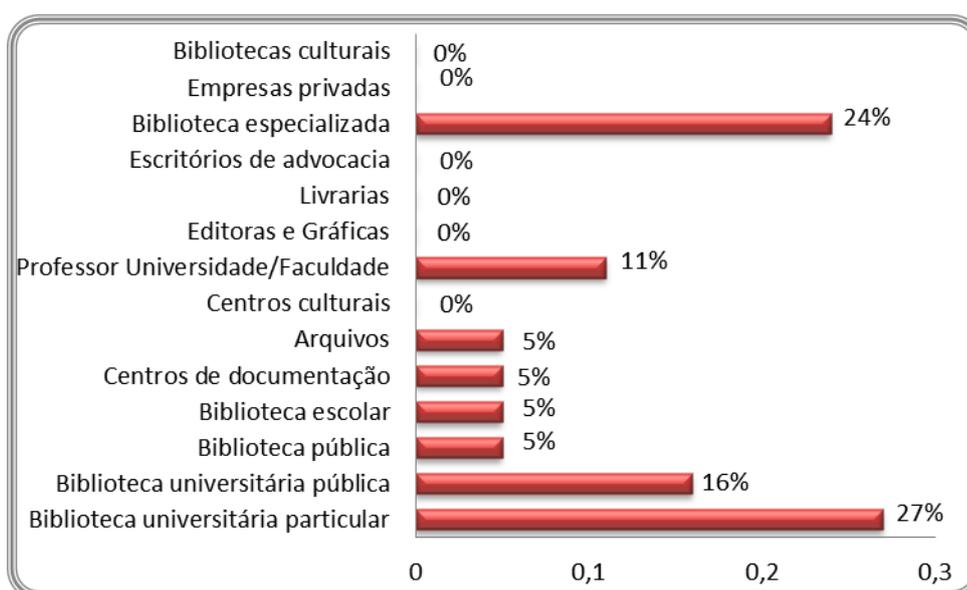
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

D - Ambiente de trabalho: Constatou-se que os bibliotecários participantes atuam em sua maioria, 27%, em bibliotecas universitárias particulares, em seguida a pesquisa revela que 24% atuam em bibliotecas especializadas. Os demais dados mostram que 16% dos respondentes atuam em bibliotecas universitárias públicas,

11% são professores em universidade ou faculdade, e 20% distribuídos igualmente entre arquivos, centros de documentação, bibliotecas públicas e escolares.

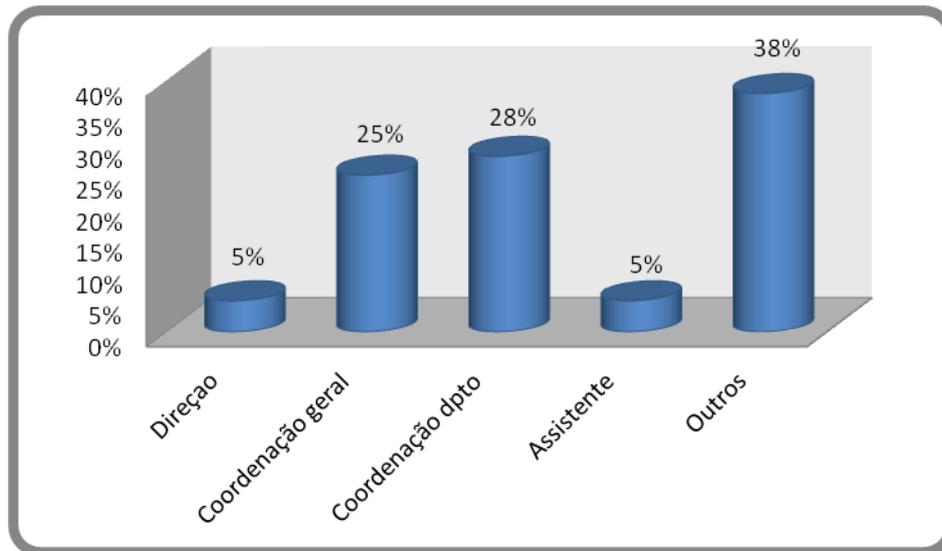
A pesquisa comprova que o maior campo de trabalho do bibliotecário em Goiânia prevalece o da biblioteca universitária particular, conforme constatação de Silva (2009) no estudo sobre mercado de trabalho. Observa-se ainda, o crescente mercado em bibliotecas especializadas nesta região, dados estes já revelados na pesquisa de Balduino (2012) sobre perfil profissional e mercado de trabalho.

Gráfico 4 - Ambiente de Trabalho



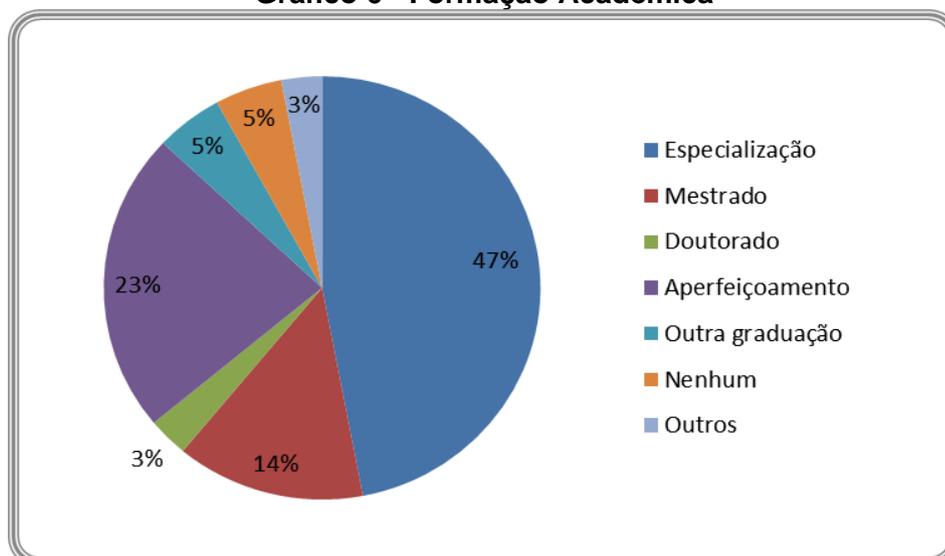
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

E - Cargo na Organização: Dos 40 participantes, constatou-se que 28% ocupam o cargo de coordenação de departamento, enquanto que 25% possuem o cargo de coordenação geral da unidade de informação onde atua. Apenas uma pessoa ou 5% possui o cargo de direção e outra de assistente. Contudo 38% afirmaram que ocupam outros cargos não indicados no questionário.

Gráfico 5 - Cargo na Organização

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

F - Formação acadêmica e continuada: Constatou-se que dos 40 respondentes 47% cursaram especialização, 14% o mestrado, 3% o doutorado e 5% cursaram outra graduação. 23% investem em cursos de aperfeiçoamento, 5% disseram que não realizaram nenhuma das opções indicadas e 3% informaram a opção outras. Pode-se concluir que 95% dos participantes buscam educação continuada como forma de aperfeiçoar e aprimorar seus conhecimentos no exercício profissional ou pessoal. Este estudo não pretendeu investigar a área da formação continuada.

Gráfico 6 - Formação Acadêmica

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2 ANÁLISE DAS CATEGORIAS

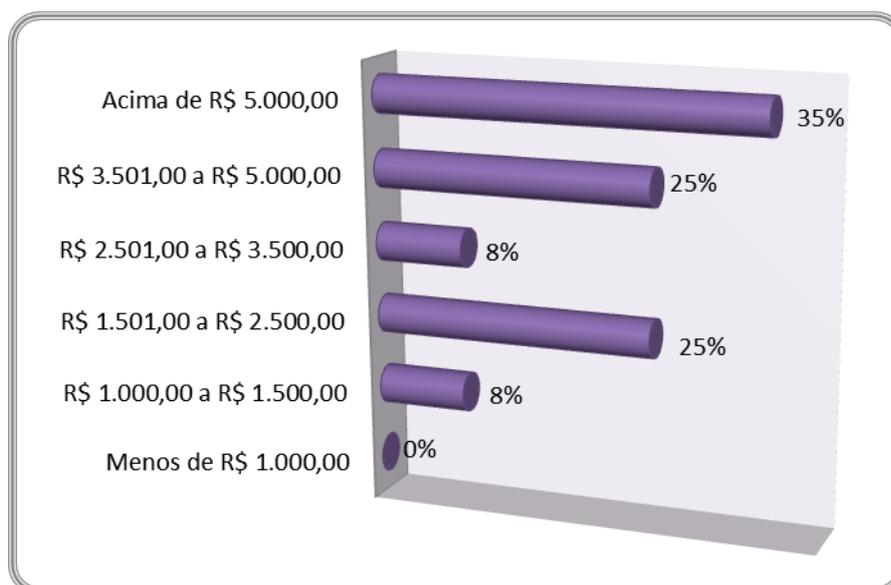
Esta seção apresenta os resultados dos dados referentes os elementos das categorias de Walton (1973) e Butão (1972) para conhecer o nível de satisfação no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia, bem como averiguar a qualidade de vida pessoal desse profissional com relação ao trabalho, para então, apresentar o nível de qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia-GO.

6.2.1 Categoria 1 – Remuneração e Compensação Justa e Adequada

A categoria 1 foi estudada, por meio das questões 2.1 a 2.4, as quais apresentam a política de remuneração mínima para satisfazer as necessidades básicas do bibliotecário e sua interferência na qualidade de vida desse profissional. A seguir apresentam-se os resultados obtidos:

Questão 2.1 - A primeira questão da categoria 1 pretendeu-se conhecer a faixa salarial do bibliotecário, a qual equivale acima de R\$ 5.000,00 para 35% dos participantes, enquanto que 25% informaram que recebem de 3.501,00 até 5.000,00 reais, 7% de 2.501,00 a 3.500,00 reais. 25% possuem seus rendimentos mensais de R\$1.501,00 até R\$2.500,00. Ainda existe um percentual de 8% com rendimentos de R\$1.000,00 a R\$1.500,00. Conforme apresentado no gráfico 7.

Gráfico 7 - Faixa Salarial



Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados do gráfico 8 mostram que 60% dos participantes possuem seus rendimentos mensais acima de R\$ 3.500,00, o que comparando com pesquisas realizadas nos últimos cinco anos sobre a faixa salarial do bibliotecário de Goiânia teve o aumento de mais de 100%.

A pesquisa de Silva (2009) apresentou que 38% dos participantes tinham seus rendimentos de R\$701,00 à R\$1.500,00, principalmente para bibliotecários de bibliotecas universitárias; na pesquisa de Silva (2011) a faixa salarial apresentada foi de R\$1.000,00 a R\$1.500,00 para o bibliotecário gestor de bibliotecas universitárias. Já na pesquisa de Balduino (2012) a faixa salarial foi de R\$3.000,00, principalmente para bibliotecários de bibliotecas especializadas.

Nos gráficos 36 e 45 desta pesquisa serão apresentados informações relacionadas à satisfação salarial.

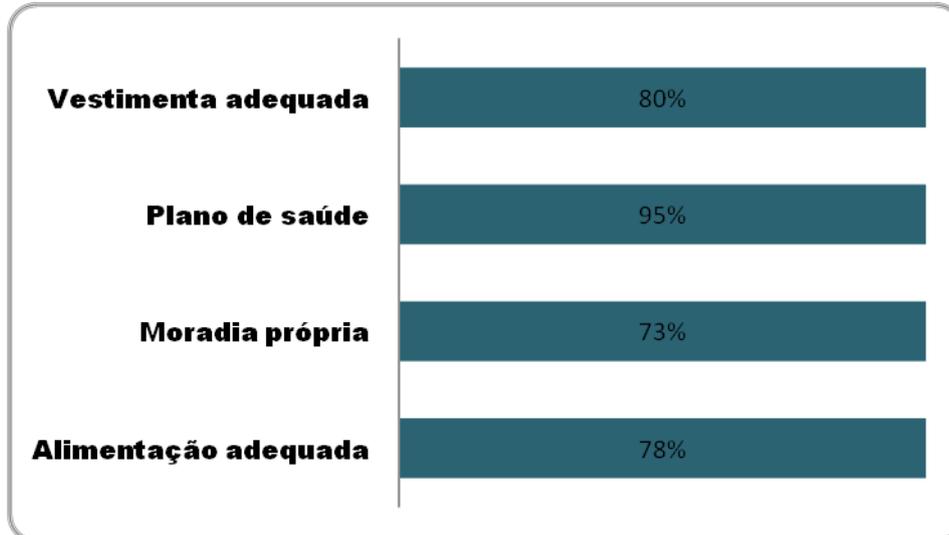
Questão 2.2 - Esta questão investigou se a remuneração do bibliotecário satisfazia as necessidades básicas como consumir alimentos variados diariamente, aderir algum plano de saúde particular, ter moradia própria e comprar vestimentas adequadas ao trabalho, além de exercer alguma atividade de lazer. Obteve-se como resposta que 95% dos participantes possuem planos de saúde particular e 5% dependem do Sistema de Saúde Único (SUS). O fato de 95% terem adesão há algum plano de saúde talvez se justifica pelo motivo das organizações oferecerem co-participação em planos de saúde para o funcionário, não onerando o salário do bibliotecário no final do mês. Apesar disso, é de se atentar com a qualidade de vida pessoal e no trabalhos desses 5% que não possuem um plano de saúde particular, pois a saúde pública no Brasil como um todo é considerada precária.

Dos 40 participantes 80% informaram que o salário permite ter vestimenta adequada no âmbito de trabalho e 20% disseram o seu salário permite parcialmente.

Com relação à alimentação dos bibliotecários, 78% registraram no questionário as opções carboidratos, proteínas, frutas, vegetais e legumes como alimentos consumidos até quatro vezes por dia, que baseado no critério de avaliação, quadro 13, elaborado a partir do modelo de Walton (1973) é uma alimentação balanceada e adequada. Utilizando o mesmo quadro de avaliação 13% informaram que a alimentação é inadequada por motivos não relacionados a condições financeiras e 10% disseram que a alimentação é parcialmente adequada, pois consomem tais alimentos até duas vezes por dia.

Em se tratando de moradia, 73% informaram que possuem residência própria, 15% moram de aluguel e 13% em residência cedida¹.

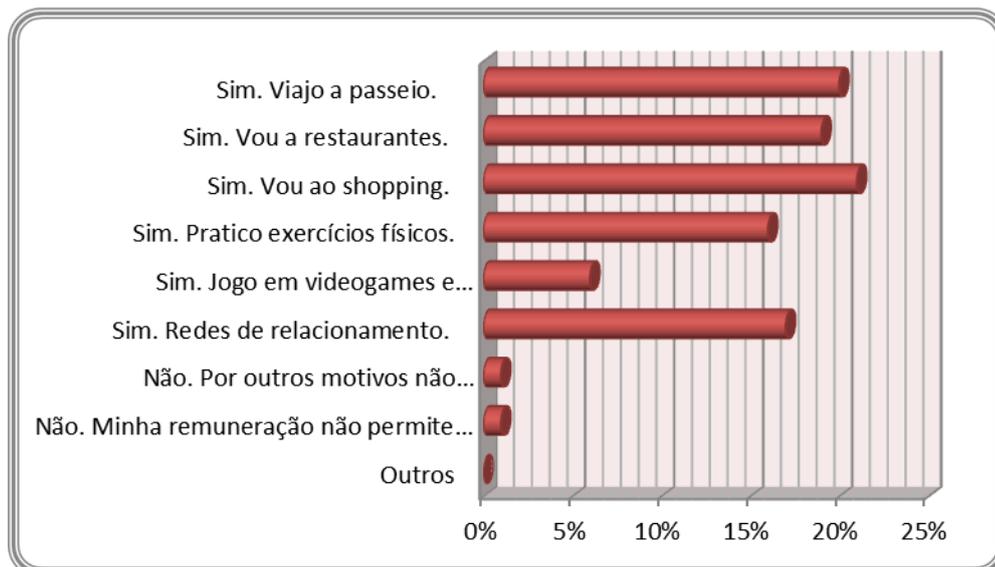
Gráfico 8 – Salário versus Necessidades Básicas



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Em relação às práticas das atividades de lazer, 98% dos respondentes confirmaram que praticam as diferentes modalidades de lazer, principalmente ir à shoppings e viajar a passeios, apenas 1% informou que não possui renda o suficiente para tal prática. As modalidades podem ser visualizadas no gráfico 9.

Gráfico 9 - Atividades de Lazer

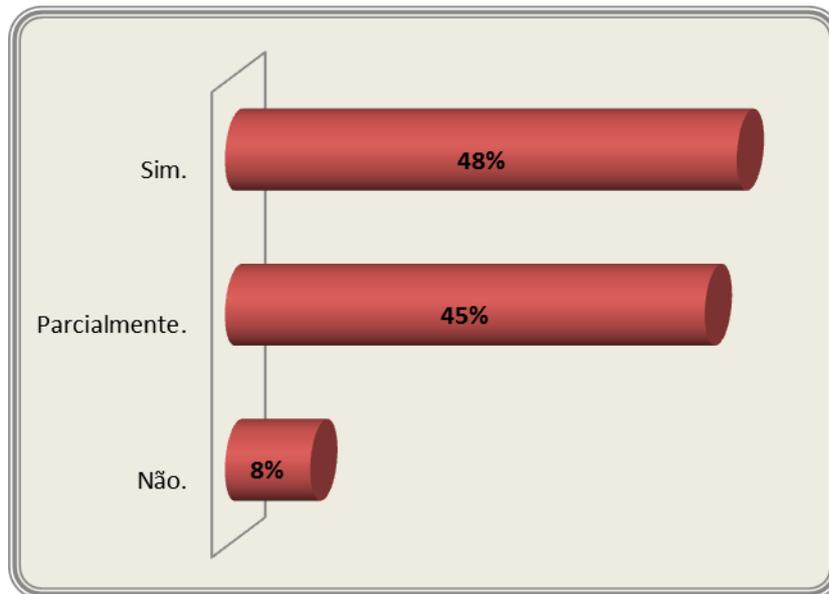


Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

¹ Considera-se moradia cedida quando não é proprietário da residência e nem paga aluguel da residência em que vive.

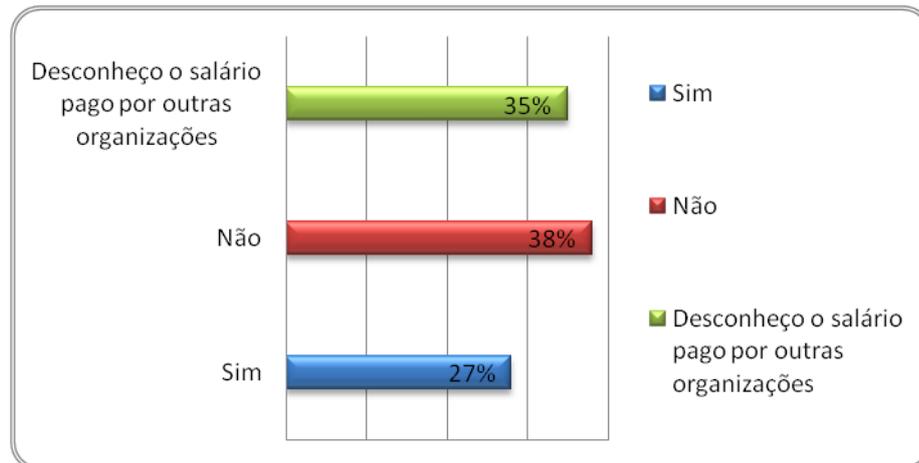
Questão 2.3 – Nesta questão pretendeu-se conhecer se a renda do participante era o suficiente para cobrir as despesas básicas da família, obteve-se como resposta que 48% disseram que sim, enquanto que 52% disseram que suas rendas cobrem parcialmente ou não cobrem as despesas da família.

Gráfico 10- Renda versus Despesa Familiar



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 2.4 – Os bibliotecários informaram, em 35%, desconhecerem os salários pagos por outras organizações. 27% disseram que sim, seus salários são equivalentes os de outros bibliotecários no mercado de trabalho goiano e 38% consideram que não são equivalentes o de outros colegas da profissão. Essa diferenciação de respostas pode estar relacionada à diversidade das atividades e função que os participantes exercem na profissão.

Gráfico 11 - Salário equivalente a outros profissionais

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Após a análise dos dados referentes a categoria 1, tem-se que a remuneração e compensação é justa e adequada, pois segundo Walton (apud OLIVEIRA, 2006) a remuneração é necessária para atender às necessidades pessoais, sociais e econômicas do trabalhador. O autor ressalta ainda que a satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização é percebida como justa e adequada quando satisfaça às suas necessidades básicas, como alimentação, saúde, moradia, vestuário e lazer. O resultado da pesquisa obteve o nível 3, segundo o modelo adotado para avaliação, conforme quadro 14.

Quadro 14 – Nível obtido com quanto à Compensação Justa e Adequada.

C 1 - Compensação justa e adequada	Indicador	Critérios de Análise	Item trabalhado	Nível obtido		
	Política de Remuneração (Remuneração mínima que satisfaça as necessidades mais básicas do trabalhador)	Alimentação	Consumo de alimentos variados, pelo menos quatro refeições ao dia.	78%	3	
		Saúde	Adesão de plano de saúde particular.	95%	3	
		Moradia	Moraria própria.	73%	3	
		Vestuário	Roupas e sapatos adequados ao seu ambiente de trabalho	80%	3	
		Lazer	Pratica atividades de lazer	98%	3	

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Apesar do nível obtido, faz-se uma ressalva a partir dos dados da questão 2.2, pois somando as respostas de que a renda mensal cobre parcialmente e não cobre as despesas familiares, obtêm um total de 53%, ou seja, os dados trabalhados no modelo da pesquisa apresentam o nível ideal, contudo os participantes demonstram insatisfação com o salário recebido. Pode-se concluir que os profissionais bibliotecários de Goiânia-GO possuem uma compensação justa e adequada, segundo o modelo de Walton (1973), porém apresentam insatisfação com sua renda mensal, o que pode gerar insatisfação no ambiente de trabalho. Assim, sugere que as empresas revejam suas ações com intuito de melhorar os aspectos ligados à remuneração ou reajustes salariais aos seus servidores.

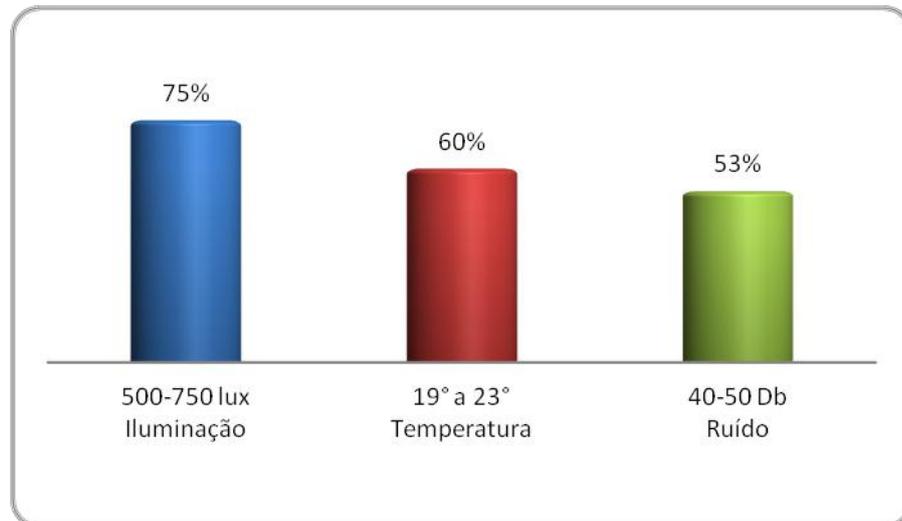
6.2.2 Categoria 2 – Condições de Trabalho

A categoria 2 foi estudada, por meio das questões 3.1 a 3.7, as quais apresentam as condições físicas do ambiente de trabalho, se são razoáveis e se ocorrerem dentro de um período padrão; e se são adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Questão 3.1 - A questão 3.1 refere-se ao ambiente físico onde o bibliotecário participante atua, obteve-se que 75% informaram a opção 500-700 lux, que segundo a NBR 5413(1992) é a iluminação destinada a tarefas com requisitos visuais normais, destinado a ambientes de leituras, porém 26% indicaram outras opções que não são adequadas, segundo a NBR 5413(1992).

Em relação a temperatura do ambiente Silva (2012) sugere que se procure manter uma temperatura entre 19° a 23°C, porque em ambientes informacionais, sobretudo em bibliotecas, há materiais que são sensíveis a temperaturas elevadas e também com temperaturas baixas. Os participantes, 60% deles, sinalizaram a opção considerada ideal.

De acordo com a literatura estudada o ruído está parcialmente adequada, 53% dos participantes sinalizaram a opção ruído moderado 40-50Db.

Gráfico 12 - Ambiente Físico

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Em relação aos dispositivos de segurança pessoal, os respondentes informaram que possuem menos da metade dos itens indicados na questão, os quais foram baseados no estudo de Silva (2012) sobre espaço físico e condições de segurança para bibliotecas. Dos dispositivos de segurança indicados na questão apenas o extintor obteve 30% de sinalizações. Este é um dado preocupante, pois no quadro 15 consta equipamentos indispensáveis a qualquer ambiente informacional para garantir a segurança e qualidade de vida dos profissionais.

Quadro 15 - Dispositivos de Segurança Pessoal

Equipamentos	Respondentes	Percentual
Alarme contra incêndios	40-10	8%
Extintores	40-36	30%
Detector de fumaça	40-3	2%
Microcâmara	40-21	17%
Sistema de Segurança	40-10	8%
Lâmpadas de emergência	40-18	15%
kit de primeiros socorros	40-5	4%
Seguro de vida	40-8	7%
Visita periódica da equipe de segurança do trabalho	40-10	8%
		100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Quanto ao uso de luvas, máscaras e jalecos, no quadro 16 apresenta que 55% dos participantes não utilizam luvas e máscaras e 74% não utilizam jalecos. Pelo cruzamento desta questão com a 1E – sobre os cargos, entende-se que 53% dos participantes que ocupam o cargo de coordenador não requerem o uso de tais itens de segurança, porém deveriam ter marcado a opção não se aplica ao invés da opção Não.

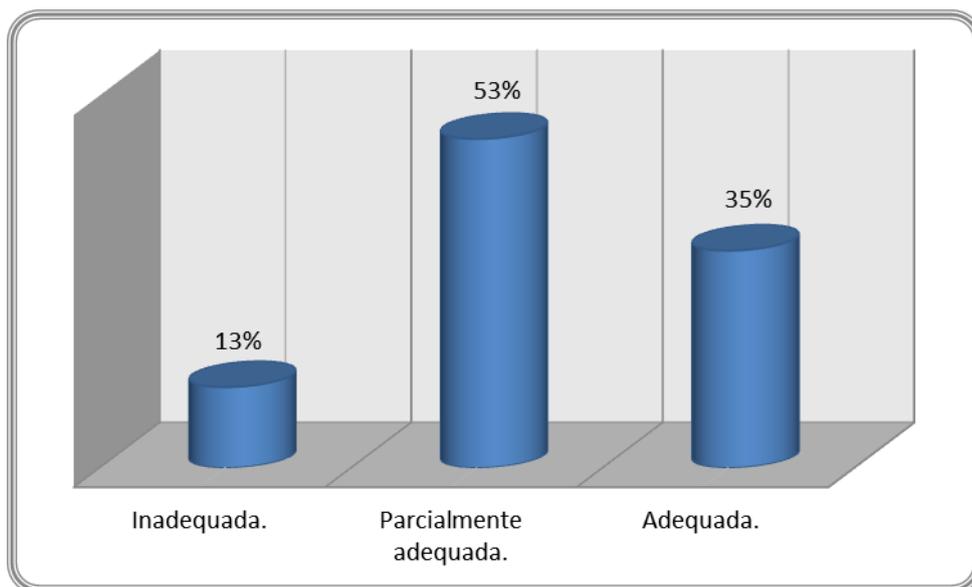
Quadro 16 - Uso de Luvas, Máscaras e Jalecos

Uso	Sim	Não	Não se aplica
Luvas	12- 30%	22 - 55%	6 - 15%
Máscaras	11- 29%	21- 55%	6 - 16%
Jalecos	4 - 11%	28 - 74%	6 - 16%

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Questão 3.2 – Mesmo tendo levantado os dados sobre estrutura física dentro dos parâmetros recomendados pela literatura da área, pretendeu-se conhecer a opinião dos participantes quanto a iluminação, equipamentos, segurança, ventilação e ruídos, no qual obteve-se como resposta que 35% consideram a estrutura física adequada e 66% consideraram parcialmente adequada e inadequada. Desta forma, a questão 3.2 direciona para obtenção do nível 2 ou 1 do modelo proposto para o estudo. O gráfico 13 ilustra os resultados obtidos.

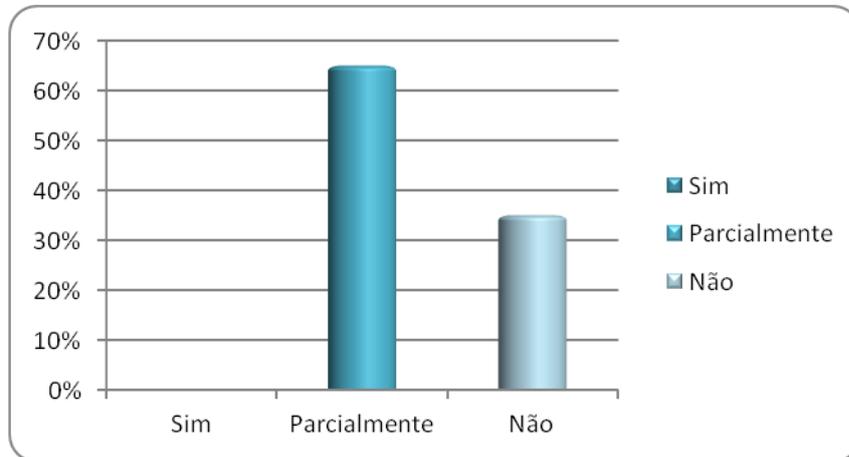
Gráfico 13 - Estrutura Física



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 3.3 – Em relação à segurança e a saúde no ambiente de trabalho, obteve-se que 35% dos respondentes consideram que não oferecem riscos à sua saúde e segurança, enquanto que 65% dizem que oferecem parcialmente.

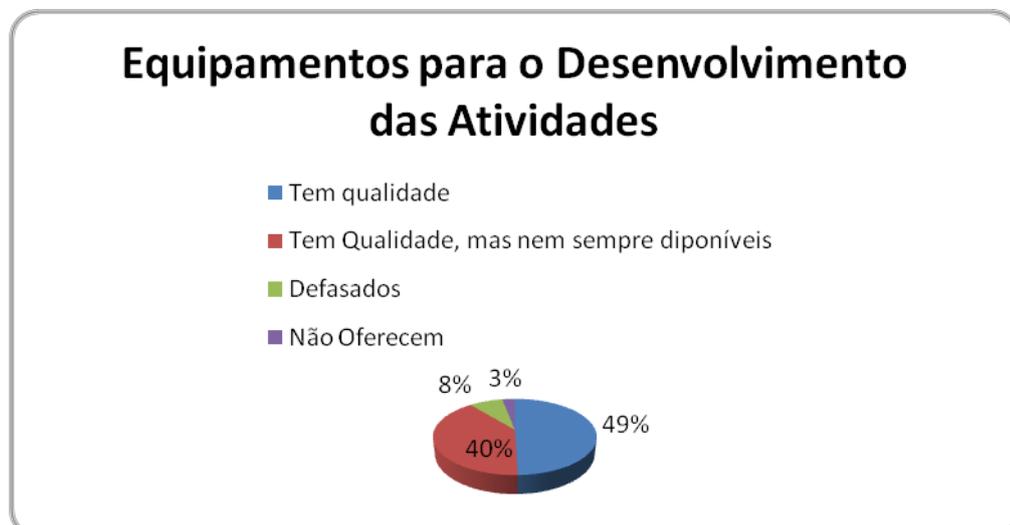
Gráfico 14 - Riscos à Saúde e Segurança



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

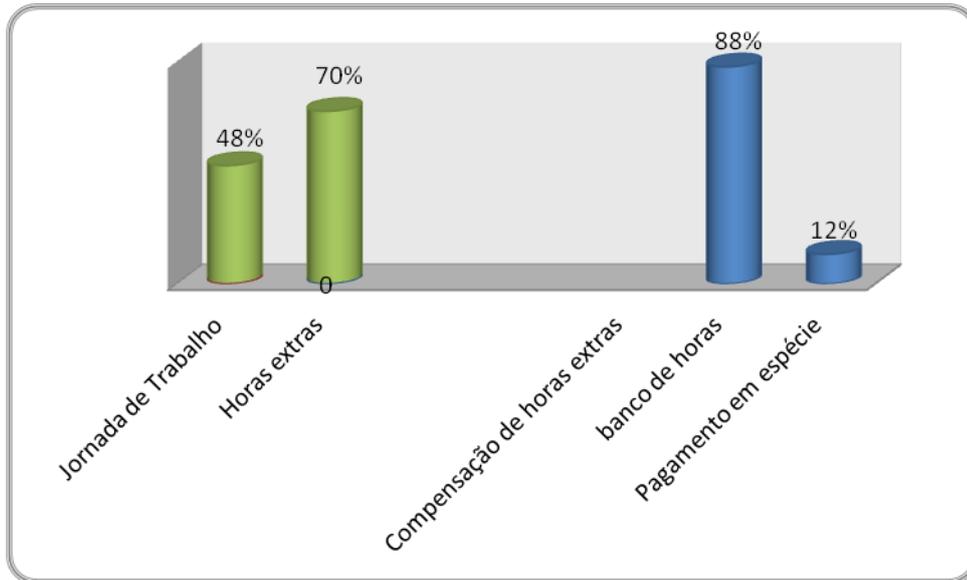
Questão 3.4 – Enquanto aos equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades profissionais, 49% dos bibliotecários informaram que possuem e são de qualidade, porém 40% disseram que os equipamentos são de qualidade, mas nem sempre estão disponíveis para o uso. Outros 8% sinalizaram que os equipamentos disponíveis estão defasados e 3% informaram que não existem equipamentos para o desenvolvimento das atividades profissionais. Em síntese, 89% consideram os equipamentos são de qualidade quando estão disponíveis para uso.

Gráfico 15 – Equipamentos para o Desenvolvimento das Atividades



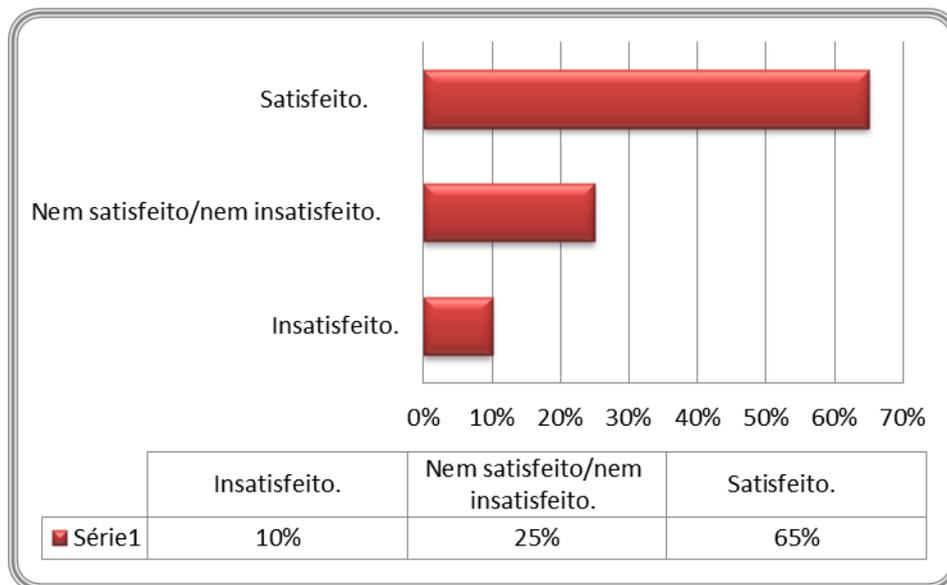
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questões 3.5 e 3.6 – Pretendeu-se conhecer a jornada de trabalho semanal do bibliotecário participante, bem como é realizada a compensação dessas horas, obteve-se que 48% dos profissionais de Goiânia-GO perfazem a jornada de trabalho de 40h semanais. Quanto à realização de horas extras, 70% a fazem esporadicamente, e a forma de compensação dessas horas é feita por banco de horas somente 12% recebem em espécie a remuneração de horas extras trabalhadas.

Gráfico 16 - Jornada de Trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 3.7 – Investigou a satisfação dos bibliotecários quanto à jornada de trabalho semanal, bem como sua flexibilidade, conclui-se que 65% estão satisfeitos, 25% nem satisfeito e nem insatisfeito e 10% totalmente insatisfeito.

Gráfico 17 - Satisfação com a Jornada de Trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Constatou-se que as condições de trabalho do bibliotecário, equivale ao nível 2 do modelo adotado para análise da segurança do ambiente e na forma de pagamento de horas extras. Em relação a qualidade dos equipamentos para o desenvolvimento das atividades, obteve-se o nível 2, pois 50% dos participantes concordam que a qualidade dos equipamentos é o ideal e 50% consideram adequado parcialmente ou inadequado, portanto conclui-se que as organizações disponibilizam equipamentos insuficientes para o desenvolvimento de atividades e segurança para proteção individual e coletiva dentro do ambiente de trabalho.

O nível alcançado para o item jornada de trabalho foi considerado adequado, pois os profissionais bibliotecários estão satisfeitos e a pesquisa mostra que as organizações estabelecem uma jornada de trabalho coerente e flexível ao trabalhador.

Quadro 17 – Nível obtido quanto as Condições de Trabalho

C 2 - Condições de Trabalho	Indicador	Critérios de Análise	Item trabalhado	Nível obtido	
	Condições Físicas do Ambiente(Ocorre dentro de um período padrão; as condições físicas devem ser adequadas para não pôr em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador)	Estrutura física	Ambiente físico seguro e saudável	35%	2
		Equipamentos para atividades e segurança	Qualidade dos equipamentos para o desenvolvimento de atividades e com segurança	50%	2
		Horas extras	Horas extras	88%	2
		Jornada de trabalho	Jornada de trabalho coerente e flexível.	80%	3

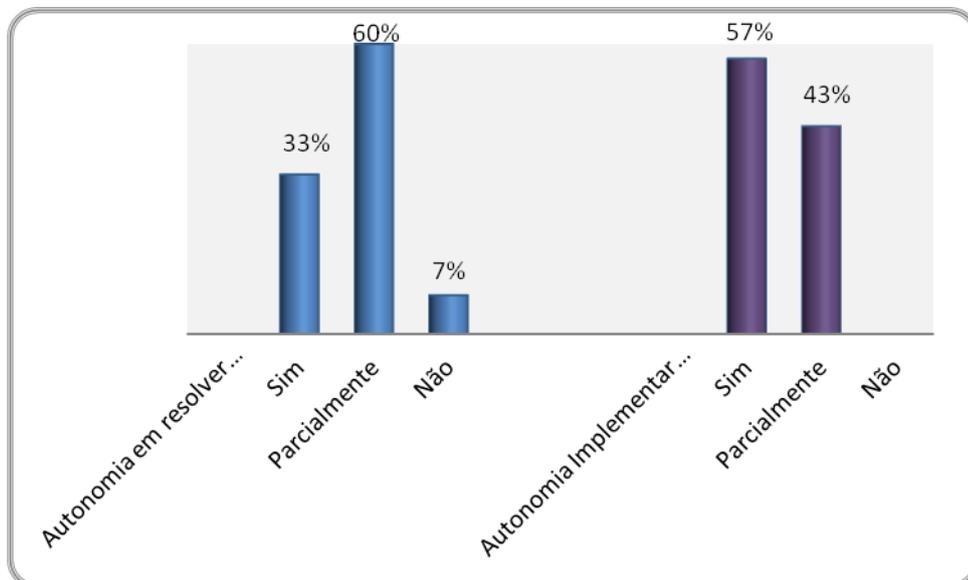
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2.3 Categoria 3 – Usos e Desenvolvimento de Habilidades

Às questões 4.1 a 4.8 apresentam as oportunidades que a organização proporciona ao profissional a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades.

Questões 4.1, 4.2 e 4.3 – referem-se à autonomia destinada pela organização ao funcionário para tomar decisões que afetam as atividades executadas, constatou-se que 33% dos respondentes afirmam que têm autonomia para tomar decisões, 68% têm autonomia parcialmente e 7% não têm autonomia e, portanto, precisa recorrer à chefia superior. Contudo, 57% possuem autonomia para implementar estratégias para a unidade de informação onde atua sem reportar a chefia, e 43% têm autonomia parcial. Percebe-se que todos têm de alguma forma autonomia no ambiente de trabalho, o que favorece a qualidade de vida no trabalho, segundo o modelo de Walton (1973).

Gráfico 18 - Autonomia na Organização



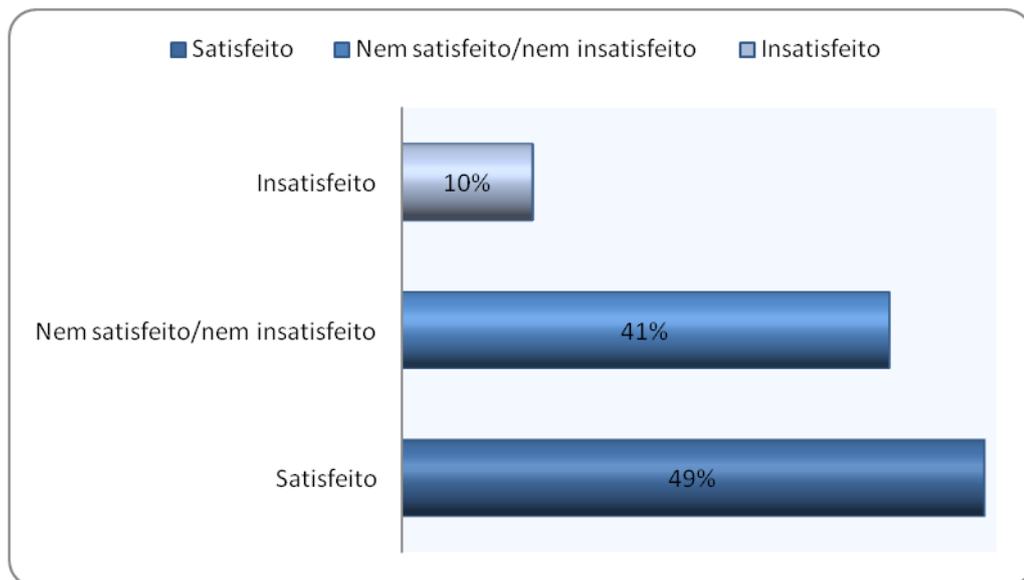
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Em seguida pretendeu-se conhecer a satisfação do bibliotecário quanto à autonomia que possui na organização, pois segundo Walton (apud OLIVEIRA, 2006) a autonomia dos funcionários no desempenho de suas atividades permite que haja um processo de interação entre o funcionário e o seu trabalho. Obteve-se que 50%

dos respondentes disseram estar satisfeitos com autonomia que tem. 40% estão parcialmente satisfeitos e 10% estão insatisfeitos. Fazendo um paralelo entre as questões 4.1 e 4.3, observa-se que apenas 33% têm autonomia para tomar decisões sem recorrer a chefia e 50% estão satisfeitos com a autonomia que possui, logo, entende-se que 17% dos participantes não possuem autonomia e estão satisfeitos. Percebe-se que existe um número de profissionais que não apresentam interesse em assumir determinadas responsabilidades no âmbito do trabalho.

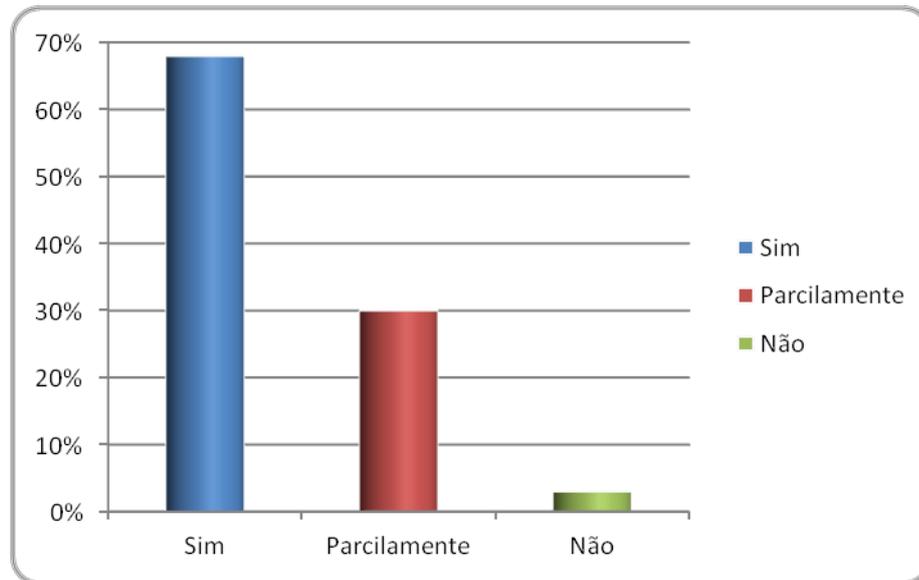
Relacionando as questões 4.2 e 4.3 tem-se que 57% têm autonomia para implementar estratégias na unidade de informação e 50% estão satisfeitos com a autonomia que possui, mais uma vez, conclui-se que 7% dos participantes estão satisfeitos em não ter autonomia. Pelo menos 10% dos participantes apresentam insatisfeitos com a autonomia que possui, seja pelo fato de não tê-la ou porque desejam ter mais. Esses dados foram ilustrados nos gráficos 19 e 20.

Gráfico 19 - Satisfação com a Autonomia



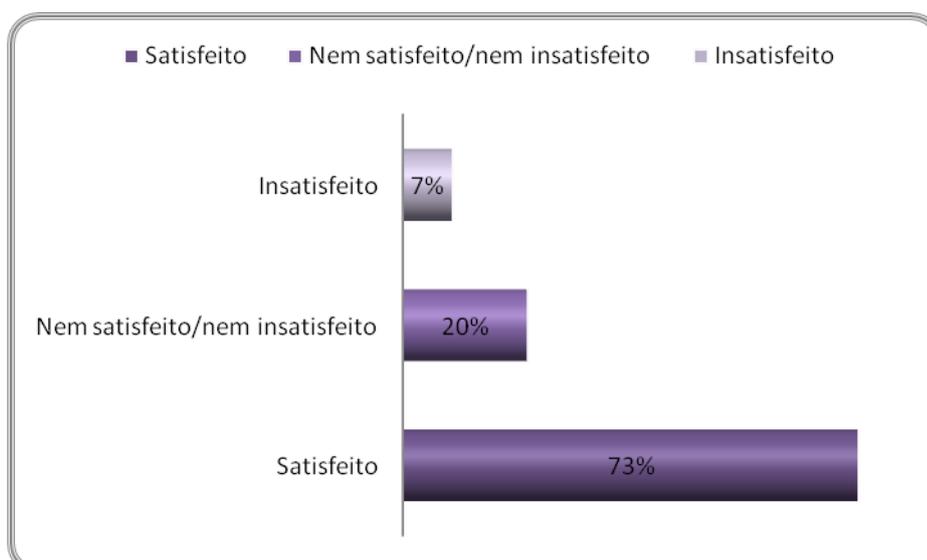
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 4.4 – Perguntou-se aos 40 bibliotecários participantes se tinham oportunidades de aplicar seus conhecimentos no ambiente de trabalho, 68% deles responderam que sim, enquanto que 30% responderam que parcialmente e 2% informaram que a organização não lhes proporciona condições e oportunidades para aplicar os seus conhecimentos e/ ou habilidades no seu ambiente de trabalho.

Gráfico 20 – Aplicabilidade dos Conhecimentos Profissionais

Fonte: Dados de Pesquisa (2013)

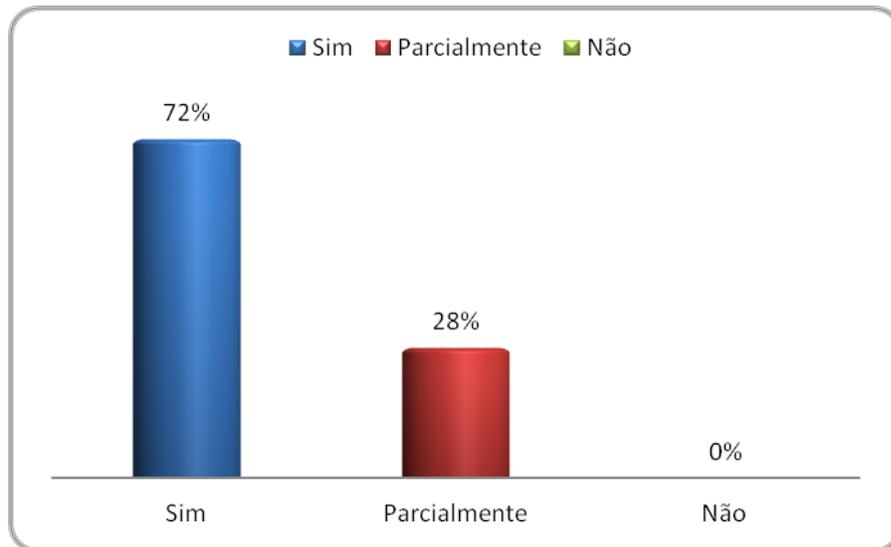
Questão 4.5 - Em relação ao funcionário estar satisfeito com seus resultados obtidos no trabalho, constatou-se que 73% dos participantes estão satisfeitos, 20% sinalizaram a opção nem satisfeito/nem insatisfeito com os seus resultados alcançados e 7% estão totalmente insatisfeitos. Observa-se um equilíbrio entre os bibliotecários que têm a oportunidade de apresentar suas habilidades e os que estão satisfeitos com seus resultados, conforme gráficos 21 e 22.

Gráfico 21 – Satisfação versus Resultados Alcançados

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 4.6 – Questionou aos bibliotecários se às atividades realizadas por eles estavam de acordo com sua função, os dados da pesquisa revelam que 72% consideram que sim, as tarefas estão de acordo com sua função; e 28% afirmam que nem sempre estão de acordo, sinalizando a opção parcialmente.

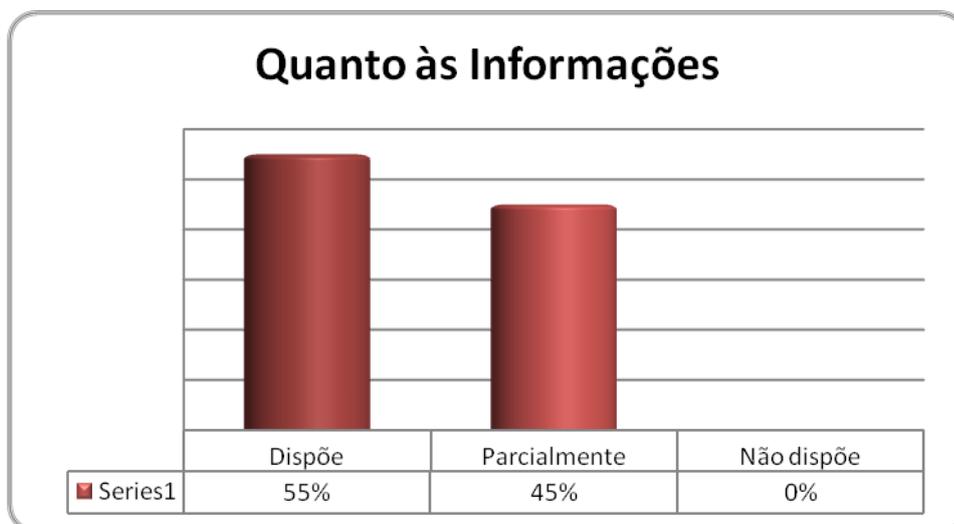
Gráfico 22 – Tarefas versus Função



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 4.7 – Os participantes informaram, em 55%, que a organização dispõe de todas as informações necessárias para a execução de suas atividades e 45% disseram que possuem parcialmente.

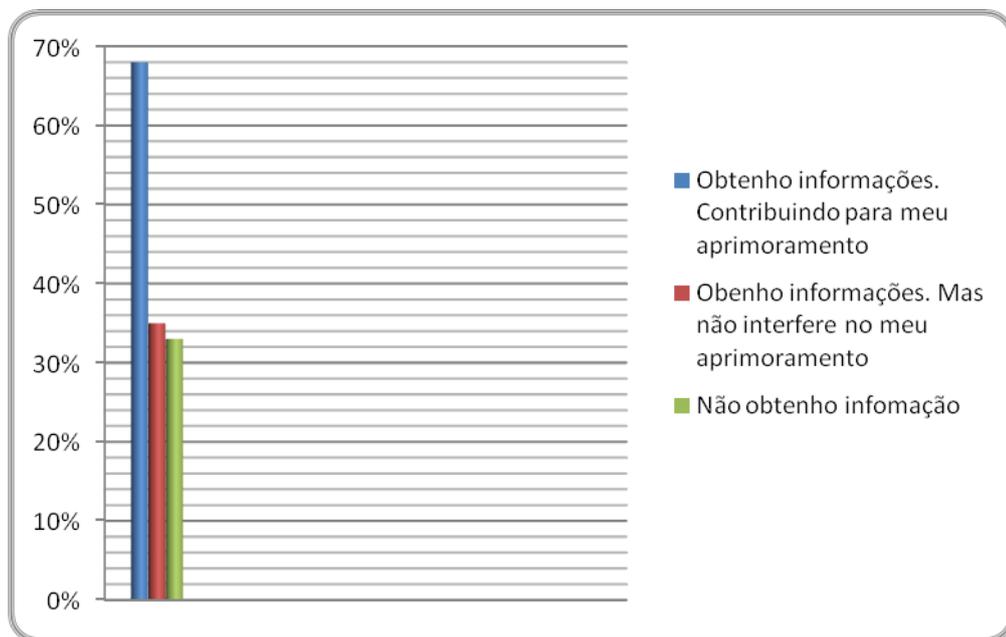
Gráfico 23 – Informações para execução das Funções



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 4.8 - Pretendeu-se conhecer se a chefia realiza o *feedback* das atividades executadas e se esse retorno proporciona aprimoramento profissional. Como resultado obteve-se que 68% dos participantes recebem *feedbacks* da chefia e que favorece para o seu desenvolvimento dentro da organização. Enquanto 31% não recebem informações sobre o seu desempenho. No entanto 33% dos respondentes obtêm retorno da chefia, porém não permite que o retorno interfira no desenvolvimento profissional.

Gráfico 24 – Feedback do Desempenho Profissional



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Na análise da categoria Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana observa-se que 60% dos participantes têm autonomia parcialmente para tomar decisões e programar novas estratégias no seu campo de trabalho, portanto obteve-se o nível 2 no item autonomia. Em média, 70% dos bibliotecários de Goiânia estão satisfeitos com seus resultados, logo alcançou o nível 3. Apenas 68% dos profissionais recebem feedback de seus gestores, no entanto, seguindo o modelo adotado obtém-se o nível 3 para o item retro informação.

Quadro 18 – Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana

C 3 - Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana	Indicador	Critérios de Análise	Item trabalhado	Nível Obtido	
	Oportunidade que uma organização cria a fim de que o trabalhador tenha possibilidades, aspectos necessários para aquisição de algumas qualidades	Autonomia	Satisfação com a autonomia (oportunidade de tomar decisões)	49%	2
		Habilidades múltiplas	Condições e oportunidades de utilizar conhecimentos e habilidades.	68%	3
		Significado da tarefa	Satisfeito com os resultados obtidos.	73%	3
		Identidade da tarefa	As tarefas executadas no seu trabalho estão de acordo com sua função.	73%	3
		Retro informação	Informações necessárias para execução de tarefas e Feedback de chefia.	68%	3

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2.4 Categoria 4 – Oportunidades de Crescimento e Segurança

As questões de 5.1 a 5.5 pretendem conhecer se a organização proporciona oportunidades de crescimento profissional ao trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda ainda os quesitos de segurança e estabilidade no trabalho.

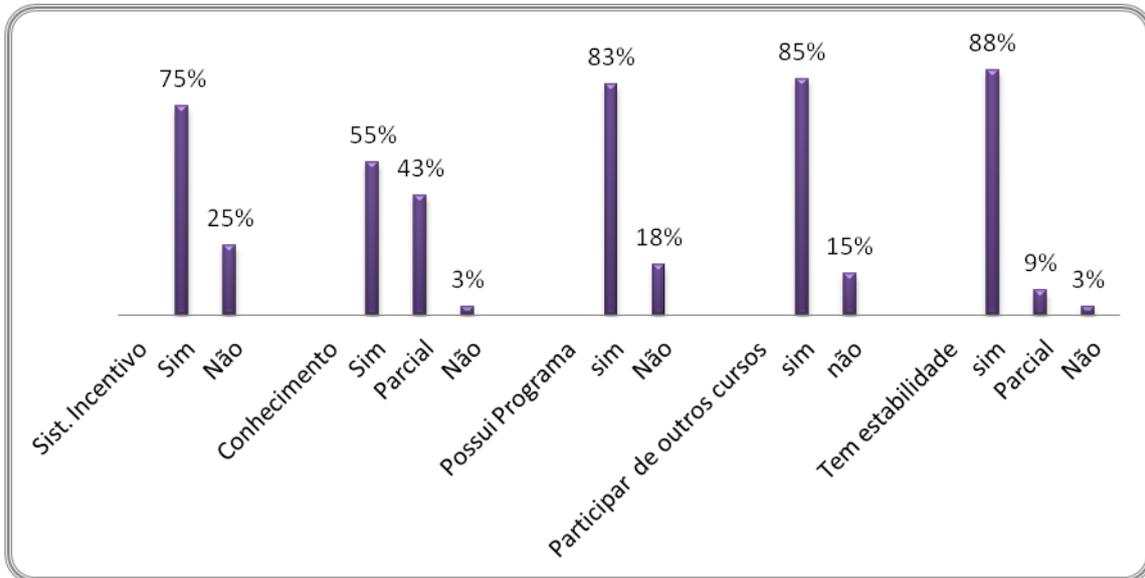
Questão 5.1 – A pesquisa demonstrou que 75% dos bibliotecários consideram que as organizações oferecem oportunidades de crescimento profissional, e 25% afirmam que não possui incentivo de crescimento profissional.

Questão 5.2 - Em relação às oportunidades que a organização oferece para a aplicação de todos os conhecimentos no ambiente de trabalho, 55% dos bibliotecários responderam que sim; 43% responderam parcialmente, e 2% que não.

Questões 5.3 e 5.4 – Pretendeu-se conhecer se a organização oferece programas de capacitação aos seus trabalhadores, obteve-se que 83% afirmaram que a organização investe em treinamentos e cursos de capacitação dos bibliotecários proporcionando a realização de cursos de graduação e pós-graduação, além da participação em cursos de aperfeiçoamento e eventos científicos. Observa-se que as instituições estão investindo no capital humano em Goiânia, essa constatação valoriza o profissional bibliotecário e melhora a qualidade de vida no trabalho desse profissional.

Questões 5.5 – Perguntou se os bibliotecários sentiam seguros com relação estabilidade no emprego, 88% afirmaram que sim; 9% têm estabilidade parcial; e 2% não têm estabilidade em relação ao seu emprego.

Gráfico 25 - Oportunidade de Crescimento e Segurança



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Esta pesquisa expõe que as organizações, dispõem de política de cargos e salários e apresentam uma estrutura de recursos humanos sólida, que proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança e estabilidade em relação à manutenção do seu emprego. Na categoria 4, o nível de qualidade de vida no trabalho de bibliotecário é 3, em uma escala de 1 a 3.

Quadro 19 - Nível obtido quanto a Oportunidade de Crescimento e Segurança

C4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança	Indicador	Crítérios de Análises	Item Trabalhado	Nível obtido	
	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional/ segurança e estabilidade	Possibilidade de carreira	Oportunidade de crescimento profissional, considerando o desempenho apresentado pelos profissionais.	75%	3
		Crescimento pessoal	Possui algum programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus trabalhadores.	83%	3
		Segurança e Estabilidade no emprego	Possui segurança/estabilidade com relação ao emprego.	88%	3

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

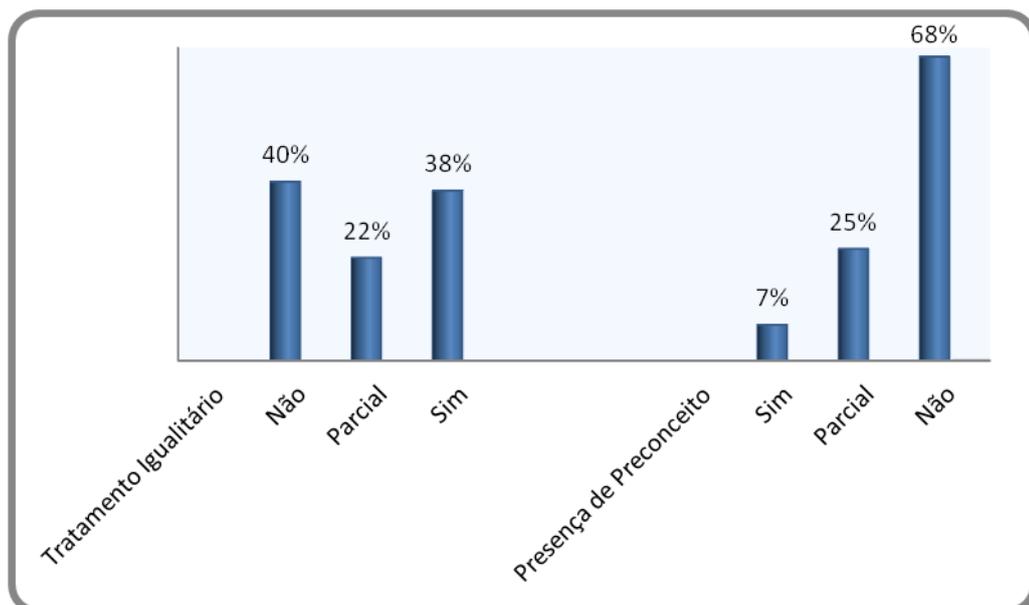
6.2.5 Categoria 5 – Integração Social na Organização de Trabalho

As questões de 6.1 a 6.4 englobam os aspectos vinculados ao relacionamento interpessoal e autoestima no local de trabalho e visa mensurar a integração social e ausência de diferenças entre trabalhadores.

Questão 6.1 - Pretendeu-se conhecer como é o tratamento cedido aos colaboradores dentro da instituição, onde 40% dos participantes informaram que existem favoritismos e preferências entre os trabalhadores que são injustificáveis; 22% consideraram que o tratamento é diferenciado, mas confirmam que esta ação é justificável. A soma das opiniões resulta em 60% de descontentamento, apresentadas no gráfico 27, que podem afetar a autoestima e o desenvolvimento das atividades, pois segundo Walton (apud TIMOSSI et al, 2009) deve haver tratamento igualitário e respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa para que haja um bom rendimento das atividades.

Questão 6.2 – Questionou aos bibliotecários se existe preconceito quanto à raça, sexo, religião, nacionalidades, hábitos ou aparência nas relações de trabalho, obteve-se como resposta que 68% não percebem nenhuma das discriminações citadas, porém 32% discordam dessa opinião.

Gráfico 26 - Integração Social

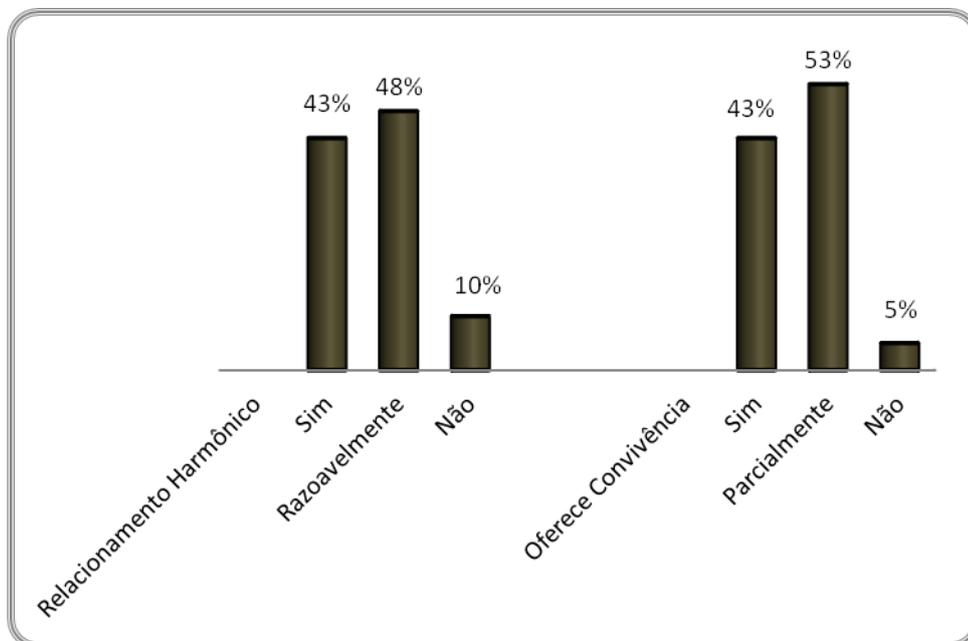


Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 6.3 – Considerando o relacionamento na empresa entre os colaboradores tem-se que 43% consideram que existe clima harmonioso, contudo 57% informaram que possui pouco respeito entre suas individualidades, fazendo que haja falta de comprometimento mútuo entre os trabalhadores.

Questão 6.4 – Diagnosticou que 43% dos participantes informaram ter boas condições de convivência e integração social dentro da organização, enquanto que 57% consideraram que a organização oferece parcialmente ou nada de integração social dentro da empresa. Conforme gráfico 27.

Gráfico 27 – Relacionamento e Convivência Social



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Após análise da categoria 5, sobre integração social na organização constatou-se, segundo as opiniões dos bibliotecários, que as instituições possuem favoritismo e preferências gerando um tratamento discriminatório e injustificável entre os membros de uma empresa. Esse comportamento organizacional causa insatisfação e improdutividade. Portanto, no item sobre igualdade de oportunidade o nível atribuído, dentro do modelo teórico adotado para esta pesquisa, foi 1, de uma escala de 1 a 3. O qual pode ser considerado crítico para a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia.

As organizações obtiveram o nível 3, no item preconceito, pois 68% disseram não perceber qualquer tipo de preconceito quanto à raça, sexo, religião dentre

outros. Para o quesito relacionamento interpessoal e senso comunitário no local de trabalho atribuiu-se o nível 2, pois mais da metade dos participantes julgaram que as organizações dispõem de pouco respeito entre as individualidades dos profissionais e pouca integração social. Considera-se que uma boa integração social e companheirismo dentro de uma organização permitirão que os colaboradores desenvolvam suas atividades com eficiência dentro de clima organizacional satisfatório.

Quadro 20 - Nível obtido quanto a Integração Social na Organização

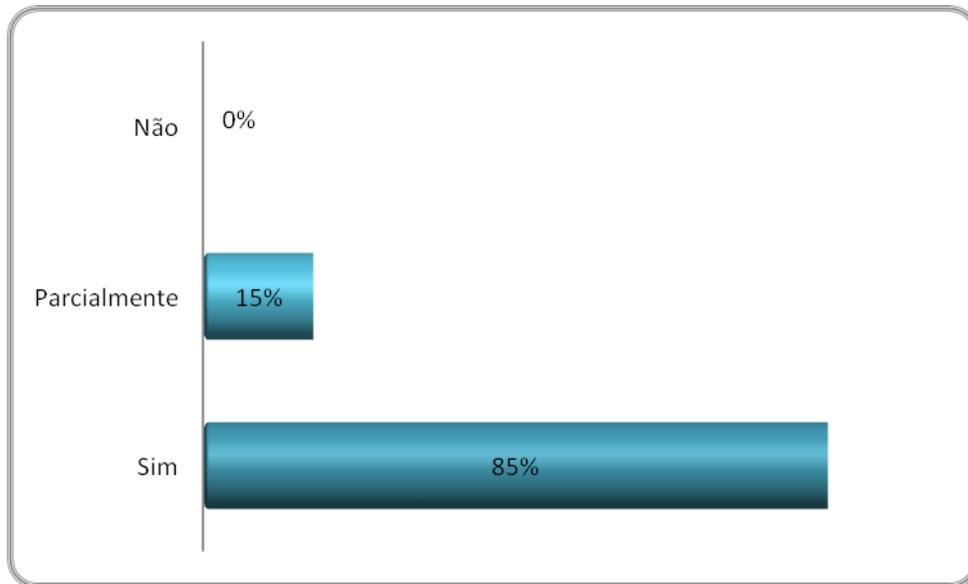
C 5 - Integração Social na Organização de Trabalho	Indicador	Crítérios de Análises	Item Trabalhado	Nível obtido	
	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento interpessoal e autoestima no local de trabalho e visa mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre trabalhadores	Igualdade de oportunidades	Tratamento igualitário para todos os membros da organização.	40%	1
		Preconceito	Preconceito nas relações de trabalho quanto à raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física.	68%	3
		Relacionamento	Relacionamento harmônico e clima institucional favorável.	53%	2
		Senso comunitário	Companheirismo com os trabalhadores dentro e fora da organização	48%	2

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2.6 Categoria 6 – Constitucionalismo na Organização de Trabalho

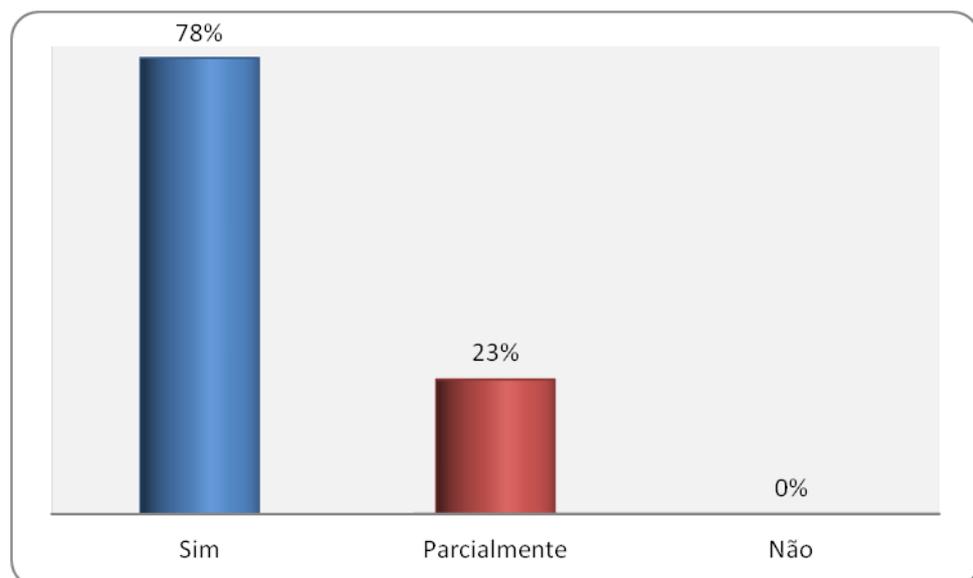
Às questões 7.1 a 7.4 referem-se aos direitos e deveres que o bibliotecário possui dentro da organização. Prevaler-se-á um clima de democracia, diálogo e tratamento justo sobre todos os assuntos.

Questão 7.1 – A pesquisa revela que 85% dos respondentes informaram que as organizações cumprem com todos os direitos dos trabalhadores previstos na legislação trabalhista, como férias, décimo terceiro salário entre outros assegurados constitucionalmente. Enquanto 15% afirmam que cumprem parcialmente.

Gráfico 28 - Cumprimento dos Direitos Trabalhistas

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

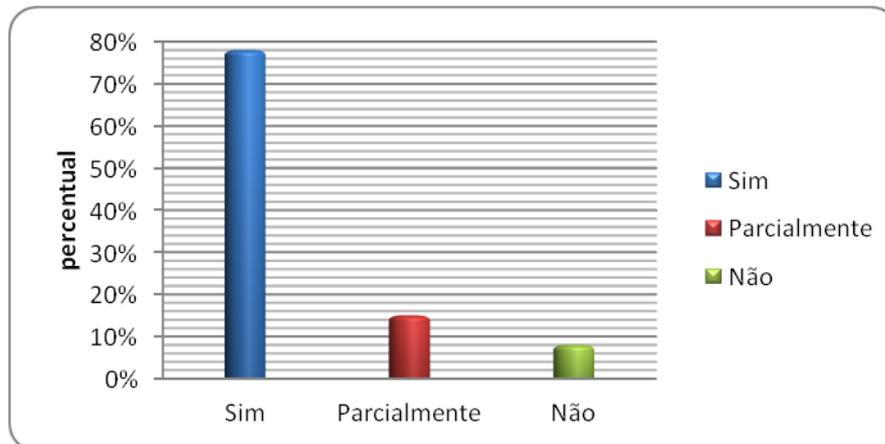
Questão 7.2 – Quanto ao respeito à privacidade do bibliotecário no trabalho, notou-se que 78% dos participantes consideram que a organização onde atuam respeita sua privacidade, enquanto 22% não sentem sua privacidade respeitada.

Gráfico 29 - Privacidade

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 7.3 – Os dados mostram que 78% dos bibliotecários possuem liberdade de expressão e expõem suas ideias dentro do ambiente de trabalho; e 22% consideraram ter parcialmente a liberdade de expressão.

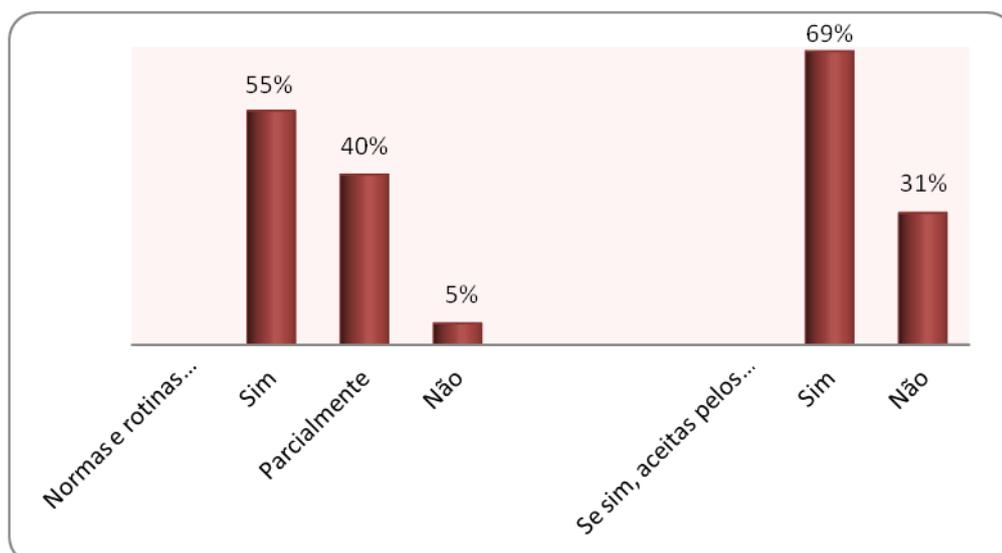
Gráfico 30 - Liberdade de Expressão e Ideias



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 7.4 – Dos 40 bibliotecários participantes da pesquisa, 55% consideram as normas e rotinas das organizações claras, definidas, difundidas, compreendidas e aceitas. Enquanto que 40% julgaram como parciais e 5% como não compreendidas. Nesta questão pretendeu conhecer se além de bem claras, as normas são também aceitas por todos profissionais, obteve-se como resposta que 69% são aceitas e 31% não são aceitas.

Gráfico 31 - Normas e rotinas na Organização



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

O quadro 21 mostra que a categoria 6 referente ao constitucionalismo na organização de trabalho, obteve o nível 3 nos itens em que a empresa respeita os direitos trabalhistas e a privacidade pessoal do bibliotecário, além do bibliotecário ter direito de liberdade de expressão e clareza quanto as normas e rotinas da organização. Ressalva-se para a questão de que 45% dos bibliotecários conhecerem as normas, porém não aceitá-las.

Quadro 21 - Nível obtido quanto ao Constitucionalismo na Organização

C6 - Constitucionalismo na Organização de Trabalho	Indicador	Crítérios de Análises	Item Trabalhado	Nível obtido	
	Direito e deveres dos trabalhadores dentro da organização	Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas	A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários.	85%	3
		Privacidade Pessoal	A empresa assegura a privacidade do trabalhador dentro e fora da organização.	78%	3
		Liberdade de Expressão	Os trabalhadores tem oportunidade de expor suas ideias, liberdade de expressão (oportunidades dar suas opiniões) no trabalho.	78%	3
		Normas e Rotinas	As normas e rotinas da organização são bem claras, definidas, difundidas e compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.	55%	3

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2.7 Categoria 7 – Trabalho e Espaço de Vida Total

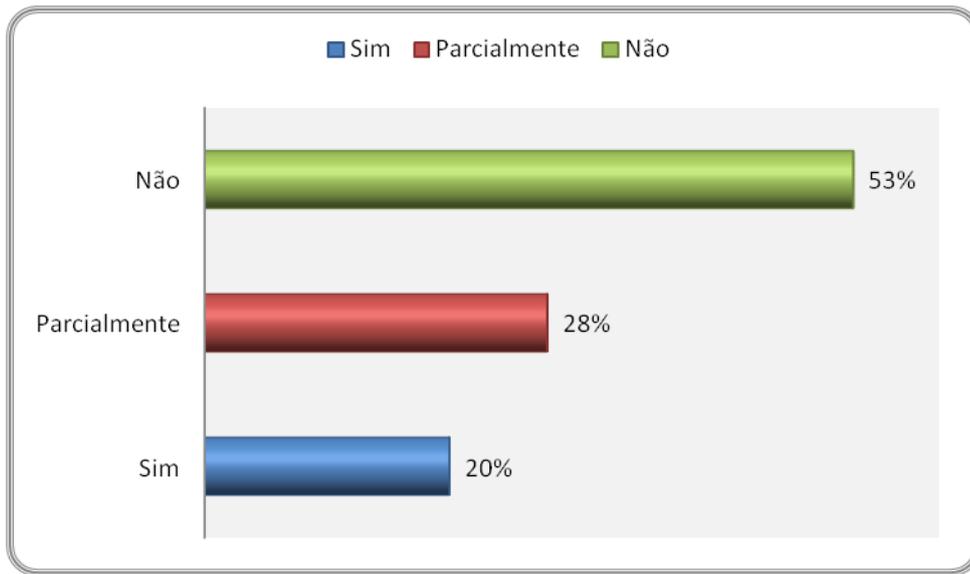
As questões 8.1 a 8.5 apresentam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. Para tanto, nesta categoria foram utilizados os elementos da metodologia Felicidade Interna Bruta (FIB) para complementar a averiguação do estilo de vida dos bibliotecários de Goiânia-GO.

A seguir apresentam-se os resultados:

Questão 8.1 – Pretendeu-se conhecer se as atividades executadas no ambiente de trabalho afetam a vida pessoal do bibliotecário. Obteve-se como resposta que 52% dos participantes informaram que não sentem afetados pelos desgastes do dia a dia e que possui um equilíbrio satisfatório entre o trabalho e a

vida pessoal. Existe um percentual de 28% dos respondentes que se sentem incomodados com a interferência do trabalho na vida pessoal; e 20% são afetados e sentem que os desgastes que ocorrem nas relações de trabalho afetam a sua qualidade de vida. Conforme dados do gráfico 32.

Gráfico 32 - Trabalho e Vida Pessoal



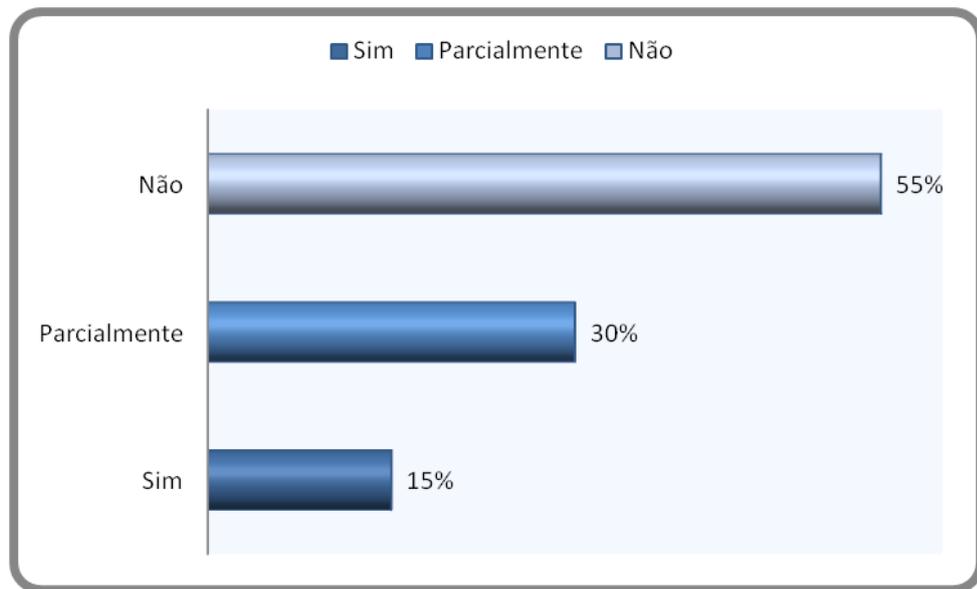
Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 8.2 – Os 20% dos participantes que sentem afetados pelos conflitos no trabalho e os 28% que sentem parcialmente incomodados por esses problemas, responderam a questão 8.2 justificando os motivos que os fizeram considerar que as atividades afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho. As respostas mais frequentes foram:

- o trabalho está sujeitos a horários alternados;
- a privacidade não é respeitada no seu trabalho;
- o trabalho está sujeito a constantes viagens;
- levar serviço para casa;
- prestar serviços além da sua jornada de trabalho; e
- no ambiente de trabalho existe situações de conflitos que afetam a minha vida pessoal.

Questão 8.3 – Perguntou-se ao bibliotecário participante se o seu trabalho está associado a desgaste emocional e sofrimento psicológico, obteve-se como resposta que 52% não estão associados a tais desgastes e sofrimentos no trabalho; 28% estão associados parcialmente; e 20% sentem mal estar gerado no trabalho. Dessa forma, somam-se 48% de pessoas que apresentam sintomas de desgaste emocional e sofrimento psicológico no ambiente de trabalho.

Gráfico 33 - Desgaste Emocional



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

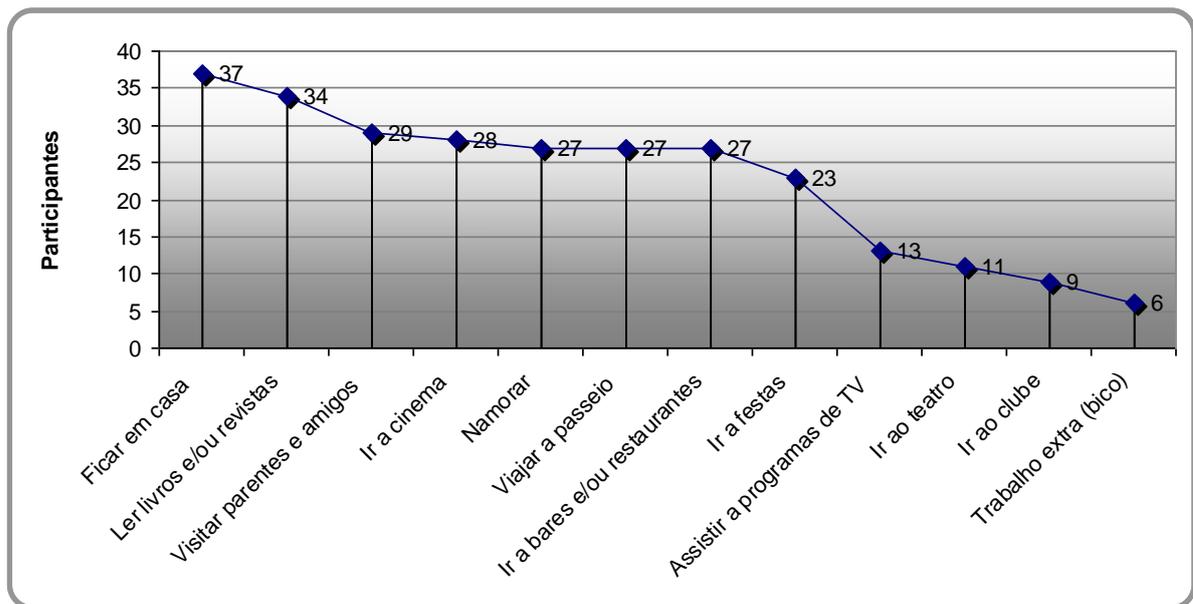
Pode-se verificar que as questões 8.1 e 8.2, bem como a categoria 6 colaboraram para a interpretação da questão 8.3, pois entende-se que esse mal-estar pode estar sendo gerado pela insatisfação nas condições de trabalho, proveniente do não reconhecimento profissional e desigualdade no tratamento dentro da mesma organização; a incoerência de funções pode estar gerando estresse e desmotivação entre os bibliotecários. Conforme foi apresentado no gráfico 33.

Questão 8.4 – Pretendeu-se conhecer o estilo de vida do bibliotecário que atua no mercado de trabalho de Goiânia com relação aos nove (9) elementos do FIB, os quais estão interferem na qualidade de vida no trabalho, pois existem situações que acontecem em suas vidas pessoais que interferem no desenvolvimento das atividades no trabalho. As respostas foram:

1. **Atividades Físicas:** 45% dos participantes praticam atividades físicas frequentemente; 32% esporadicamente; e 23% não praticam nenhuma atividade física.
2. **Remuneração:** 18% estão satisfeitos com seus salários; 64% estão quase satisfeitos, sinalizaram que recebem relativamente bem; e 18% não estão satisfeitos e acham que deveriam ganhar mais.
3. **Noite de Sono:** 48% dos participantes dormem bem, enquanto que 52% não dormem bem frequentemente;
4. **Vida Confortável:** 58% dos bibliotecários possuem uma vida confortável e 42% marcaram a opção razoavelmente do questionário.
5. **Dever Cumprido:** 55% dos bibliotecários voltam para casa com sentimento de dever cumprido em relação as suas atividades no trabalho; 42% às vezes e 3% raramente têm a sensação de dever cumprido.
6. **Objetivos para o Futuro:** 78% sempre planejam os seus objetivos de vida para o futuro e 22% às vezes.
7. **Contato com a Natureza:** 42% dos respondentes têm contato frequentemente com a natureza, 55% às vezes e 3% raramente gastam seu tempo para ter contato com a natureza.
8. **Respeito as Diferenças Sociais:** 90% dos bibliotecários disseram respeitar as diferenças sociais e 10% nem sempre respeitam as diferenças sociais entre pessoas.
9. **Preocupação com o Planeta:** 52% preocupam com o futuro do planeta em suas atitudes no cotidiano e 48% às vezes preocupam e agem de forma a preservar o planeta.

Questão 8.5 – Analisou como os bibliotecários utilizam o seu tempo disponível como atividade de lazer. As respostas foram em sua maioria ficam em casa lendo livros e/ou revistas, contudo demonstraram praticar outras atividades de lazer, como ir ao cinema, bares, restaurantes e visitar amigos e parentes entre outros, conforme gráfico 34 apresentado a seguir.

Gráfico 34 – Atividades de Lazer



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Assim sendo, nesta categoria observa-se que parte dos profissionais bibliotecários de Goiânia-GO dispõem de um equilíbrio satisfatório entre o trabalho e outras atividades existentes na vida pessoal, obtendo dessa forma o nível 3, porém outra parte poderia buscar interagir mais com o meio pessoal, listados na questão 8.4 e 8.5 para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho, pois segundo Walton (apud TIMOSSI, et al, 2009) as experiências presenciadas no âmbito de trabalho contemplam de forma positiva e negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar e social. A jornada cansativa de trabalho pode construir problemas familiares, dessa forma, entende-se que as atividades de lazer praticadas nas horas vagas contribuem para a melhoria das condições de trabalho e aumenta a produtividade e até mesmo o ambiente familiar. Conforme itens selecionados para amostragem no quadro 22

Quadro 22 - Nível obtido quanto ao Trabalho e Espaço Total de Vida

C7 – Trabalho e o Espaço Total da Vida	Indicador	Critérios de Análises	Item Trabalhado	Nível obtido		
	Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador	Papel Balanceado do Trabalho		Equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal	53%	3
				Dorme bem	48%	2
				Pratica exercícios	45%	2
				Vida confortável	58%	3
				Define objetivos futuros	78%	3
				Contato com a natureza	43%	2

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

6.2.8 Categoria 8 – Relevância Social no Trabalho

Às questões 9.1 a 9.6 apresentam à percepção do trabalhador sobre a organização onde atua. Esta categoria trata-se da valorização do trabalhador e da responsabilidade social da organização.

Questões 9.1 e 9.2– Pretendeu-se conhecer a opinião do bibliotecário sobre seu reconhecimento e valorização no âmbito do trabalho, verificou-se que 45% sentem-se reconhecidos e valorizados pela comunidade dentro da organização, enquanto 33% se sentem parcialmente reconhecidos pelo trabalho que executa, e 24% afirmam que seu trabalho não é valorizado. Em seguida questionou se o valor dado no desempenho das atividades inferiria na atuação do profissional, onde se constatou que 43% consideram que sim, que o valor das atividades executadas interfere na sua atuação, enquanto 57% discordam desta opinião, dizendo que executa suas atividades da mesma forma mesmo não tendo o reconhecimento.

Questões 9.3 e 9.4 – Os bibliotecários informaram, em 91%, que a organização onde atuam possui uma boa imagem na sociedade, 6% regular e 3% consideram ruim. Para complementar a interpretação sobre a imagem da organização na sociedade, questionou aos mesmos participantes se contribuíam para melhorar essa imagem, os quais responderam, em 80%, que tem contribuído

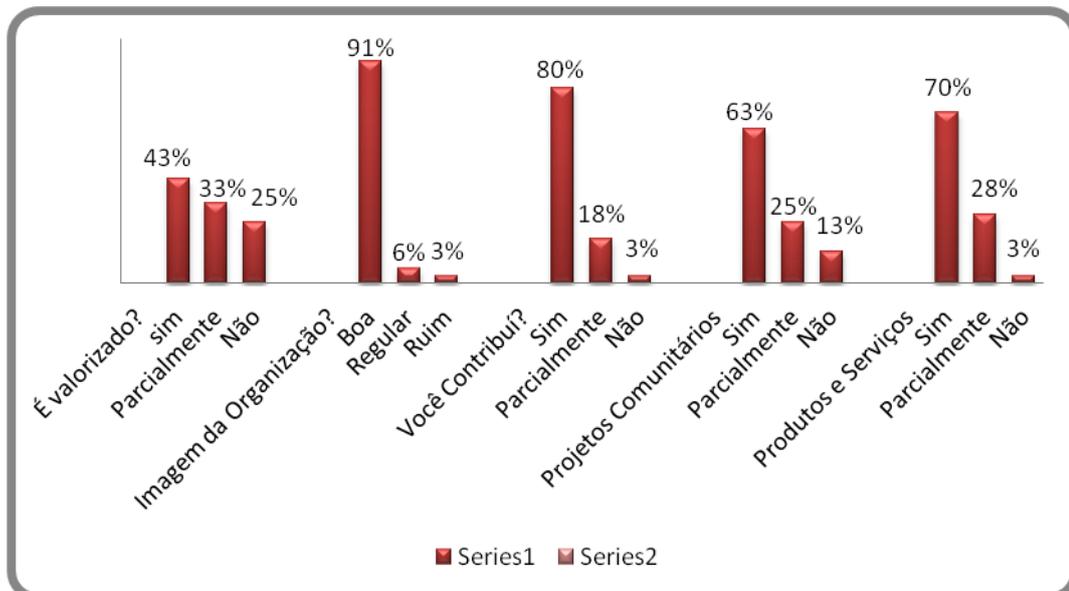
sim, 18 % parcialmente e 2% não contribuem para melhorar a imagem da organização onde atuam.

Questão 9.5 – Nesta questão buscou conhecer na opinião do participante, se a organização investe em projetos sociais e comunitários, obteve-se que 63% informaram que a organização investe em projetos de responsabilidade social, enquanto que 25% afirmaram que parcialmente e 12% que a organização não possui iniciativas de responsabilidade social.

Questão 9.6 – Referente à instituição preocupar-se constantemente com seus produtos e/ou serviços prestados aos seus usuários, a pesquisa revela que 70% dos bibliotecários indicaram que sim, a organização se preocupa com a qualidade dos produtos e serviços oferecidos aos usuários; 28% afirmam que parcialmente e 2% que não.

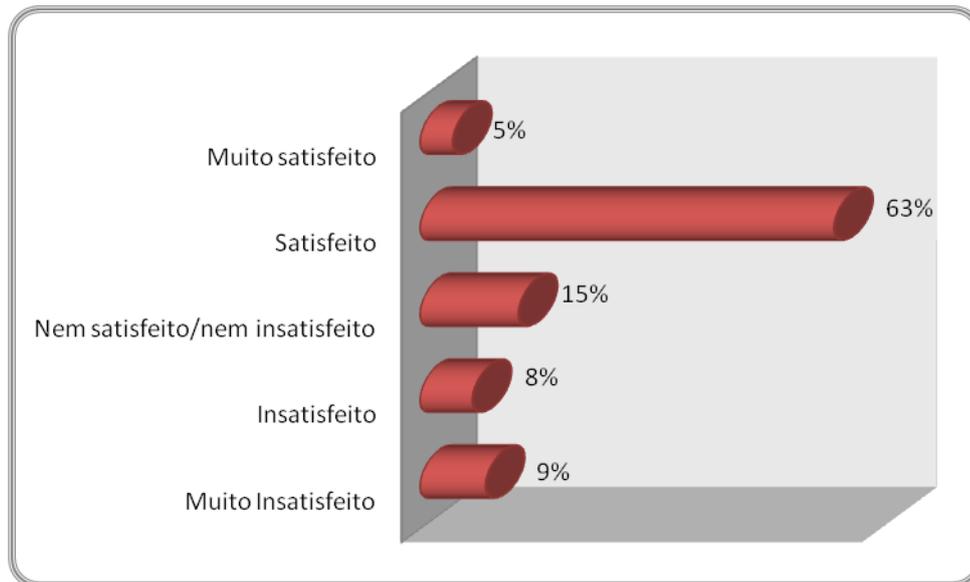
O gráfico 35 apresenta os resultados obtidos desta categoria.

Gráfico 35 - Relevância Social no Trabalho e Imagem Social da Organização



Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Questão 9.7 – Pretendeu-se conhecer qual o nível de satisfação do bibliotecário com relação ao ambiente de trabalho, verificou-se que 68% estão satisfeitos, 17% insatisfeitos, 15% nem satisfeito e nem insatisfeito com o trabalho.

Gráfico 36 - Nível de Satisfação no Ambiente de Trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

Nesta questão foi deixando um espaço destinado a comentários acerca da sua satisfação no ambiente de trabalho. Segue alguns comentários sobre a satisfação dos profissionais bibliotecários de Goiânia-GO:

É como se estivéssemos num congresso ou na câmara, ou seja, politicagem etc. (Masculino, mais de 51 anos).

Neste comentário, a participante demonstrou insatisfação com a conduta dos processos e atitudes dos membros da organização, o que afeta a qualidade de vida no trabalho.

Sinto-me muito satisfeito porque executo a atividade que gosto, porém existem profissionais que não gostam e estão no ambiente de trabalho somente por interesses particulares. E esses profissionais ocasionam conflitos que desgastam a qualidade de vida de qualquer profissional interessado em trabalhar. (Feminino, 31 a 35 anos).

É possível interpretar que existe insatisfação com as pessoas envolvidas no trabalho e não com a organização como um todo, possivelmente ocorre desgaste emocional e sofrimento psicológico, como é exposto no modelo de Walton (1973).

Sou satisfeita com o ambiente que trabalho, com a rotina, com a equipe, com a direção, mas com o meu salário estou insatisfeita. (Feminino, 31 a 35 anos).

Esta participante está satisfeita com o trabalho, porém insatisfeita com o salário.

A escolha do nem satisfeito/nem insatisfeito refere aos problemas enfrentados nos últimos anos com a marginalidade no ambiente de trabalho e não termos apoio das autoridades judiciais para diminuir e acabar com o pessoal que aterrorizam e atrapalham os servidores a exercer o serviço da Biblioteca. (Feminino, 36 a 40 anos).

Neste comentário a insatisfação ocorre com fatores externos ao trabalho, cabendo as autoridades públicas resolverem para que o profissional tenha qualidade de vida no trabalho.

Sou professora, atuo na profissão que gosto e na área desejada (leitura). Amo trabalhar com estudantes e gosto muito de estudar. Estou realizada. (Feminino, 31 a 35 anos).

E, por último, um comentário de uma participante totalmente satisfeita e que possivelmente possui uma qualidade de vida pessoal.

Percebe-se que os profissionais se sentem parcialmente valorizados pela organização na qual trabalham, no geral, afirmam que o valor dado no desempenho não interfere na sua atuação profissional, à vista disso a organização conserva uma boa imagem perante seus trabalhadores, atingindo o nível 3.

No geral demonstram satisfeitos com o trabalho, porém pelos comentários deixados observa-se que existe angústias que afetam a qualidade de vida no trabalho, segundo Walton (apud KUROGI, 2008) a relevância social da vida no trabalho enfatiza o sentimento de orgulho que o trabalhador deve ter em relação à organização onde atua.

De acordo com Marqueze e Moreno (2005) o processo de satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho. A satisfação no trabalho pode ser fonte de saúde; bem como a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social aos trabalhadores, acarretando problemas a organização.

Esta categoria obteve-se o nível 3, de uma escala de valores de 1 a 3 dentro do modelo adotado para avaliação da qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua no mercado de trabalho em Goiânia-GO.

Quadro 23 - Nível obtido quanto ao Relevância Social no Trabalho

C8 - Relevância Social no Trabalho	Indicador	Critérios de Análise	Item trabalhado	Nível obtido		
	Refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha	Imagem da Empresa		Imagem positiva e orgulho de trabalhar nessa organização.	90%	3
		Responsabilidade social da Instituição		A empresa investe em responsabilidade social apoiando iniciativas de projetos comunitários.	63%	3
		Responsabilidade pelos produtos e serviços		A empresa preocupa-se constantemente com os produtos e/ou serviços prestados aos seus clientes.	70%	3

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

7 CONCLUSÃO

A pesquisa buscou analisar a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO. Um papel importante das organizações compreende refletir sobre a qualidade das relações de trabalho e seus efeitos na saúde das pessoas e do ambiente organizacional. Desta forma, deve-se desenvolver um constante esforço para a conscientização e preparação de uma postura de qualidade com visão holística, respeitando os fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais.

Acredita-se que uma empresa humanizada e dirigida para seus colaboradores agrega valores, promove a melhoria na qualidade de vida pessoal e do trabalho, objetivando a construção de relações mais participativas e justas; atenua as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuir para o desenvolvimento e crescimento das pessoas a partir do respeito mútuo.

Nesta direção, faria todo o sentido se transformássemos os ambientes em que trabalhamos nos melhores lugares, uma vez que passamos boa parte do tempo de nossas vidas nessas organizações. Assim, um dos objetivos primordiais das organizações deve ser a procura pela criação de meios que proporcionem bem-estar ao trabalhador, já que no mundo moderno o trabalho compreende a principal atividade das pessoas. Desse modo, a atividade laboral deve ser realizada atrelada com o importante conceito de qualidade de vida.

O primeiro objetivo da pesquisa consistiu em identificar, na literatura, os elementos que compõem a qualidade de vida no trabalho de um profissional. Para tanto, identificou relevantes modelos teóricos como o de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Werther e Davis (1983). Desses escolheu para trabalhar a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário de Goiânia a abordagem de Walton (1973) por considerar o modelo mais completo que abrange categorias variadas, tais como: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso de desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida e relevância social. E, o modelo FIB definido por Butão (1972), o qual contribuiu para o estudo do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Assim sendo, a pesquisa elaborou critérios de avaliação na qual foi estruturada em oito (8) grupos de indicadores que geraram uma escala de três (3)

valores para avaliar os itens da Qualidade de Vida no Trabalho do Bibliotecário, sendo: 3 – qualidade de vida ideal no trabalho; 2 – qualidade de vida regular no trabalho; e 1 – qualidade de vida precária no trabalho.

O segundo objetivo pretendeu-se conhecer o nível de satisfação no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO. Desta maneira, de modo geral, baseando nas oito categorias de Walton (1973) e a FIB (1972), o nível de satisfação no trabalho destes profissionais obteve-se o nível 3- qualidade de vida ideal no trabalho, assim conclui que os profissionais se encontram satisfeitos no ambiente de trabalho, de uma escala de valores de 1 a 3 dentro do modelo adotado para avaliação da qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua no mercado de trabalho em Goiânia-GO.

O terceiro objetivo consistiu em averiguar a relação entre a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário que atua em Goiânia-GO, para alcançar este objetivo buscou-se apoio no modelo FIB para avaliar as questões relacionadas à vida pessoal do bibliotecário como alimentação, moradia, plano de saúde e lazer. Neste objetivo obteve-se os níveis 3 e 2, sendo que a qualidade de vida pessoal apresentou, para a maioria dos participantes, regular. Enquanto que, a qualidade de vida no trabalho obteve-se o nível ideal, portanto a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário precisa ser melhorada, principalmente no que se refere à relação interpessoal entre os colegas de profissão que atuam na mesma empresa. Entende-se que com ações sociais, educativas e até punitivas por parte das empresas podem contribuir para melhorar a qualidade de vida no trabalho do bibliotecário e conseqüentemente para melhoria na qualidade de vida pessoal, pois a pesquisa revela que muitos profissionais sentem mal estar fora do ambiente de trabalho em decorrência de conflitos entre relações humanas na organização.

O quarto objetivo foi destinado a apresentar o nível de qualidade de vida no trabalho baseada na abordagem de Walton (1973) e na do FIB de Butão (1972). Constatou-se que os profissionais bibliotecários de Goiânia-GO possuem uma compensação justa e adequada, a qual corresponde a escala 3 dentro do modelo adotado para avaliação da qualidade de vida no trabalho, no entanto na percepção dos profissionais apresenta insatisfação com sua renda mensal. Referente às outras categorias verificou-se que as organizações proporcionam parcialmente um ambiente seguro e saudável ao desenvolver suas atividades no que diz a respeito às

condições de trabalho, portanto verificou-se o nível 2 na escala de 1 a 3, o qual se refere uma qualidade de vida no trabalho regular.

Dessa forma, observa-se que os bibliotecários, no geral, apresentam no âmbito organizacional um bom nível de qualidade de vida no trabalho no que diz a respeito às seguintes categorias: “Uso de desenvolvimento de capacidades”, “Oportunidade de crescimento e Segurança”, “Integração social na organização”, “Constitucionalismo” e “Relevância Social”. Assim sendo, certifica-se que o nível alcançado é o 3, o qual se refere a qualidade de vida no trabalho ideal. Já a categoria Trabalho e Vida observa-se que o nível obtido ficou entre 2 e 3, o qual encontra-se dividido, pois uma parte da qualidade de vida pessoal está ideal, porém a outra se encontra regular.

Neste estudo, diante do que foi exposto, infere-se que os profissionais de Goiânia-GO apresentam, em geral, um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALBURQUEQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.2, p. 40-51, abr/jun. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2013.

AMARO, Natanael Benedito. **A questão negocial da qualidade de vida no trabalho visando à melhoria e o aproveitamento dos recursos humanos do setor**: estudo de caso da biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus São Paulo. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Negociação Coletiva) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40351/000817516.pdf?sequence=1>
. Acesso em: 25 nov. 2013

AQUINO, Cleber P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1980.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997, p.15.

BAPTISTA, Sofia Galvão. Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 25, n.2, p. 217-238, 2001.

BALDUINO, Tâmara Toledo. **Perfil do profissional bibliotecário frente às demandas da sociedade contemporânea**: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO. 2012. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Biblioteconomia) – Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2012.

BERGERON, J.L. La qualité de vie an travail: de quoi parlet-on exactement? **Revue Commerce**, n.1, jan. 1982.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Duny0a Ed., 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br>>. Acesso em: 30 nov. 2013. (CBO)

BÚRGIO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CARVALHO, Marcos Bacellar de. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 2010. 156 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade FUMEC Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: http://www.iim-edu.org/grossnationalhappiness/MedJones_GNH_FUMECUniversity_Brazil.pdf. Acesso em: 26 nov. 2013.

COELHO, Clara Duarte. O novo perfil do profissional bibliotecário diante das transformações sociais e tecnológicas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDANTES DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO, GESTÃO, E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 33, jul. 2010, João Pessoa, **Anais...** João Pessoa: UFPB, 2010, p. 1-12. Disponível em: <<http://dci.ccsa.ufpb.br/enebd/index.php/enebd/article/view/52/63>>. Acesso em: 25 maio 2013.

CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA 1ª REGIÃO. Dados não publicados.

COSTA, Inmaculada Figols; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/5semead/RH/QVT%20NATURA.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

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

DRUCKER, Peter. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. Folha de São Paulo, São Paulo: Pioneira, 1999. Publifolha.

FELICIDADE interna bruta. **Teoria do FIB**. Disponível em: <http://www.felicidadeinternabruta.org.br/>. Acesso em: 12 fev. 2013.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, out/dez. 1988. Disponível em: http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607. Acesso em: 23 nov. 2013.

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007. Disponível em: <http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/view/45/40>. Acesso em: 24 nov. 2013.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100)**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2013.

FUNDAÇÃO CEFETBAHIA. Disponível em: http://www.fundacaocefetbahia.org.br/cbpm/CBPM_Resposta_padrao_Bibliotecario_206.pdf. Acesso em: 30 nov. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.175.

GOMES, Cristina Marques. **Dumazedier e os estudos do lazer no Brasil: breve trajetória histórica**. Disponível em: http://www.ufsj.edu.br/portal/repositorio/File/dcefs/Prof._Adalberto_Santos/1dumazedier_e_os_estudos_do_lazer_no_brasil-_breve_trajetoria_historica_12.pdf. Acesso em: 30 nov. 2013.

HACKMAN, J. R et al. Strategy for job Enrichment. **California Management Review**, v. 15, n.4, p.57-71, Summer, 10975.

HADDAD, M, C, L. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Revista Espaço para a Saúde**, v.1, n.2, p. 77-88. 2000.

HUSE, Edgar F.; CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change**. 3 ed. St. Paul.Ed. Minn, 1985.

KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais, Anápolis**, v. 7, n. 16, p. 49-62, dez. 2008. Disponível em: <http://sare.anhanguera.com/index.php/rcger/article/view/382/378>. Acesso em: 23 nov. 2013.

KRAWULSKI, Edite. **A Orientação Profissional e o Significado do Trabalho**. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rabop/v2n1/v2n1a02.pdf>. Acesso em: 23. Nov. 2013.

LEOS, João. Qual o seu índice de Felicidade?. Istoé, n. 2089, nov. 2009. Disponível em: <http://ojeitosimplesdeserfeliz.blogspot.com.br/2011/06/fib-felicidade-interna-bruta.html>. Acesso em: 30 nov. 2013.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Quaitymark Editora, 1986.

LIMA, Nahara Carla Silva de. **Qualidade de vida no trabalho para os profissionais da ciência da informação**. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-

Graduação em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Candido Mendes, 2007. Disponível em:
<http://www.ndc.uff.br/repositorio/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho.pdf>.
Acesso em: 22 nov. 2013.

MACHADO, Denise. **O bibliotecário atuando em arquivo**: o caso de uma empresa do setor contábil. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biblioteconomia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/98626/Denise%20Machado.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 nov. 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho: um breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n.112, p. 69-79. 2005. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2013.

MELO, I. C. **Análise dos efeitos da reabilitação virtual na qualidade de vida e motivação do paciente com fibrose cística**: estudo de caso. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia) – Universidade Estadual de Goiás – UEG, 2012.

MOREIRA, Ramon Luiz; GOURSAND, Marcos. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Leitura, 2005.

MORENO, Nádia Aparecida. **Qualidade de vida no trabalho**: uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias. 1991. 202 f. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia) – Escola de Biblioteconomia da UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1991. Disponível em:
<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-933FRZ>. Acesso em: 26 nov. 2013.

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. **Qualidade de vida**. Disponível em:
<http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/V64N4/64040002.pdf>.
Acesso em: 10 jan. 2013.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

OLIVEIRA, Alizandra Cristina. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton**: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, 2006. Disponível em:

<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alizandra%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2013.

OLIVEIRA, L. E. B. **Necessidades motivacionais de bibliotecários**: estudo de caso em uma unidade pública de informação. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/administracao/necessidades-motivacionais-bibliotecariosestudo-caso-.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2013. 200?.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v59n4/a15v59n4.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2013.

ORTEGA Y GASSET, José. **Missão do Bibliotecário**. Tradução e posfácio Antônio Agenor Briquet de Lemos. Brasília: Briquet de Lemos, 2006. 82 p.

PEREIRA, Valéria Marcondes. **Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIFEI**. 2003, 104 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Itajubá, 2003. Disponível em: <http://juno.unifei.edu.br/bim/0029883.PDF>. Acesso em: 30 nov. 2013.

REDE METODISTA DA EDUCAÇÃO DO SUL. Disponível em: http://www.metodistadosul.edu.br/institucional/central_informacoes/respostas.php?faq_secao=Se%E7%F5es%2FCENTRAL+DE+INFORMA%C7%D5ES%2FBolsa+e+Cr%E9dito&faq_nome=Bolsa+e+Cr%E9dito. Acesso em: 30 nov. 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópoles, RJ: Vozes, 1994.

SALES, Aline Pereira et al. **Felicidade interna bruta**: um estudo na cidade de Lavras – MG. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2012/APB/Tema%2001/2012_APB1436.pdf. Acesso em: 10 fev. 2013.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1998.

SICHERI et al. Recomendações de alimentos e nutrição saudável para a população brasileira. **Arq. Brás. Endocrinol Metab**, v. 44, n. 3, p. 227-232. 2000.

SILVA, Alda Lima da. **A autoimagem do profissional bibliotecário na sociedade contemporânea**: um estudo de caso do Município de Salvador. 2009. 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Instituto de Ciência da Informação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/7926/1/Dissertacao_completa%20AldaSilva.pdf. Acesso em: 30 nov. 2013.

SILVA, Fabiano Couto Corrêa da. **Bibliotecários especialistas**: guia de especialidades e recursos informacionais. Brasília: Thesaurus Editora, 2005. 264 p.

SILVA, Karol Almeida da. **Competências essenciais demandadas aos bibliotecários gestores de bibliotecas universitárias**: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO. 102 f. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Biblioteconomia) – Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

SILVA, Luciana Candida da. **Competências essenciais exigidas do bibliotecário frente aos desafios da sociedade da informação: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO**. 2009. 248 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), Universidade de Brasília, 2009. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4258/1/2009_LucianaCandidadaSilva.pdf. Acesso em: 27 nov. 2013.

Sepúlveda, Maria Inês Moreira. **A relação dos bibliotecários com a profissão, com a rotina profissional e com os usuários a partir de uma perspectiva compreensiva**. 2012. 120 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/ECID-8XLNVJ/dissertacao_maria_ines.pdf?sequence=1. Acesso em: 30 nov. 2013

SILVEIRA, Juliana Gonçalves da. Gestão de recursos humanos em bibliotecas universitárias: reflexões. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 38, n. 2, p. 126-141, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v38n2/10.pdf>. Acesso em: 23 de nov. 2013.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n.3, p. 395-405, trim. 2009. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>. Acesso em: 23 nov. 2013.

UNILIFE. **O que é plano de saúde**. Disponível em: http://www.unilifeplanosdesaude.com.br/plano_de_saude.htm. Acesso em: 30 nov. 2013.

URA, Dasho Karma. **Felicidade Interna Bruta**. Disponível em: <http://felicidadeinternabruta.blogspot.com.br/2008/11/dasho-karma-ura-explica-o-fib.html>. Acesso em: 15 jan. 2013.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan/mar. 2001. Disponível em: <http://www.slideshare.net/lucianabfelig/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem-evolu-e-perspectivas>. Acesso em: 23 nov. 2013.

VENDRAMI, Flaviana Taís. Em busca da qualidade de vida no trabalho: fatores que motivam e inibem. **Protestantino em Revista**, São Leopoldo RS, v. 24, jan/abr. 2011. Disponível em: <http://periodicos.est.edu.br/index.php/nepp/article/view/113/164>. Acesso em: 25 nov. 2013.

VILLELA, Matta. **Roupas adequadas para o ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/roupas-adequadas-trabalho/>. Acesso em: 30 nov. 2013.

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

WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the quality of Working Life. **Human Relations**, v.32, n. 2, p. 11-123, 1979.

WRIGHT, J. T. C.; GIOVINAZZO, R. A. Delphi: Uma Ferramenta de apoio ao planejamento prospectivo. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 01, n. 12, 2º trimestre p. 54-65. 2000.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos bibliotecários de Goiânia-GO

Prezados Bibliotecários,

Sou graduanda em Biblioteconomia pela universidade Federal de Goiás, orientanda da Profa. Ma. Luciana Candida da Silva.

Este trabalho tem por objetivo conhecer e analisar a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários de Goiânia-GO para sua efetiva atuação em seu âmbito de trabalho. Para a realização desta pesquisa, solicitamos por gentileza, que responda ao questionário. Os dados obtidos serão analisados e utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e sua identidade jamais será revelada.

Desde já, agradecemos pela colaboração e aguardamos a devolução.

Obrigada!

QUESTIONÁRIO

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS BIBLIOTECÁRIOS DE GOIÂNIA-GO

PARTE I: DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1.1 Idade: () Menos de 25 anos () De 26 a 30 anos () De 31 a 35 anos () De 36 a 40 anos () de 41 a 45 anos () de 46 a 50 anos () Mais de 51 anos.

1.2.Sexo: () Feminino () Masculino

1.3 Estado civil: () Solteiro () Casado () Separado () Divorciado () Viúvo () Outros

1.4 Qual é o ambiente de trabalho no qual você atua? (Pode marcar mais de uma opção.)

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1() Biblioteca universitária particular | 10() Livrarias |
| 2() Biblioteca universitária pública | 11() Escritórios de advocacia |
| 3() Biblioteca pública | 12() Biblioteca especializada |
| 4() Biblioteca escolar | 13() Empresas privadas |
| 5() Centros de documentação | 14() Bibliotecas culturais |
| 6() Arquivos | 15() Bibliotecas de clubes |
| 7() Centros culturais | |
| 8() Professor Universidade/Faculdade | |
| 9() Editoras e Gráficas | |

1.5 Qual o seu cargo na organização?

- () Direção
- () Coordenação geral
- () Coordenação do departamento
- () Assistente
- () Outros _____

1.6 Após sua formação acadêmica, você realizou algum outro curso? (Pode marcar mais de uma opção.)

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1() Especialização | 4() Aperfeiçoamento |
| 2() Mestrado | 5() Outra graduação |
| 3() Doutorado | 6() Nenhum |

PARTE II – CATEGORIAS DO QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

CATEGORIA 1 – REMUNERAÇÃO - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

2.1 Qual a sua faixa salarial?

- () Menos de R\$ 1.000,00 () R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00
() R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00 () R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00
() R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00 () Acima de R\$ 5.000,00

2.2 O seu salário permite:

A - Consumir alimentos variados (carboidratos, proteínas, frutas, vegetais e legumes)?

- () Sim, 4 vezes ao dia.
() Sim, 2 vezes ao dia.
() Minha alimentação é inadequada por falta de condições financeiras para comprar.
() Minha alimentação é inadequada por outros motivos não relacionados a condições financeiras.

B – Aderir a algum plano de saúde?

- () Sim. Tenho plano de saúde.
() Não, mas tenho condições financeiras para ir ao hospital particular em caso de emergência.
() Não. Dependo de atendimento do Serviço Único de Saúde (SUS).

C - Possuir moradia própria?

- () Sim. Tenho minha moradia própria.
() Moro em residência cedida.
() Moro de aluguel.

D - Comprar roupas e sapatos adequados ao seu ambiente de trabalho?

- () Sim. () Parcialmente. () Não.

E - Praticar atividades de lazer? (sinta-se a vontade para marcar mais de uma opção):

- Sim. Viajo a passeio.
- Sim. Vou a restaurantes.
- Sim. Vou ao shopping.
- Sim. Pratico exercícios físicos.
- Sim. Jogo em videogames e computadores.
- Sim. Redes de relacionamento.
- Sim. Outros: _____
- Não. Por outros motivos não relacionados a condições financeiras.
- Não. Minha remuneração não permite praticar atividades de lazer.

2.3 Você considera que sua renda seja suficiente para cobrir as despesas básicas (suas e de sua família)?

- Sim. Parcialmente. Não.

2.4 O seu salário é equivalente a de outros profissionais bibliotecários de outras organizações?

- Sim. Não. Desconheço o salário pago por outras organizações.

CATEGORIA 2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

3.1 Examinando o ambiente físico da unidade de informação onde atua, certifica-se que:

A – A iluminação do ambiente é

- 100–200 lux - para tarefas visuais simples, escurecida e não destinadas para trabalho contínuo.
- 200–500 lux – para tarefas com requisitos visuais limitados, por exemplo, ambiente de auditório.
- 500-750 lux – para tarefas com requisitos visuais normais, por exemplo, escritórios e salas de leituras.
- 1000-2000 lux – para tarefas com requisitos visuais especiais, muito claro destinados a gravações

B – A temperatura do ambiente corresponde a

- abaixo de 19 °C 19 °C a 23°C Acima de 23 °C

C – O ruído no ambiente de trabalho é de

- 30 - 35 dB – ruído fraco (corresponde ao som baixo, ambiente tranquilo)
 40 - 50 dB – ruído moderado (corresponde ao som de chuva moderada)
 60 - 70 dB – ruído alto (corresponde ao som de um tráfego intenso)

E – Possui os dispositivos de segurança pessoal? (sinta-se a vontade para marcar mais de uma opção):

- Alarme contra incêndios
 Extintores
 Detector de fumaça
 Microcâmara
 Sistema de Segurança
 Lâmpadas de emergência
 Luvas (de algodão, borracha ou couro). Você utiliza? Sim. Não. Não se aplica.
 Mascaras (de algodão ou isopor). Você utiliza? Sim. Não. Não se aplica.
 Jalecos/aventais de algodão. Você utiliza? Sim. Não. Não se aplica.
 kit de primeiros socorros
 Seguro de vida
 Visita periódica da equipe de segurança do trabalho.

3.2 Quanto à estrutura física (iluminação, equipamentos, segurança, ventilação, ruídos), você considera

- adequada. parcialmente adequada. inadequada.

3.3 Em relação à segurança no ambiente de trabalho, você considera que

- oferecem riscos à sua saúde e a segurança.
 oferecem parcialmente riscos à sua saúde e a segurança.
 não oferecem riscos à sua saúde e a segurança.

3.4 Quanto aos equipamentos necessários para o desenvolvimento de suas atividades, você considera que

- tem qualidade e estão disponíveis.
 tem qualidade, mas nem sempre estão disponíveis.
 estão defasados, apesar de estarem disponíveis.
 a organização não fornece os equipamentos necessários.

3.5 Qual a sua jornada de trabalho semanal?

- 44 h 40 h 36 h 30 h Outra. Qual? _____

3.6 Faz horas extras?

- Diariamente.
 Semanalmente.
 Mensalmente.
 Esporadicamente.
 Ainda não fiz nenhuma vez.

Se sim, a organização faz compensação das horas excedidas de que forma?

- Banco de horas. Pagamento em espécie.

3.7 Você está satisfeito com a sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas) e flexibilidade?

- Satisfeito. Nem satisfeito/nem insatisfeito. Insatisfeito.

CATEGORIA 3 – USO E DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADE

4.1 Você tem autonomia para tomar decisões e resolver problemas sem precisar se reportar a superiores?

- Sim. Parcialmente. Não. Tenho que reportar a chefia superior.

Caso a sua resposta seja Sim ou Parcialmente com relação à autonomia de tomar decisões, responda as questões 4.2 e 4.3, se você marcou a alternativa que Não tem autonomia e que precisa reportar sempre a chefia superior, passe para a questão 4.4.

4.2 Você tem autonomia para implementar estratégias para a unidade de informação onde atua?

Sim. Parcialmente. Não. Tenho que reportar a chefia superior.

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

Satisfeito. Nem satisfeito/nem insatisfeito. Insatisfeito.

4.4 Em relação às atividades as quais executa, você afirma que:

oferece condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades.

oferece parcialmente condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades.

não oferece condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades.

4.5 Você está satisfeito com os resultados obtidos no seu trabalho?

Satisfeito. Nem satisfeito/nem insatisfeito. Insatisfeito.

4.6 As tarefas executadas no seu trabalho estão de acordo com sua função?

Sim. Todas estão de acordo.

Nem sempre estão de acordo.

Não estão de acordo.

4.7 Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

dispõe de todas as informações necessárias para a sua execução.

dispõe parcialmente das informações necessárias para a sua execução.

não dispõe de informações necessárias para a sua execução.

4.8 Considerando a chefia do seu trabalho e as tarefas executadas, você afirmaria que:

obtenho informações sobre o meu desempenho e isto contribui para que eu me aprimore.

obtenho informações sobre o meu desempenho e isto não contribui para que eu me aprimore.

não obtenho informações sobre o meu desempenho e isto dificulta para que eu me aprimore.

não obtenho informações sobre o meu desempenho, mas isto não interfere no aprimoramento do meu trabalho.

CATEGORIA 4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

5.1 Em relação à oportunidade de crescimento na organização onde atua, você afirmaria que:

possui um sistema de incentivo para o meu crescimento profissional.

não possui um sistema de incentivo para o meu crescimento profissional.

5.2 A organização oferece lhe oportunidade de aplicar todos os seus conhecimentos no ambiente organizacional?

Sim. Parcialmente. Não.

5.3 A organização na qual você trabalha oferece programas de capacitação e aperfeiçoamento aos seus trabalhadores?

Sim. Não.

5.4. A organização lhe possibilita frequentar cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc), eventos (congressos, seminários, palestras, etc) além dos oferecidos por ela?

Sim, a organização possibilita a participação em outros cursos.

Não possibilita a participação em outros cursos, apenas nos cursos que são oferecidos por ela.

A organização não possibilita a participação em outros cursos e não oferece nenhum tipo de cursos de capacitação/ aperfeiçoamento.

5.5 Em relação ao seu cargo na organização na qual trabalha, você afirmaria que:

Tem estabilidade em relação ao seu emprego;

Tem estabilidade parcial em relação ao seu emprego;

Não tem estabilidade m relação ao emprego.

CATEGORIA 5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

6.1 - Em relação ao tratamento dos diferentes colaboradores da organização, você percebe que:

- () É cedido tratamento igualitário para todos os membros da organização.
- () É cedido tratamento diferenciado para os membros da organização, o que você considerada justificável.
- () É cedido tratamento diferenciado para os membros da organização, o que você não considerada justificável.

6.2 - Nas relações de trabalho na organização em que você atua, percebe que existe algum nível de preconceito em relação à raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física?

- () Sim.
- () Sim. Existe razoavelmente um julgamento aos aspectos citados.
- () Não.

6.3 Considerando o relacionamento entre os funcionários, você afirmaria que:

- () As relações sociais entre os trabalhadores são harmônicas, existindo um clima institucional que as favorece.
- () As relações sociais entre os trabalhadores são razoavelmente harmônicas, existindo um clima institucional pouco tensionado desfavorecendo as relações entre os funcionários;
- () As relações sociais entre os trabalhadores são conflituosas, existindo um clima institucional que colabora para o tensionamento destas relações.

6.4 Em relação às condições de convivência e integração social na organização em que você trabalha, percebe-se que:

- () oferece condições de convivência e integração social.
- () oferece parcialmente condições de convivência e integração social.
- () não oferece condições de convivência e integração social.

CATEGORIA 6 - CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

7.1 A organização reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?

Sim. Parcialmente. Não.

7.2 A organização assegura a privacidade do trabalhador dentro e fora da organização?

Sim. Parcialmente. Não.

7.3 Os trabalhadores têm oportunidade de expor suas idéias e liberdade de expressão (oportunidades de dar suas opiniões) no trabalho?

Sim. Parcialmente. Não.

7.4 As normas e rotinas da organização são bem claras, definidas, difundidas e compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores?

Sim. Parcialmente. Não.

Se sim, são aceitas por todos os trabalhadores?

Sim

Não

CATEGORIA 7 - TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DA VIDA

8.1 Você considera que as atividades executadas por você no local de trabalho afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

Sim. Parcialmente. Não.

Se sim responda a questão 8.2.

8.2 Por que você considera que as suas atividades afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho? (Pode marcar mais de uma opção)

O seu trabalho está sujeito a horários alternados, não estáveis.

A sua privacidade não é respeitada após a sua jornada de trabalho.

O seu trabalho está sujeito a constantes viagens a serviço.

- () O seu trabalho constantemente o obriga a levar serviço para casa.
- () Constantemente é solicitado a prestar serviços além da sua jornada de trabalho;
- () Durante a sua jornada de trabalho existem situações de tensão (conflitos) que afetam a sua vida pessoal.

8.3 O seu trabalho está associado a desgaste emocional e sofrimento psicológico?

- () Sim. () Parcialmente. () Não.

8.4 Em relação ao seu estilo de vida, você afirmaria que:

A- Prática exercícios físicos?

- () Sim. Frequentemente.
- () Sim. Esporadicamente.
- () Não.

B- Considera-se bem remunerado?

- () Sim.
- () Relativamente bem.
- () Não.

C- Dorme bem?

- () Sempre.
- () Às vezes.
- () Raramente.
- () Nunca.

D- Tem uma vida confortável?

- () Sim.
- () Razoavelmente.
- () Não.

E- Volta do trabalho para casa com a sensação de dever cumprido?

- () Sempre.
- () Às vezes.
- () Raramente.
- () Nunca.

F- Define objetivos para o futuro?

- Sempre.
- Às vezes.
- Raramente.
- Nunca.

G- Costuma ter contato com a natureza?

- Sempre.
- Às vezes.
- Raramente.
- Nunca.

H- Respeita as diferenças sociais?

- Sempre.
- Às vezes.
- Raramente.
- Nunca.

I- Reflete a preocupação com o futuro do planeta em atitudes do cotidiano?

- Sempre.
- Às vezes.
- Raramente.
- Nunca.

8.5 Como você habitualmente utiliza o seu tempo disponível (sinta-se a vontade para marcar mais de uma opção):

- Fica em casa
- Lê livros e/ou revistas
- Assiste à TV
- Vai ao teatro
- Vai ao clube
- Em viagens
- Vai ao cinema
- Vai a bares/ restaurantes
- Namora
- Vai à festas
- Visita parentes e/ou amigos
- Faz algum tipo de trabalho extra ("bico")

CATEGORIA 8 – RELEVÂNCIA SOCIAL NO TRABALHO

9.1 Em relação ao trabalho que você executa na organização, você afirmaria que é valorizado?

Sim. Parcialmente. Não .

9.2 O valor dado no desempenho de suas atividades interfere na sua atuação?

Sim. Parcialmente. Não.

9.3 Qual a sua opinião quanto à imagem da organização na sociedade?

Ótima. Boa. Regular. Ruim.

9.4 Você tem contribuído para a imagem positiva da organização na sociedade?

Sim. Parcialmente. Não.

9.5 A organização investe em responsabilidade social apoiando iniciativas de projetos comunitários?

Sim. Parcialmente. Não.

9.6 A organização preocupa-se constantemente com os produtos e/ou serviços prestados aos seus usuários?

Sim. Parcialmente. Não.

9.7 Em relação ao nível de satisfação no ambiente de trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito

Insatisfeito

Nem satisfeito/nem insatisfeito

Satisfeito

Muito satisfeito

Espaço destinado a comentários acerca da sua satisfação no ambiente de trabalho.

Muito obrigada pela sua colaboração!