

O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) NO FATURAMENTO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO ESTADO DO PARÁ

Eloína Maria Ávila Monteiro¹
Francisco José Lopes de Sousa Diniz²
Ana Cristina Limongi França³
João Vinicius de França Carvalho⁴

RESUMO O objetivo deste artigo é descrever o resultado da pesquisa em gestão, sobre o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho no faturamento das empresas metalúrgicas do Estado do Pará. Aplicaram-se questionários com 413 empregados de 87% das empresas metalúrgicas do Estado do Pará, de pequeno, médio e grande porte. O estudo foi de natureza quantitativa. Os tratamentos estatísticos foram realizados através da análise descritiva, multivariada e inferencial. Os achados de pesquisa concluem que : (I) existe um impacto positivo do nível de satisfação dos funcionários e gestores e do nível de investimento em QVT no faturamento das empresas; (II) uma variação de um ponto absoluto na satisfação do gestor, leva a um aumento médio de 0,704% no faturamento da empresa (III) uma variação de um ponto absoluto na satisfação do funcionário, leva a um aumento médio de 0,132% de aumento no faturamento da empresa. (IV) uma variação de um ponto absoluto no investimento de QVT dos funcionários, gera um aumento de 0,256% no faturamento da empresa. Conclui-se que as variáveis, investimento em QVT e a percepção de satisfação com ações e programas de qualidade de vida oferecidos estão associadas positivamente com o faturamento das empresas estudadas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), faturamento, indústria metalúrgica, metodologia Biopsicossocial-96

ABSTRACT The purpose of this chapter is to describe the outcome of a research in management, about the impact of quality of working life (QWL) on invoice of Pará's Company Metallurgical. Was carried out the questionnaires with 413 employees which worked in 87% of small, medium and large metallurgical enterprises of the State of Pará. This sample represents 10% of total employees from different hierarchical levels. The study had a quantitative character. Statistical analysis was performed by descriptive analysis, multivariate and inferential statistics and concluded that: (I) there is a positive impact on the level of satisfaction of employees and managers regarding the level of investment in QWL turnover, (ii) a variation of one point in satisfaction of the manager, means an average increase of 0.704% invoice. (III) a variation of one point in employees' satisfaction leads to an average increase of 0.132% in revenue. (IV) a variation of on point in employees' QWL investment, generates an increase of 0.256% invoice. Concludes that variables, investment in QWL and the perception of satisfaction with activities and programs provided quality of life offered, are positively associated with invoice of companies studied.

Key-words: Quality of Working Life (QWL), invoice, Metallurgical Industry, biopsicossocial's methodology organizacional-bps_96

¹ M.S., Profª na Universidade Estadual do Pará, eloquaresmaavila@gmail.com

² Dr, prof UTAD, Portugal, fdiniz@utad.pt

³ Dra, profª FEA/USP, climongi@usp.br

⁴ M.S.. Prof. da ESAGS, jvfcavalho@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

No momento atual marcado pela alta competitividade globalizada entre as empresas, pela exuberância tecnológica, pela necessidade de profissionais altamente competentes e qualificados, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma necessidade e uma resposta às pressões da vida moderna do indivíduo e uma estratégia gerencial para a organização.

As exigências de natureza psicossocial como o aumento da expectativa de vida, maior tempo de atividade produtiva, maior consciência da importância do direito à saúde, responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, assim como a necessidade das empresas em atender aos apelos de qualidade, produtividade e faturamento, acabaram por modelar as pessoas e as organizações. As organizações estão rediscutindo a burocracia, o tempo, os movimentos, o ambiente, a gestão, as relações éticas e a cidadania.

A QVT faz parte das relações de mudanças pelas quais passam as organizações de trabalho na sociedade atual. Seu processo de discussão tem se expandido da área da saúde e se vinculado às áreas da Administração, da Psicologia, da Sociologia, a partir de um enfoque multidisciplinar humanista.

Uma das principais questões que se coloca sobre QVT está relacionada a saber quais os fatores que influenciam a decisão e/ou a intenção das empresas em investir em projetos de QVT.

A decisão de investir em QVT é um momento muito importante para as empresas e vem transformando-se ao longo da história. A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido objeto de atenção do homem desde o início de sua existência. Vale ressaltar os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da Geometria, há 300 anos a.C., e que foram aplicados visando a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou mesmo a lei da alavanca, de Arquimedes, que em 287anos a.C. veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Coutinho (2009) aborda o tema de Práticas de gestão de projetos em programa de QVT. Esse autor enfatiza a intenção das empresas em investir em projetos de QVT ao longo da história e afirma que as primeiras ações voltadas à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, são datadas dos séculos XVIII e XIX, quando se buscavam garantir condições mínimas e discutir de forma clara às relações de trabalho de trabalho na Europa. Houve

avanços nos métodos de produção, nos ambientes físicos das indústrias, nas relações trabalhistas e nas garantias de condições dignas de trabalho.

Nesse período da história, a intenção das ações de QVT estava relacionada às melhorias das condições básicas do ambiente de trabalho para a execução satisfatória das atividades laborais, apesar de ainda não se utilizar o termo QVT.

Foi somente a partir do início da década de 1950, na Inglaterra, quando Trist Erick (1975) estudou um modelo macro para agrupar o trinômio “indivíduo-trabalho-organização”, que a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a ser utilizada.

A partir de então, a QVT caracterizou-se pelo interesse com o binômio indivíduo x trabalho, surgindo as primeiras teorias que associavam esses dois elementos. Segundo McGregor (1960), o pensamento da época estava relacionado à união entre a produtividade e à satisfação do trabalhador.

Segundo Aguiar (2000) os fatores relacionados ao interesse da produtividade do trabalhador estão presentes nos Estados Unidos desde o início do século XX, mas foi a partir da década dos anos de 1960 que os fatores intervenientes no aumento da produtividade foram enfatizados nas pesquisas científicas, e os indicadores referentes às necessidades e às aspirações pessoais ganharam relevância. Esse fato deveu-se ao desafio da produtividade e do bom desempenho econômico-financeiro empresarial, impelida pela competitividade internacional.

Surgem a partir daí algumas iniciativas de ordem prática dentro das empresas, como as implantadas pela General Motors, a Toyota e a Renault, que enfatizavam a relação entre QVT e o aumento da produtividade do trabalhador; e, como consequência o faturamento da empresa.

Segundo Limongi-França (2001) essas iniciativas produziram grande quantidade de projetos nos EUA de QVT, que tiveram seu auge em meados dos anos de 1980 e que acabaram por mudar a configuração da forma de pensar a QVT. A partir daí, a QVT passa a ser estudada por sua relação com a produtividade do trabalhador com vislumbre de influencia no faturamento empresarial, passando a ser vista como um investimento da empresa.

Limongi-França (2002) ao discutir as interfaces da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho na administração de empresas prevê a QVT como uma nova competência gerencial, passando a ser vista como uma estratégia empresarial.

Estudos associados ao Núcleo FEA/USP de Gestão da Qualidade de Vida registram que no séc. XXI a Qualidade de Vida tem sido associada com bem-estar organizacional como nova competência operacional, gerencial e estratégica.

Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho vista sob o prisma gerencial e decisório pode desempenhar um papel relevante no sucesso de qualquer organização.

Ainda, esse encaixe entre as necessidades e expectativas dos funcionários e os objetivos estratégicos para o bom desempenho das organizações têm sido as bases norteadoras atuais para as decisões das empresas em investir em projetos de QVT.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O FATURAMENTO EMPRESARIAL

Em princípio, entende-se que a quaisquer níveis de investimento em Qualidade de Vida no Trabalho, devem resultar em melhor desempenho do empregado, melhorando a produtividade e o faturamento empresarial.

Segundo Sirilli (2000), na avaliação dos indicadores econômicos são utilizados conceitos diversos, que na maioria das vezes incluem o crescimento das taxas de vendas, a liderança no mercado, produtividade por trabalhador, a liquidez corrente, o lucro operacional e o retorno sobre o investimento.

Verhofstadt, E. Schokkaert, Van Ootegen (2009) fazem referência aos indicadores objetivos e subjetivos de QVT e propõem uma medida alternativa de QVT. Para isso enfatizam: a) os rendimentos gerais ou indicadores de renda da empresa em conjunto com os indicadores objetivos como um conjunto de dimensões do trabalho e subjetivos como o nível dos funcionários.

Essas três dimensões observáveis foram utilizadas em pesquisas por Furnham (1997), Gazioglu e Tansel (2006), Brown et al (2007), Fleubaey *et al* (2007).

Na pesquisa de Gazioglu e Tansel(2006), o lucro líquido foi positivo e forte sobre a satisfação do trabalho mais desafiador, a autonomia, a capacidade de revelar capacidades, e o trabalho em colaboração com os outros. O lucro foi menor pela diminuição da satisfação envolvendo o trabalho fisicamente exigente, muita pressão de tempo, trabalho repetitivo, pouca aprendizagem de novas habilidades, em empresa menor e com contrato temporário.

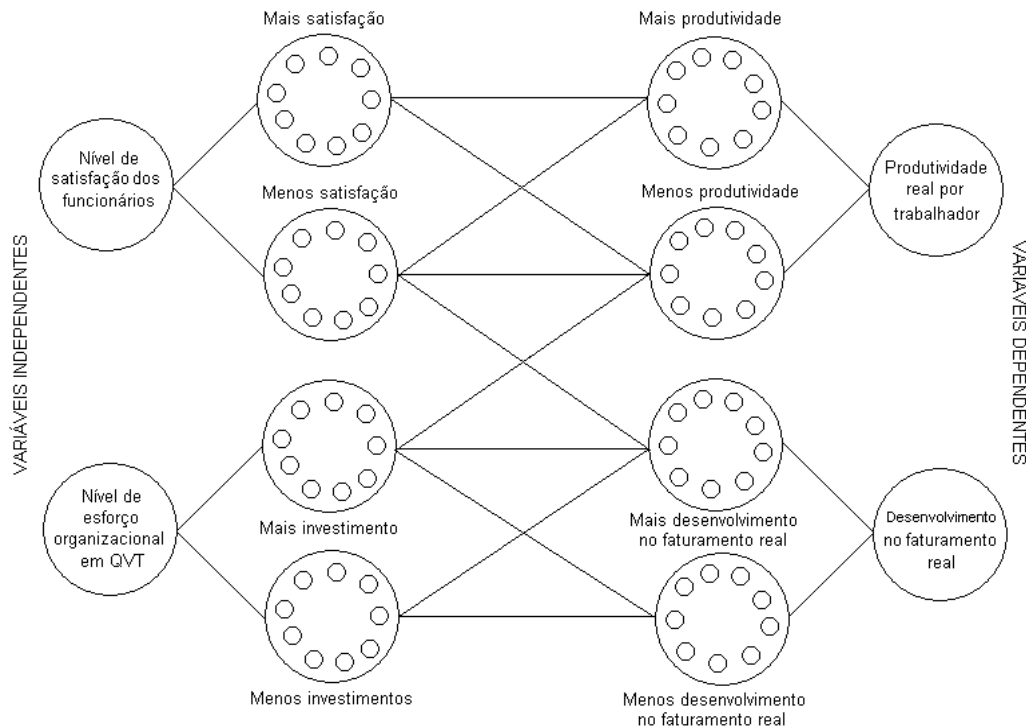
Na pesquisa de Fleurbaey (2007), medidas de felicidade identificaram comportamentos observáveis, prevendo mais produtividade e faturamento por aumento do volume de negócios.

Resumindo, os estudos analisados sugerem que as empresas que tem maior nível de satisfação dos funcionários, também apresentam melhor desempenho econômico financeiro.

Pela revisão da literatura efetuada, constata-se que a Gestão da QVT é complexa, ficando claro que a abordagem sistêmica é a mais indicada para estudar a relação entre QVT e faturamento. Com base nesta abordagem, foi escolhido o modelo de investigação de Competência do Bem-estar Biopsicossocial Organizacional (BPSO), referente ao aspecto de satisfação dos funcionários e o modelo de Competência do Bem-estar Organizacional (BEO), relacionado ao aspecto do esforço empresarial. Este permitirá analisar as relações entre QVT e faturamento das organizações, onde se apresentam como medidas essenciais de QVT o esforço empresarial, traduzido pelo nível de investimento em QVT e a satisfação dos funcionários e gestores.

A visão biopsicossocial da pessoa descrita por Lipowski (1986) entende a pessoa a partir de um conceito abrangente de saúde, onde toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. A partir desta visão construiu-se o modelo de pesquisa.

O modelo de pesquisa enunciado pode ser visualizado na figura 01, a seguir:



Fonte: Autores.

Os contributos inovadores deste modelo de investigação residem fundamentalmente:

- Na visão globalizada do enfoque sistêmico, que permite abranger as mais diversas variáveis de análise.
- No fato de integrar todas as dimensões da QVT, tanto do ponto de vista do trabalhador, como da organização,
- No fato do impacto da QVT no faturamento ser analisado a partir de variáveis abrangentes de QVT.

2 BREVE DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA ESTATÍSTICA UTILIZADA NA ANÁLISE EMPÍRICA

A regressão é uma técnica estatística utilizada para inferir relações de dependência, conhecidas como variáveis-resposta, com variáveis independentes específicas, ou variáveis explicativas.

O principal objetivo do modelo de regressão na presente investigação é revelar o relacionamento entre diversas variáveis explicativas e uma variável resposta. Este relacionamento pode dar-se de forma linear ou não linear. A análise de Regressão descreve, portanto, a relação matemática entre as variáveis.

No que diz respeito à quantidade de variáveis, as regressões podem ser simples ou múltiplas. As regressões simples expressam relações entre a variável resposta e uma variável explicativa. Já em regressões múltiplas a variável resposta relaciona-se a diversas variáveis explicativas.

Regressões lineares são utilizadas quando há linearidade na correlação entre as variáveis explicativas e a variável resposta. Tais regressões baseiam-se nos pressupostos de normalidade, independência e homoscedasticidade dos resíduos.

Quando o pressuposto de linearidade não é aceito, faz-se necessária a utilização de técnicas de regressão não lineares para entender a correlação entre as variáveis.

Os principais problemas que devem ser enfrentados em uma regressão são a multicolinearidade, heteroscedasticidade, autocorrelação e endogeneidade.

Multicolinearidade é, em geral, um problema comum em regressões, e ocorre quando as variáveis independentes possuem relações lineares exatas ou aproximadamente exatas entre si. Um indicativo da existência da multicolinearidade é a verificação de um R^2 bastante elevado sem significância estatística de nenhum dos coeficientes da regressão. A existência de multicolinearidade em uma regressão leva a elevados erros-padrão ou até mesmo à impossibilidade de estimação, em caso de multicolinearidade perfeita.

Heteroscedasticidade é um fenômeno estatístico que ocorre quando o modelo utilizado apresenta, para as variáveis observadas, diferentes variâncias para todas as observações. Em outras palavras, a heteroscedasticidade apresenta-se como uma forte dispersão dos dados em torno de uma reta; uma dispersão dos dados perante um modelo econométrico regredido.

A correlação é uma medida que informa o quanto o valor de uma realização de uma variável aleatória é capaz de influenciar seus vizinhos. Por exemplo, o quanto a existência de um valor mais alto condiciona valores também altos de seus vizinhos. A existência de autocorrelação em uma dada variável significa que a variável se relaciona com ela mesma.

Já endogeneidade ocorre quando, além da variável explicativa influenciar a variável resposta, há também influência da variável resposta na variável explicativa. Por exemplo, a beleza do indivíduo explica o seu nível de salário, mas o nível de salário também explica o nível de beleza do indivíduo.

3 RELAÇÃO ENTRE QVT E FATURAMENTO DA EMPRESA: DADOS, MODELO E RESULTADOS

3.1 Dados

Tendo em vista o objetivo do trabalho foram calculados índices que resumissem as percepções dos funcionários e gestores, além de resumir o investimento feito pelas empresas na melhoria da QVT dos funcionários e dos gestores. Para isso foram aplicados 413 questionários em 87% das empresas metalúrgicas do Estado do Pará, no período de novembro de 2009 a agosto de 2010.

No questionário dos gestores, foram obtidos os seguintes dados:

- Os componentes do indicador de investimentos da empresa em QVT (sob ponto de vista dos gestores) que será denominado *InvestQVTGest*.
- Indicadores de satisfação dos gestores, que será denominado *SatisfaçãoGest*.

Já no questionário dos funcionários, outros dois dados, descritos a seguir:

- Indicadores de investimentos da empresa em QVT (sob ponto de vista dos funcionários) que será denominado de *InvestQVTFunc*.
- Indicadores de satisfação dos funcionários, denominado de *SatisfaçãoFunc*.

3.2 O Modelo

Uma vez apresentadas as variáveis, parte-se para o procedimento empírico visando analisar a relação entre o faturamento das empresas, e as variáveis explicativas escolhidas, utilizando-se a análise descritiva. Para cada variável explicativa foi estimada por mínimos quadrados ordinários (MQO) uma regressão linear cuja variável dependente é o logaritmo do faturamento⁵.

⁵ Todo o procedimento empírico foi feito com o emprego do software SPSS, versão 17

A forma funcional da regressão é dada pela Equação 1, a seguir:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{SatisfaçãoFunc}_i + \beta_2 \text{SatisfaçãoGest}_i + \beta_3 \text{InvestQVTFunc}_i + \beta_4 \text{InvestQVTGest}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Nesta equação os termos têm os seguintes significados:

Y_i : valor do faturamento da empresa (*Fat*) do i -ésimo indivíduo.

β_k : coeficiente da relação da k -ésima variável explicativa com a variável resposta (*Fat*);

$\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$, independentes.

$i = 1, 2, \dots, 413$, e;

$k =$ variáveis explicativas.

A aplicação do logaritmo natural às variáveis dependente é feita de tal forma que seja possível interpretar os parâmetros estimados como semi-elasticidades, isto é, para uma variação de 1 ponto absoluto em alguma variável independente, *caeteris paribus*, espera-se uma variação de β_i por cento na variável dependente.

3.3 Resultados

Uma vez apresentadas as estatísticas básicas do modelo, faz-se nesta seção a apresentação dos resultados das regressões.

Tabela 1 – Estatísticas Descritivas das variáveis analisadas

		N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Variável Dependente	Ln(<i>Fat</i>)	413	13,46	19,34	17,8414	1,89468
Covariáveis	SatisfaçãoFunc	413	2,89	10	8,0597	1,75971
	InvestQVTFunc	413	1,16	10	7,6729	2,16127
	SatisfaçãoGest	413	2,82	9,82	7,8748	2,14677
	InvestQVTGest	413	6,11	9,56	8,2464	1,24821

Os resultados preliminares, juntamente com os valores da Tabela 2 permitiram afirmar que o efeito da multicolinearidade está presente nas regressões, uma vez que a correlação entre as variáveis explicativas é sempre superior a 0,60. Isto ocorre quando as variáveis independentes são tão altamente correlacionadas que o processo de distinção das porções individuais de influência sobre a variável resposta fica seriamente comprometido.

Empiricamente, ao contrário, VIFs inferiores a 10 sinalizam que as variáveis tendem a ser independentes entre si. Menor do que 4, mais independentes ainda. Hair et al. (2005) recomenda que a estatística VIF (fator de inflação da variância) não seja superior a 10.

Tabela 2 – Matriz de correlações entre as variáveis estudadas

Variável	lnFat	Satisfação Func	InvestQVT Func	Satisfação Gest	Invest QVT Gest
lnFat	1,00	0,67	0,74	0,85	0,64
SatisfaçãoFunc	-	1,00	0,75	0,64	0,63
InvestQVTFunc	-	-	1,00	0,71	0,74
SatisfaçãoGest	-	-	-	1,00	0,80
InvestQVTGest	-	-	-	-	1,00

Devido ao supraexposto, os resultados para os modelos completos podem não ser consistente e, portanto, optou-se por refazer as regressões, porém empregando método *stepwise*.

Estes resultados são apresentados na Tabela 3:

Tabela 3 – ANOVA para os passos do método *stepwise* na regressão para a variável dependente é o Faturamento

Modelo	Soma dos Quadrados	DF	Quadrado Médio	F	p-valor
1					
Regressão	1076,933	1	1076,933	1100,846	<0,001 ^a
Resíduos	402,072	411	,978		
Total	1479,005	412			
2					
Regressão	1127,738	2	563,869	658,149	<0,001 ^b
Resíduos	351,267	410	,857		
Total	1479,005	412			
3					
Regressão	1162,534	3	387,511	500,811	<0,001 ^c
Resíduos	316,471	409	,774		
Total	1479,005	412			
4					
Regressão	1171,749	4	292,937	388,987	<0,001 ^d
Resíduos	307,255	408	,753		
Total	1479,005	412			

a. Independentes: (Constante), SatisfaçãoGest

b. Independentes: (Constante), SatisfaçãoGest, InvestQVTFunc

c. Independentes: (Constante), SatisfaçãoGest, InvestQVTFunc, InvestQVTGest

d. Independentes: (Constante), SatisfaçãoGest, InvestQVTFunc, InvestQVTGest, SatisfaçãoFunc

Na Tabela 3, a utilização do método *stepwise* para a seleção de variáveis mostra que, ainda que a correlação entre as variáveis independentes seja moderada ou forte, todas elas

foram selecionadas para compor o modelo. As estimativas obtidas estão apresentadas na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 – Regressões lineares por MQO - Seleção com stepwise – para ln(Fat)

Modelo	Coeficiente		T	p-valor	Estatísticas de Colinearidade		
	Beta	Erro-Padrão			Tolerância	VIF	
1	(Constante)	11,911	0,185	64,294	<0,001		
	SatisfaçãoGest	0,753	0,023	33,179	<0,001	1,000	1,000
2	(Constante)	11,440	0,184	62,223	<0,001		
	SatisfaçãoGest	0,588	0,030	19,485	<0,001	0,495	2,018
	InvestQVTFunc	0,231	0,030	7,701	<0,001	0,495	2,018
3	(Constante)	13,215	0,317	41,666	<0,001		
	SatisfaçãoGest	0,723	0,035	20,629	<0,001	0,332	3,017
	InvestQVTFunc	0,318	0,031	10,159	<0,001	0,410	2,441
	InvestQVTGest	-0,426	0,063	-6,706	<0,001	0,299	3,344
4	(Constante)	12,871	0,328	39,245	<0,001		
	SatisfaçãoGest	0,704	0,035	20,087	<0,001	0,323	3,095
	InvestQVTFunc	0,256	0,036	7,184	<0,001	0,308	3,248
	InvestQVTGest	-0,437	0,063	-6,962	<0,001	0,298	3,352
	SatisfaçãoFunc	0,132	0,038	3,498	0,001	0,415	2,413

A Tabela 4 mostra consistência das estimativas, uma vez que tanto a magnitude quanto o sinal dos parâmetros selecionados mantêm-se estáveis em todos os passos do método *stepwise*. Além disso, todas as variáveis mostraram-se significantes a 1% e, portanto, não há razões para desconfiar da presença de multicolinearidade, uma vez que todos os valores de VIF são inferiores a 10.

Apesar de o teste *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sugerir que a distribuição dos resíduos não segue normalidade (p-valor < 0,001), visualmente pelos Gráficos 1 e 2, pode-se afirmar que não há desvio de normalidade nas caudas, que seria o maior dos problemas. Como só há desvios em relação ao esperado nas posições centrais, pode-se assumir que a curva Normal é coerente com a distribuição dos resíduos e os pressupostos estão válidos, portanto.

Gráfico 1 – Histograma dos resíduos do modelo para Faturamento

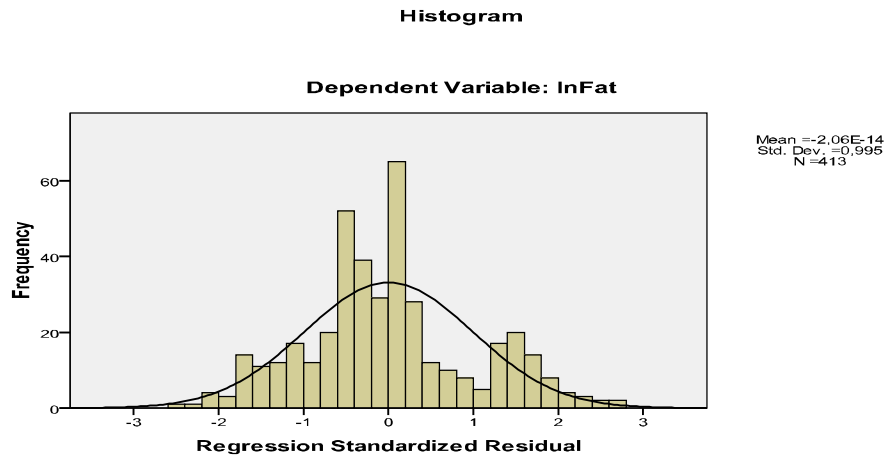
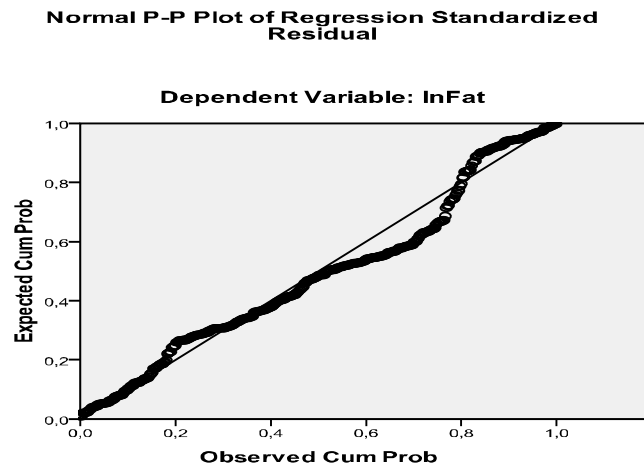


Gráfico 2 – Gráfico do tipo P-P dos resíduos do modelo para Faturamento



Assim, tendo como base os resultados das tabelas acima, chega-se ao modelo final, apresentados a seguir, na equação representativa do modelo 2.

$$\ln(\text{Fat}) = 12,871 + 0,704 \times \text{SatisfaçãoGest} + 0,256 \times \text{InvestQVTFunc} - 0,437 \times \text{InvestQVTGest} + 0,132 \times \text{SatisfaçãoFunc} \quad (2)$$

Os resultados mostram que uma variação de um ponto absoluto na satisfação do gestor, leva a um aumento médio de 0,704% no faturamento. Este resultado está dentro do

esperado, pois gestores mais motivados tendem a produzir resultados globais para a empresa também maiores. O mesmo efeito pode ser observado para a variável *SatisfaçãoFunc* na Equação 2, mostrando que 0,132% de aumento médio de faturamento está relacionado a um aumento absoluto de 1 ponto na satisfação do funcionário.

O mesmo fato evidenciado no parágrafo anterior acontece com a variável *InvestQVTFunc*, cujo aumento absoluto de 1 unidade no investimento da QVT dos funcionários gera um impacto médio positivo de 0,256% no faturamento. Este elemento é uma evidência de que ao aumentar investimentos na QVT do funcionário, esperam-se retornos positivos para a empresa.

Já a respeito da variável *InvestQVTGest*, percebe-se que há um sinal negativo, sugerindo que apenas o aumento no investimento para a QVT do gestor, não implica retornos positivos para o faturamento da empresa.

3.4 Discussão

O resultado da pesquisa ressalta o papel do fator humano e de sua gestão na obtenção de vantagens competitivas sustentáveis, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas e das empresas. Ao comprovar que a Qualidade de vida no Trabalho tem um papel estratégico, como instrumento adequado para dar respostas a muitos desafios do ambiente empresarial, a pesquisa contribui para mudanças na visão da administração estratégica de pessoas, como pano de fundo para promover mudanças organizacionais, que favoreçam o trabalhador e traga resultados positivos para a empresa.

Observa-se que o investimento no nível de QVT dos funcionários e gestores pode gerar um impacto positivo no faturamento da empresa, trazendo resultados positivos relacionados ao bem-estar dos funcionários e melhora no faturamento da empresa.

A satisfação do funcionário e do gestor é também reflexo do investimento na QVT, portanto, o investimento na satisfação dos funcionários e dos gestores também traz retornos positivos no faturamento da empresa, como comprova o resultado da análise dessa investigação.

A investigação enfatiza que o investimento apenas na QVT dos gestores, não traz resultados positivos para a empresa, portanto não adianta a empresa incitar esforços para melhorar a QVT dos gestores, sem investir na QVT dos funcionários.

4 CONCLUSÕES

Para concluir, a análise multivariada e inferencial, mostrou (I) existir indicação de impacto positivo tanto do nível de satisfação dos funcionários e gestores, quanto do nível de investimento em QVT nos faturamentos das empresas; (II) que uma variação de um ponto absoluto na satisfação do gestor, leva a um aumento médio de 0,704% no faturamento da empresa. (III) que uma variação de um ponto absoluto na satisfação do funcionário, leva a um aumento médio de 0,132% no faturamento da empresa; (IV) que uma variação de um ponto absoluto no investimento de QVT dos funcionários, gera um aumento de 0,256% no faturamento da empresa, entretanto, a proposta dos investimentos na QVT dos gestores apresentou-se com impacto negativo no faturamento da empresa, na proporção de um ponto absoluto, na satisfação do gestor levou a um decréscimo de 0,437% no faturamento da empresa.

O resultado dessa investigação representa um momento muito importante para a história da gestão empresarial, uma vez que comprova o impacto da qualidade de vida dos funcionários e gestores no desenvolvimento econômico das empresas industriais metalúrgicas do Estado do Pará, alterando assim a visão estratégica em prol da saúde financeira e manutenção da visão competitiva que faz parte do mundo globalizado em que se vive.

4.1 Limitações da investigação

Ao longo dessa investigação algumas limitações merecem consideração.

O período de tempo coberto pelos dados foi uma dessas limitações. Seria importante um período mais extenso em termos de anos de cobertura para tratar algumas questões relativas à QVT, como o nível de satisfação dos funcionários. Há, no entanto, algumas desvantagens a considerar se alargarmos o período em análise: primeiro, o número de

funcionários é muito rotativo dentro das empresas, tornando-se difícil a coleta de dados de satisfação dos funcionários em períodos longos. Segundo, existe um número considerável de empresas que deixam de existir, à medida que avançamos com o tempo.

Outro aspecto relevante observado foi a dificuldade encontrada na coleta de dados secundários relacionados ao desempenho econômico das empresas, como número de vendas, valor acrescentado bruto, retorno sobre o investimento, onde apenas as grandes empresas puderam disponibilizar, inviabilizando assim a análise desses dados.

4.2 Sugestões para futuras investigações

As sugestões propostas para as futuras investigações versam sobre a investigação realizada, bem como as limitações detectadas. Acredita-se que essas sugestões podem trazer novas evidências sobre a relação entre QVT e faturamento.

Sabe-se que apesar da contribuição que esta investigação possa ter no aprofundamento do estudo da relação QVT e faturamento das empresas industriais metalúrgicas do Estado do Pará-Brasil, deverá ter-se em atenção o fato de que se tratou do primeiro estudo desse tipo no Brasil, tornando-se importante que outras investigações permitissem aprofundar o assunto em questão.

Pode-se esperar que novas investigações que versem por outro período de cobertura de análise possam contribuir no seguimento desse estudo. A grande vantagem dessas investigações consistiria na oportunidade de estudar as relações entre as variáveis de QVT e faturamento em dois momentos diferentes no tempo.

Uma sugestão para futuras investigações diz respeito ao estudo da relação entre QVT/sobrevivência das empresas, uma vez que a sobrevivência tem relação estreita com o faturamento empresarial. Outra sugestão de investigação futura versa sobre a QVT e a superação de momentos de crise econômica.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, M. F. *Lazer e produtividade no Trabalho*. ENANPAD, V.11. n. 2, p. 111-124, 2000.
- BROWN, G. et AL. *Discurso Étnico-Nacional: A identidade do empregado na organização do sector público na Irlanda do Norte*. Universidade Edge-Hill. www.scos.org/2007/pag8/pag35. 2007
- COUTINHO, Maria Lúcia Granja. *Práticas de Gestão de Projetos em Programas de Qualidade de Vida No trabalho*. Dissertação de Mestrado apresentado à FEA-USP no ano de 2009.
- FLEURBAEY, E, Schokaert M, Koen D. *Que bom é a felicidade*. Núcleo de discussion. Paper 2009017, Université Catholique de Louvain, Centro de pesquisa Operacional e econometria. 2007.
- FURNHAM, A. *Personality and Intelligence at work: Exploring and Explaining differences*. USA: Ed. Routledge. 1997.
- GAZIOGLU, S; TANSEL A. *Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors*. *Applied Economics, Taylor and Francis Journals*. Vol 38(10) pag 1163-1171. 2006
- LIMONGI-FRANÇA [et al]. *As Pessoas na Organização*. 11 ed. São Paulo: Gente, 2002.
- _____. *Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: Fatores críticos da Gestão Empresarial para uma nova competência*. Tese apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP para o título de Livre-Docência. São Paulo, 2001.
- LIPOWSKI, Z. J. *Psychosomatic medicine: past and present*. Toronto, Canadá: J. Psychiatry, 1986, V. 1.
- McGREGOR, D. *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill,1960.
- SIRILLI, G. *Innovation and Firm Performance, Summary of session C, Conference Innovation and enterprise creation: Statistic and Indicators*. France, 23-24-11. 2000.
- TRIST, Eric. *Panning the First steps Toward Quality of Working Life in developing Contry*. In: Davis, L. & Cherns, A.B. *The quality of Work Life*. London Free Press, 1975.
- VERHOFSTADT, E. S.; SCHAKKAERT, E.; VAN OOTEGEN, L. (2009). *Measuring job quality and job satisfaction*. www.eale.nl-conference 2009-papers A..DT 2009/0924. Pages 2009 11013015055-Jocelyne Delarue. Eranad.openlib.org/reports/nep-afr/2010.04.17- 1274460267.amf.xm.