

QUALIDADE DE VIDA E EMPREENDEDORISMO: EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE EMPREENDEDORISMO E DO NÚCLEO DE PSICOLOGIA DA UNIGRAN CAPITAL, CAMPO GRANDE-MS

Regielli de Souza Coelho¹

Jucimara Zacarias Martins Silveira²

Djanires Lageano Neto de Jesus³

Aline Ferreira dos Santos Zeni⁴

Resumo

Introdução: Estudar a qualidade de vida e o empreendedorismo torna-se de fundamental importância para as organizações. Ao gestor cabe a compreensão desses dois constructos para melhorar as estratégias de gestão, a estrutura organizacional e melhor compreensão do capital humano nas organizações. Método: Trata-se de um estudo exploratório-descritivo e quantitativo, utilizando os instrumentos: Questionário Qualidade de Vida Profissional (QVP-35) e o Questionário Sociodemográfico em 41 participantes (usuários dos serviços dos Núcleos de Empreendedorismo e de Psicologia da Faculdade Unigran Capital), com o objetivo de analisar as variáveis sociodemográficas e os resultados nas dimensões do QVP-35 e compreender a Qualidade de Vida no Trabalho e a relação com as características empreendedoras. Para análise estatística foi utilizado o software estatístico SPSS Statistics, com o teste qui-quadrado com um nível de 5% de significância. Resultados: Os dados indicam que 53,6% dos entrevistados possuem características empreendedoras; 98% da amostra consideram que possuem muita Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o que pode estar relacionado com a percepção de pouco Desconforto Relacionado ao Trabalho, muito Recursos Relacionados ao Trabalho, muita Motivação Intrínseca e muita Capacitação para a Realização do Trabalho. Conclusões: Ao relacionar os dados de QVT e empreendedorismo, sugere-se que as estratégias criativas e inovadoras, maior aceitação dos desafios, desfrutar de maior motivação possibilita a interpretar as condições de trabalho de forma mais positiva, desenvolver engajamento e otimismo podem estar presentes no perfil empreendedor e na percepção da QVT. A partir dos resultados encontrados observou-se a necessidade de mais investigação em relação à temática.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Qualidade de Vida; Empreendedorismo.

Resumen

Introducción: Para el estudio de la calidad de vida y el espíritu empresarial "Empreendedorismo" se convierte en crucial para las organizaciones. El gerente está en la comprensión de estas dos construcciones para mejorar

¹Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Unigran Capital, Gestora em Recursos Humanos, bolsista do Programa de Iniciação Científica CNPq – PIBIC 2014/15. E-mail: regiellisc_adm@hotmail.com

²Mestre em Psicologia/UCDB, professora orientadora do PIBIC e professora e supervisora de estágio no curso de Psicologia da Faculdade Unigran Capital (R. Abrão Júlio Rahe, nº, 325, B. Monte Castelo, CEP 7979010-010 Campo Grande-MS. E-mail: adm.jucimara@gmail.com

³Professor Doutor, professor co-orientador do PIBIC, professor de Empreendedorismo e de Gestão de Pessoas nos cursos de graduação e pós-graduação da Unigran Capital. E-mail: netoms@unigran.br

⁴Professora Doutora, professora colaboradora da pesquisa, professora do curso de Psicologia da Faculdade Unigran Capital. E-mail: alinefds@yahoo.com.br

las estrategias de gestión, estructura organizativa y mejor comprensión de capital humano en las organizaciones. Método: Se trata de un estudio exploratorio-descriptivo y cuantitativo, utilizando como instrumentos el cuestionario "Questionário Qualidade de Vida Profissional (QVP-35)" y el cuestionario sociodemográfico con 41 participantes (usuarios de los servicios de los centros de Gestión y Psicología de la Facultad Unigran Capital), con el fin de analizar las variables sociodemográficas y los resultados en las dimensiones de QVP-35 y entender la calidad de vida en el trabajo y la relación con las características empresariales. El análisis estadístico se realizó mediante el programa estadístico SPSS Statistics, con la prueba de qui-cuadrado con un nivel de 5% de significancia. Resultados: Los datos indican que el 53,6% de los encuestados tiene características empresariales; 98% de la muestra considera que tiene una gran cantidad de calidad de vida en el trabajo, que puede estar relacionado con la percepción de algunas molestias relacionadas con el trabajo, Recursos muy relacionados con el trabajo, una gran cantidad de motivación intrínseca y un montón de Formación para Logro Trabajo. Conclusiones: Al vincular informaciones de la calidad de vida en el trabajo y el espíritu empresarial, se sugiere que las estrategias creativas e innovadoras, mayor aceptación de los desafíos, disfrutan de una mayor motivación posible interpretar las condiciones de trabajo de manera más positiva, desarrollar el compromiso y el optimismo pueden estar presentes en perfil empresarial y la percepción de la calidad de vida en el trabajo. A partir de los resultados se encontró que había una necesidad de más investigación en relación con el tema.

PALABRAS-CLAVE: TRABAJO; CALIDAD DE VIDA; "EMPREENDEORISMO".

INTRODUÇÃO

O trabalho é todo e qualquer esforço realizado pelo homem do qual possui um objetivo que envolve a transformação da natureza por meio de suas capacidades físicas e mentais. Historicamente falando, há registros da busca do homem pelas maneiras de sobrevivência seja por meio da caça e/ou da pesca. Antigamente, o trabalho era visto como algo que apenas os escravos faziam, porém com o passar dos anos, passou a ser visto com uma visão mais crítica e organizacional, sobretudo, logo após a Revolução Industrial entre os séculos XVIII e XIX. O trabalho passou a ser valorizado pelas pessoas não apenas como fonte de riquezas, mas também para avaliar o valor intrínseco do homem.

Então, surge a necessidade de compreender o contexto do trabalho, como uma estratégia para ampliar o olhar sobre os processos que são vivenciados neste como pode influenciar o colaborador. Este artigo tem por objetivo apresentar os resultados de uma pesquisa realizada para conhecer o perfil empreendedor e a Qualidade de Vida no Trabalho de 41 participantes (demandas fomentadas no Núcleo de Empreendedorismo e Núcleo de Psicologia, ambos instalados na Faculdade Unigran Capital, tais como: candidatos aos processos seletivos para seleção de funcionários e em pessoas que buscavam intervenções e avaliações no Núcleo de Psicologia. Trata-se de um estudo exploratório-descriptivo, realizado com 41 participantes, entre os instrumentos de coleta de

dados destacam-se: Questionário Sociodemográfico e Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35) (GUIMARÃES et. al., 2004). O presente estudo é resultado do Programa de Iniciação Científica – PIBIC/UNIGRAN finalizado em dezembro de 2015.

1. HISTÓRICO E CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA (QV)

A Qualidade de Vida não é um objeto de estudo do século XXI. Em 1950, estudos começaram a serem feitos voltados para o que chamavam de “boa vida”, ao término da Segunda Guerra Mundial, sob a Organização das Nações Unidas (ONU). Entretanto, o conceito de “boa vida” estava diretamente relacionado às questões materiais das pessoas, e posteriormente ampliado ao desenvolvimento econômico da sociedade sem levar em consideração um importante aspecto: a distribuição igualitária de riqueza (SOUZA, 2011).

A partir da década de 1960, houve a compreensão que somente o próprio indivíduo pode avaliar a sua QV. Atualmente, tornou-se comum as pessoas abordarem qualidade de vida como algo bom, mesmo sem saber bem ao certo seu conceito. Entende-se de acordo com o senso comum que é um conceito relacionado às esferas econômica, social ou emocional. Entretanto, o bem estar do indivíduo pode ter uma relação com vários aspectos da sua vida, seja individual ou coletivo.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio do Grupo WHOQOL define a QV como:

(...) a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito bem abrangente, afetado de maneira complexa pela saúde física, pelo estado psicológico, pelo nível de independência, pelas relações sociais da pessoa e por suas relações com características significativas do ambiente (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1.404).

Nessa definição, encontram-se algumas características importantes para compreender a QV e a sua avaliação, pois somente o indivíduo pode avaliá-la: aspecto da subjetividade; a presença de vários aspectos que influenciam e são influenciados pela QV: aspecto da multidimensionalidade, tais como: as dimensões físicas, psicológicas, sociais, meio ambiente; e, a presença de elementos positivos e negativos nas variáveis que relacionam-se com a QV, tais como: dor, angústia, mobilidade e otimismo (FLECK, 1998).

O trabalho é uma atividade que merece muitas investigações, considerando as complexidades e possibilidades que permeiam a organização do trabalho. As mudanças nos processos de produção, no sistema econômico, nos perfis exigidos dos profissionais, nas condições de trabalho, os aspectos psicossociais que envolvem essa atividade humana tão importante podem trazer benefícios ou malefícios à saúde física e/ou mental do trabalhador. As organizações contemporâneas têm buscado investir no capital humano, bem como nos processos que favoreçam o desenvolvimento humano e organizacional.

Diante dessa necessidade, surgem conceitos como a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, que “tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (RODRIGUES, 1994, p. 76). Como meta, a QVT tenta conciliar os interesses dos trabalhadores e das organizações, ou seja, busca melhorar a satisfação profissional assim como a produtividade necessária para manutenção das organizações (FERNANDES, 1996).

Nas definições de QVT estão inseridos desde as características tecnológicas no ambiente de trabalho; aspectos econômicos, como: salário e benefícios; saúde física, mental e segurança, sobretudo, para mensurar o bem-estar do trabalhador (CIBORRA; LANZARA, 1985 *apud* LACAZ, 2000). Como afirma, também, Sato (1999), que a QVT dialoga com alguns aspectos, entre eles: motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho, até os aspectos mais recentes que envolvem a organização do trabalho e os recursos tecnológicos.

2. EMPREENDEDORISMO

Segundo pesquisa realizada por Portes (2005, p. 11-12), o termo empreendedorismo é um neologismo derivado da palavra francesa *entrepreneur*, cuja origem remonta ao século XVII, criada para classificar os estudos focados no empreendedor, seu perfil e suas origens. *Entreprenant*, outra palavra francesa de mesmo sentido, já traz em seu significado os adjetivos que qualificam quem pode ser chamado como tal: empreendedor, ousado, arrojado, atrevido (BURTIN-VINHOLES, 1991, p. 191).

O conceito de empreendedorismo tem sido muito difundido no Brasil, com maior intensidade a partir do final século XX e no início do XXI e nos Estados Unidos o termo *entrepreneurship* é muito conhecido.

Analisando o conceito por outras vertentes, foi verificado que empreendedorismo é um catalisador para crescimento econômico e competitividade do mercado nacional. Somando-se a isso, empreendedores geram empregos, dirigem e modelam a inovação, acelerando mudanças estruturais na economia (ENDEAVOR BRASIL, 2013). É oportuno destacar que uma pessoa quando tem o desejo de se tornar um empreendedor, estará saindo da sua zona de conforto para atuar em um cenário “desconhecido”. Logo, adquire conhecimento para executar algo novo e, dependendo da sua atuação, poderá obter êxito nesse novo negócio.

Conforme aponta Gomes (2006), muitas definições podem ser encontradas para o termo, mas qualquer uma delas impõe limites à percepção e ao entendimento do assunto, levando em conta o seu contexto em um dado momento de tempo, local e espaço. A existência de vários conceitos e definições sobre a temática ocorre devido aos estudos e pesquisas que são apresentados por diversas áreas do conhecimento. Entretanto, há um entendimento de que todo esse esforço conduza uma complementaridade.

Um empreendedor é o detentor da capacidade de reinventar os meios para atender às crescentes necessidades da sociedade e proporcionar grandes transformações, tanto econômicas como sociais e até mesmo

ambientais (AMORIM; BATISTA, 2012). Quando se propõe a percorrer caminhos desconhecidos, é necessário captar e focar informações sobre variáveis positivas e negativas a respeito daquilo que a nova atividade possa oferecer.

O empreendedorismo pode ser entendido como “um processo para iniciar e desenvolver um negócio ou conjunto de atividades que resultem na criação de um novo empreendimento de sucesso” (FIALHO, 2007, p. 26). E ainda, pode ser relacionado ao “envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades. E a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso” (DORNELAS, 2012, p. 28).

Sabe-se que atualmente, o empreendedor é o responsável pelo movimento da economia e desenvolvimento social devido a sua capacidade de inovação. Os benefícios do empreendedorismo refletem nas comunidades, no desenvolvimento urbano e entre outras áreas. Trata-se de uma estratégia contra o desemprego e que de alguma maneira tem colaborado com a vida das pessoas. É um assunto muito discutido nos dias atuais, entretanto Joseph Schumpeter já associava o perfil empreendedor com o desenvolvimento econômico da época. Apresentando uma definição mais antiga como “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos materiais” (SCHUMPETER, 1949, *apud* DORNELAS, 2012, p. 28).

Já para Kirzner (1973) *apud* Dornelas (2012 p. 28), “o empreendedor é aquele que cria um equilíbrio, encontrando uma posição clara e positiva em um ambiente de caos e turbulência, ou seja, identifica oportunidades na ordem presente”. Diferentemente de Schumpeter (1949), Dolabela (2008) levanta o pensamento que o empreendedorismo (ação do empreendedor), não é um fenômeno apenas econômico, mas sim social e que não está inserido apenas em ambientes empresariais, mas também em qualquer área de atuação mercadológica. Bernardini (2012) aborda o desenvolvimento das características empreendedoras em grupos de amigos e familiares.

Quanto à origem, Dolabela (2008) enfatiza que o empreendedorismo já é nato da espécie humana, considerando que já possui ações inovadoras cotidianas com o intuito de melhorar sua sobrevivência entre si e com a natureza. Bernardini (2012) aborda que, normalmente, por motivos intrínsecos ou influências familiares, a pessoa demonstra características pertinentes a um empreendedor. E afirma que um herdeiro pode ou não possuir características de seus genitores. Em caso negativo, empreendimentos podem não ter continuidade a base de imposição.

Diferentemente de Schumpeter, Dolabela levanta o pensamento que o empreendedorismo (ação do empreendedor), não é um fenômeno apenas econômico, mas sim social e que não está inserido apenas em ambientes empresariais, mas também em qualquer área de atuação mercadológica. Bernardini aborda o desenvolvimento das características empreendedoras em grupos de amigos e familiares.

No entanto, os funcionários desvalorizados, muitas vezes conhecedores de determinado produto e/ou

serviços notam frustração no cargo exercido e sente a necessidade de possuir mais autonomia, determinação para iniciar um negócio próprio. A seguir são listadas algumas razões que motivam as pessoas a se tornarem empreendedoras, conforme Bernardini (2012): *necessidade de realização*: seja profissional ou pessoal; *implementação de ideias*: tem autonomia de colocar em prática tudo aquilo que se sonha; independência: financeira é a maior; *fuga da rotina profissional*: o seu dia a dia se torna mais flexível; *maiores responsabilidade e riscos*: há mais preocupações que não deixam de serem vistas com experiências; *prova de capacidade*: torna um teste pessoal; *autorrealização*: ápice da sua conquista profissional; *maiores ganhos*: uma vez que o empreendedor é o administrador do seu negócio; *status*: social, na maioria das vezes; *controle da qualidade de vida*: pois torna-se dono do próprio negócio, conseqüentemente, deixa de trabalhar sob ordens e pressões” (grifo nosso).

Essas razões podem estar associadas com a “Teoria da Motivação de Maslow”. A teoria que também ficou conhecida como “Teoria da Pirâmide de Maslow” explica que motivação intrínseca está diretamente ligada às suas necessidades humanas hierarquicamente, ou seja, a partir do momento que a pessoa almeja algo, isso será o ponto inicial para mudar seu comportamento de forma que atenda as suas necessidades e sempre buscará atender o próximo grau. Entretanto, parece que o empreendedor procura atender quase todas as necessidades de uma só vez (FIALHO, 2007).

Em relação ao perfil do empreendedor, há uma discussão de que esse indivíduo nasce com o perfil criativo, inovador, ou seja, vê uma forma de melhorar tudo aquilo que não nos satisfaz mais, ou não satisfaz da mesma forma, conforme referendado por Schumpeter (1949) *apud* Dornelas, (2012). O empreendedor por si só já possui necessidades relacionadas ao reconhecimento (de suas qualidades, idealizações, integridade pessoal); independência/autonomia (ele procura estar à frente das mudanças, quer ser o dono dos negócios); desejo de autonomia (para poder tomar decisões mesmo que seja em cenários desanimadores e enfrentar com confiança os desafios); liberdade (poder enfrentar os problemas e por solucioná-los da melhor forma possível); segurança (a empresa se torna um abrigo protetor) e auto realização: a organização é o local onde irá aprender e aperfeiçoar todos os conhecimentos (FIALHO, 2007).

A determinação do empreendedor é uma característica, pois seu aprendizado pode estar baseado em seus próprios erros e seu trabalho se torna prazeroso, pois é capaz engajar muito esforço para obter seus objetivos sem considerar que todas as ações são sacrificantes a si mesmo; afinal, é importante o estabelecimento de metas, uma vez que, elas servirão de referência para obtenção de resultados. Entretanto, mesmo que não saiba como chegar até elas, importa para esse perfil é fazer com comprometimento e avaliar todo o processo, para que no final possa obter informações para aprimorar processos futuros, e ainda mais quando é preciso o controle de recursos, pois é preciso aguardar resultados para continuar agindo, sem deixar de planejar durante o processo. No entanto, outra característica do empreendedor que se destaca entre as citadas, é a motivação (DOLABELA, 2008).

Embora seja um conceito de difícil definição, para Chiavenato (2009, p. 121) é “tudo aquilo que impulsiona

a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que da origem a um comportamento específico". Em contrapartida, as ações do indivíduo são reações da motivação, forças ativas e impulsionadoras responsáveis pelo comportamento. Para Spector (2012, p. 210) a "motivação pode ser definida como um estado interno que induz uma pessoa a se envolver em determinados comportamentos". Sendo um estado interno, trata-se de um conceito extremamente subjetivo e que os gestores necessitaram conhecer as necessidades de seus funcionários para apresentar um estímulo adequado para tentar motivá-los.

Em relação ao contexto social a dinâmica econômica contemporânea direciona o indivíduo a identificar em suas características pessoais uma intenção à ação empreendedora, seja por influência do círculo de relações, por necessidades de mudanças, pela falta de postos de trabalho como pelo instinto nato de desenvolver o espírito empreendedor (DOLABELA, 1999).

Nesse sentido, o empreendedor assume uma postura de indivíduo que tem uma visão e senso de identificação de oportunidades, comprometendo-se com ela e a conduz, pelo caminho solitário, até que consiga implementá-la de forma criativa e inovadora, conduzindo ao sucesso (GIBB, 1995).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a realização da análise estatística utilizou-se o software estatístico SPSS *Statistics*. Foi utilizado o teste *qui-quadrado* com um nível de 5% designificância, visando quantificar o grau de associação entre as variáveis: empreendedorismo e as dimensões do Questionário de Qualidade de Vida Profissional - QVP-35. O público participante da pesquisa foi escolhido voluntariamente entre candidatos às vagas de trabalho ofertadas pela Unigran Capital assim como as pessoas que buscavam intervenções e avaliações no Núcleo de Psicologia.

Na amostra, foram selecionados 41 participantes, sendo constatado uma predominância do sexo feminino (68,29%); solteiros (65,85%), na escolaridade ensino médio (19,5%), ensino superior incompleto (41,46%) e com superior completo e pós-graduação (29,2%); com renda familiar de 1 a 2 salários (43,9%), de 3 a 10 salários mínimos (41,4%) e residentes em imóveis próprio (65,8%). O perfil da escolaridade pode estar relacionado ao fato que o Núcleo atende uma demanda interna da Faculdade, pela procura dos serviços pela comunidade universitária dos cursos de graduação da Faculdade.

Em relação aos dos relativos às condições de trabalho, conclui-se que (43,9%) quando os entrevistados estavam empregados, em sua totalidade era sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, havia o registro na carteira de trabalho; (41,4%) possuíam menos de 2 anos de atividades trabalhistas; (29,2%) tinham carga horária de trabalho maior que de 40 horas semanais; (53,6%) exerciam as atividades no período diurno; (78%) nunca exerceu cargo de chefia e, apenas (7,3%) que exerceu tal função, tinha mais de 1 ano de experiência. Dos entrevistados (85,3%) declaram possuir apenas um emprego; (43,9%) se empenhavam de 1 a 5 horas em tarefas domésticas; (48,7%) não estudam; (43,9%) faziam uso de veículo próprio como meio

de locomoção para o trabalho; (36,5%) levava uma média de 11 a 30 minutos no percurso para o trabalho; além de (46,3%) faziam refeições no local de trabalho.

Os dados sociodemográficos demonstrados podem ser associados com os dados das tabelas da pesquisa realizada por Potrich (2013) sobre o “Empreendedorismo na informalidade: um estudo de caso no shopping Independência de Santa Maria – RS” sendo possível observar as diferenças de dados. O gênero dos empreendedores do shopping estava dividido, apresentando uma taxa de (45,2%) tanto masculino como feminino. A faixa etária com maior índice de empreendedores foi entre 30 a 39 anos (29,8%), (50%) dos entrevistados eram casados. A taxa (26,2%) apareceu por duas vezes representando que os entrevistados possuem 1 ou 2 filhos. Quanto ao grau de instrução, (45,2%) dos empreendedores possuíam apenas o ensino médio, (22,6%) possuíam de 11 a 20 anos à frente do negócio (como líderes), (65,9%) trabalhavam na informalidade e (27,8%) justificavam o ingresso na informalidade devido a falta de novas oportunidades.

Apresentando os resultados sobre as questões comportamentais, os entrevistados declararam apresentar mais características como a busca por oportunidades e tomada de iniciativas (94%); exigência na qualidade e eficiência (88,1%); persistência (88,1%); e independência e autoconfiança (92,9%). Características menos apresentadas nos empreendedores seriam o encorajamento para correr riscos calculados (69,0%), planejamento, monitoramento sistemáticos (69,0%) e persuasão e rede de contatos (70,2%). Finalizando a pesquisa, os pontos a serem melhorados são: busca de informações (79,8%) e estabelecimento de metas (73,8%).

Tabela 1: Perfil empreendedor da amostra

Variáveis	%
Consideram-se com perfil empreendedor	53%
Deixaram de assumir uma oportunidade por medo ou insegurança	68%
Atentos as exigências do mercado de trabalho	87%
Tem iniciativa mesmo que alguém já tenha iniciado determinada tarefa	90%
Gostam das pessoas e entendem que não se consegue muitas coisas sem parceria	85%
Conseguem orientar as pessoas de forma que consigam fazer as coisas necessárias	36%
Se consideram organizados e gostam de ter plano antes de iniciar algo	65%
Declaram ter a capacidade de tomar decisões de forma rápida e assertiva	41%
Falam coisas das quais possuem conhecimento e que as pessoas podem confiar nelas	56%
Mantêm guardados registros mesmo que não estejam precisando, na condição de que serão necessários.	73%

Sobre a tabela 1, com base nas características do perfil de um empreendedor explicadas por Fialho (2007) e Dolabela (2008), constata-se que mais da metade dos entrevistados se consideram empreendedores e possuem conhecimento das ações que contribuem ou que podem afetar o desempenho do trabalho. Importante notar que, as pessoas compreendem que para o sucesso de um projeto, por exemplo, é preciso uma relação

sincera e interpessoal. Não basta apenas querer, é preciso ter responsabilidade para assumir os compromissos de forma organizada, pois o empreendedor é quem está à frente da situação em todo o momento, ou seja, o seu espírito de liderança deve transmitir confiança a todos que estão seu redor ser administrado em todos os aspectos, seja na criação, planejamento e ainda na tomada de decisão.

Tabela 2 - Distribuição das médias, desvios padrão e classificação de cada variável - do QVP-35

Descrição	DRT	AO	CT	RT	AS	MI	CRT	QVT
Média	3,61	5,82	5,15	6,92	5,86	7,89	7,01	6,56
Desvio Padrão	1,96	2,39	2,42	2,48	2,57	2,61	2,45	2,98
Classificação	Pouco	Pouco	Pouco	Muito	Pouco	Muito	Muito	Muito

LEGENDA: Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT) Apoio Organizacional (AO) Carga de Trabalho (CT) Recursos Relacionados ao Trabalho (RT) Apoio Social (AS) Motivação Intrínseca (MI) Capacitação para a Realização do Trabalho (CRT) Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Na tabela 2 estão apresentadas as classificações relativas à Qualidade de Vida Profissional. Esse indicador surge a partir das classificações das oito dimensões do QVP-35, com suas respectivas médias e desvios-padrão. Os entrevistados percebem pouco desconforto relacionado ao trabalho, pouco apoio organizacional, pouca carga de trabalho, muitos recursos relacionados ao trabalho, pouco apoio social, muita motivação intrínseca, muito capacitação para a realização do trabalho e identificam que no momento apresentam muita Qualidade de Vida do Trabalho (QVT).

A partir desses resultados é possível fazer uma reflexão, que mesmo identificando pouco apoio organizacional, apresentaram muita motivação intrínseca e muita QVT e ainda, a identificação de nenhuma carga de trabalho pode estar relacionada ao fato que na amostra foi composta também por participantes que estavam em busca de emprego no momento. Abaixo, apresentam-se os resultados das oito dimensões avaliadas pelo QVP-35 e as facetas relacionadas a cada dimensão.

Tabela 3 – Dimensões QVP-35 por facetas

Desconforto relacionado ao trabalho (DRT)	Média	(%)	Classificação
1. Interrupções incômodas	3,59	20	Pouco
2. Consequências negativas para a saúde	4,00	22	Pouco
3. Falta de tempo para a vida pessoal	4,49	25	Pouco
4. Desconforto físico no trabalho	3,76	21	Pouco
5. Conflitos com outras pessoas	2,22	12	Nenhum
Apoio Organizacional (AO)			
6. Trabalho diversificado	5,59	10	Pouco
7. Possibilidade de expressar o que penso e preciso	6,24	11	Muito
8. Apoio de meus superiores	6,32	11	Muito
9. Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas	6,05	10	Muito
10. Satisfação com o salário	5,61	10	Pouco
11. Possibilidade de ser criativo (a)	7,17	12	Muito
12. A empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida	5,32	9	Pouco
13. Reconhecimento de meu esforço	5,98	10	Pouco
14. Recebo informações sobre os resultados do meu trabalho	5,59	10	Pouco
15. Possibilidade de promoção	4,37	7	Pouco
Carga de Trabalho (CT)			
16. Quantidade de trabalho	6,78	26	Muito
17. Estresse (esforço emocional)	4,90	19	Pouco
18. Rapidez e "afobação"	4,56	18	Pouco
19. Pressão recebida para realizar meu trabalho	4,44	17	Pouco
20. Pressão recebida para manter a qualidade do trabalho	5,05	20	Pouco
Recursos relacionados ao trabalho (RT)			
21. Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas	7,63	51	Muito
22. Carga de responsabilidade	2,76	18	Nenhum
23. O que tenho que fazer fica claro	2,54	17	Nenhum
24. Autonomia ou liberdade de decisão	2,10	14	Nenhum
Apoio Social (AS)			
25. Apoio de minha família	7,63	43	Muito
26. Apoio de meus colegas	7,02	40	Muito
27. Apoio de meus subordinados (só para coordenadores)	2,93	17	Nenhum
Motivação Intrínseca (MI)			
28. Vontade de ser criativo (a)	7,71	37	Muito
29. Orgulho do trabalho	4,63	22	Pouco
30. Motivação (vontade de melhorar no trabalho)	4,66	22	Pouco
31. Satisfação com o trabalho	3,83	19	Pouco
Capacitação para realização do trabalho (CRT)			
32. Estou capacitado (a) para realizar meu trabalho	7,59	36	Muito
33. Exige-se capacitação para realizar meu trabalho	7,05	34	Muito
34. Desligo-me ao final da jornada de trabalho	6,39	30	Muito
Percepção sobre a Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT)			
35. Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho	6,56	98	Muito

No que se refere ao desconforto relacionado ao trabalho, pode-se relacionar as questões ergométricas, ambiente, localização entre outros que a empresa procura analisar pensando na vida do capital humano; 20% mencionam terem poucas interrupções incômodas durante a jornada de trabalho; e por fim, apenas 12% apresentam conflitos interpessoais entre colegas de trabalho. Dolabela (2008) aponta que o trabalho para o empreendedor trata-se de uma atividade prazerosa, pois ele iniciou determinada atividade por iniciativa própria.

Considera-se que as atividades realizadas são baseadas na sua autoconfiança, em consequência, todo o esforço depositado não é visto como fatores prejudiciais à sua saúde. Por ser dono do próprio negócio, acredita-se que o empreendedor sempre empenhará mais esforço ao longo do dia, entretanto, deverá respeitar os limites da vida profissional e pessoal. Com base na tabela 3, mais especificamente em relação aos dados da dimensão

Apoio Organizacional, é importante ressaltar que a comunicação entre o empreendedor e demais funcionários deve de deve ser respeitosa e clara, assim evita falta de compreensão por quem recebe as informações e pode evitar mal entendido e conflitos interpessoal.

Embora ao relacionar a baixa média desta dimensão com as características do perfil empreendedor (tabela 1), notam-se certas contradições. Por exemplo: o empreendedor está em busca sempre de inovação, mudanças, reconhecimento, *status*, maiores ganhos tanto profissionais como financeiros, fatores que incidem com pouca frequência ou probabilidade conforme os entrevistados.

E ainda, pode-se refletir sobre as facetas da dimensão Apoio Organizacional (AO) com a psicodinâmica do trabalho, onde foca nas experiências de prazer-sofrimento profissional no ambiente organizacional, assim como as ações utilizadas pelos trabalhadores para realizar o seu trabalho na organização, permanecendo saudáveis, ou seja, livres de fatores que contribuem ao adoecimento e, principalmente, sem afetar a produção. Para um ambiente organizacional saudável, portanto, é preciso que trabalhador possua maior credibilidade, liberdade para agir nas suas estratégias de trabalho, desenvolver e expor suas ideias para o coletivo, para poder identificar momentos de prazer no trabalho. Mendes (2007, p. 35) “quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade, aumenta resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática e funciona como um promotor de saúde”.

Ao analisar os resultados da dimensão Recursos Relacionados ao Trabalho (CT) é interessante perceber o antagonismo dos dados nessa dimensão. Por mais que a classificação da carga horária dos funcionários seja entendida como “muita”, percebe-se que o ambiente de trabalho é totalmente favorável para execução diária das atividades, uma vez que todos trabalham de forma assertiva e fazem o uso correto do tempo sem afetar na eficiência e eficácia do serviço prestado.

Em relação aos resultados encontrados em Recursos Relacionados ao Trabalho (RT) discute-se que o trabalho trata-se de uma força humana de suma importância para o indivíduo. Por essa razão que os empregados empenham pelo menos 1/3 do dia, e mais de 30 anos em média, em prol do trabalho (PEREIRA, 2002). Entretanto, atualmente o trabalho para alguns indivíduos tem-se tornado um agravo à saúde, como por exemplo no aparecimento frequente da *Síndrome de Burnout*. O próprio termo “*burnout*” demonstra que esse desgaste danifica aspectos físicos e psicológicos dos indivíduos em ambiente laboral. Afinal, traduzindo do inglês, “*burn*” quer dizer “queima” e “*out*” significa “exterior”. As doenças ocupacionais, como a apresentada anteriormente, têm aumentado na sociedade de forma que as organizações têm redobrado sua atenção, pois os prejuízos financeiros provocados pelo absenteísmo, presenteísmo e das licenças de saúde afetam diretamente as organizações que devem investir em medidas preventivas para minimizar tais impactos (PEREIRA, 2002).

Para Silveira et. al. (2005) apud Mayer e Guimarães (2015), os fatores organizacionais podem estar relacionados à *Síndrome de Burnout* do que com o tipo de atividade desempenhada. Ao considerar que esta síndrome decorre “do estresse laboral crônico que afeta profissionais e a sua relação com o trabalho. Nela o

trabalho pode perder o seu sentido original e os eventos dele provenientes passam a não importar; esforços podem se constituir inúteis para modificar a situação” (MAYER; GUIMARÃES, 2015, p. 196).

Quanto à percepção sobre a Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT) 98% dos entrevistados responderam positivamente a essas condições, considerando a qualidade de vida como uma contribuição para a manutenção da vida saudável do indivíduo. Além disso, ao relacionar os dados de QVT e empreendedorismo, os indivíduos com esse perfil podem utilizar estratégias criativas e inovadoras para vencer os desafios, sobretudo, na motivação para enfrentar com ações mais engajadas e otimistas melhor condições de trabalho nas organizações.

Com a finalização da análise e interpretação dos dados coletados, percebeu-se que o grau de associação entre as variáveis, entre elas: condições de trabalho, idade, sexo, escolaridade e qualidade de vida, a amostra não apresentou dependência estatística significativa, assim como na relação entre as dimensões do QVP-35.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios vivenciados no cotidiano organizacional sugerem o desenvolvimento de estratégias inovadoras para possibilitar reflexões sobre a necessidade de maiores investigações em relação ao contexto do trabalho, envolvendo estratégias de gestão e as variáveis existentes entre a qualidade de vida e empreendedorismo. O trabalho é uma atividade que possibilita ao indivíduo seu autodesenvolvimento e desenvolvimento social, na medida em que é possível expor ideias, habilidades, conhecimento, além de proporcionar o aprendizado e satisfação pessoal e profissional. Entretanto, em excesso e/ou com aspectos disfuncionais, o trabalho pode se tornar maléfico e em consequência leva ao adoecimento físico e/ou psíquico, o que pode comprometer a QV, assim como apontados anteriormente com o aparecimento das doenças ocupacionais.

No entanto, a QV atualmente não é vista apenas como uma ausência de fatores patológicos, mas sim, um indicador que permite o indivíduo avaliar sua condição nos aspectos físicos, psíquicos, sociais, espirituais, entre outros. Dessa forma, os resultados obtidos com o questionário QVP-35 revelam que os participantes perceberam pouco apoio organizacional e apoio social, embora a carga de trabalho seja considerada pouca. Nesse sentido, os índices podem indicar aspectos relacionados a estrutura organizacional e modelos de gestão que precisam ser revistos, ou seja, analisar criteriosamente em que medida podem influenciar na qualidade do trabalho e na expressão das características empreendedoras.

Os resultados, a partir da percepção dos participantes da pesquisa, sugerem que nas dimensões desconforto relacionada ao trabalho, carga de trabalho, realização no trabalho, motivação intrínseca e recursos relacionados ao trabalho estão favoráveis e podem justificar o resultado obtido na dimensão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com 98% dos participantes percebem como satisfatório o seu bem-estar relacionado ao trabalho. Ao compreender os dados, verificou-se que os participantes perceberam pouco apoio organizacional e apoio social, porém, mesmo distante, avaliaram ainda pouco desconforto relacionado ao trabalho, sugerindo

então que não houve naquele momento prejuízo na motivação intrínseca e na percepção de seus recursos relacionados ao trabalho.

Sugere-se então, nos aspectos apresentados, uma avaliação mais vigilante, sobretudo, quando revelado pelos entrevistados o entendimento sobre a influência da qualidade de vida no trabalho com a expressão das características empreendedoras, tais como: quando o trabalho é pouco diversificado pela organização, quando existe baixa satisfação com a remuneração, quando a organização não se preocupa em ampliar as condições de qualidade de vida, quando há pouco reconhecimento do esforço desenvolvido, ou até mesmo quando a escassa possibilidade de promoção em cargos estratégicos (liderança).

Os indicadores revelam uma relação com as características do perfil empreendedor associado ao alto índice de interpretação de possuir essa característica (53,6%). Nesse sentido, salienta-se a importância das organizações oferecerem oportunidades para o desenvolvimento dos recursos humanos, bem como estimulando melhores práticas na saúde ocupacional, ao incentivar políticas organizações que possibilitem aos colaboradores desenvolver as suas habilidades e competências, seja espírito de mudança, inovação, busca pelo aprendizado, pela qualidade do trabalho executado, interação interpessoal, motivação, confiança no seu trabalho e nos resultados obtidos.

Ao relacionar os dados de QVT e empreendedorismo, sugere-se que as organizações fomentem cada vez mais estratégias criativas e inovadoras de gestão de pessoas, sobretudo, no estímulo a melhores condições de trabalho aos seus colaboradores, pois se sabe que grande parte dos resultados positivos obtidos advém do engajamento dos mesmos. Por fim, os dados coletados não esgotam a importância da temática o que estimula a investigação de novas frentes de estudos.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. (2012). **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento**. Núcleo de Pesquisa da Finan. n. 3, 2012. Disponível em: <<http://www.finan.com.br/pitagoras/downloads/numero3/empreendedorismo-feminino.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2014.
- BERNARDI, L. A. **Manual de empreendedorismo e gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas**/ Luiz Antonio Bernardi. – 2ed. – São Paulo: Atlas, 2012.
- BURTIN-VINHOLES, S. **Dicionário de Francês**. São Paulo: Globo, 1991.
- CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. (Série recursos humanos). 7.ed. Barueri, SP: Manole, 2009.
- DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura, 1999.
- DOLABELA, F. **O segredo de Luísa - uma ideia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

- DORNELAS, J. C.A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 4.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- ENDEAVOR BRASIL. **Pesquisa empreendedores brasileiros**: perfis e percepções 2013. Disponível em: < <http://info.endeavor.org.br/relatorio-empreendedores-brasileiros-perfis>> Acesso em 20 de maio de 2015.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 5 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FIALHO, F. A. P. A. **Empreendedorismo na Era do Conhecimento**. 2ª. Imp. Florianópolis: Visual Books, 2007.
- FLECK, M. P. de A. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida (WHOQOL)** 1998 . Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol.html>> Acesso em 23 de junho de 2015
- GIBB, A. A. **Entrepreneurship and small business management**: can we afford to neglect them in the twenty-first century business school? *British Journal of Management*, v. 7, n. 4, pp.309-21, 1995.
- GOMES, A. F. **Mulheres empreendedoras**. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2006.
- GUIMARÃES, L. A. M. et al. **Validação brasileira do questionário de avaliação de qualidade de vida profissional (QVP-35)**: em bancários do ABC paulista. In: JORNADA SUL-RIO-GRANDENSE DE PSIQUIATRIA DINÂMICA. 22.; ENCONTRO IBERO-AMERICANO DE QUALIDADE DE VIDA, 2., 2004, Porto Alegre, RS. Anais. Porto Alegre: Centro de Estudos Luis Guedes, 2004.
- LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 1, n. 5. 2000, p. 151-161. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>> . Acesso em: 12 out 2014.
- MAYER; V. M.; GUIMARÃES, L. A. M. **Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida Profissional em Policiais Militares de Campo Grande-MS**. In: GUIMARÃES, L. A. M.; CAMARGO, D. A. de; SILVA, M. C. M. V. da. (Orgs.). **Temas e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho**. Curitiba, PR: Editora CRV, 2015, pp. 195-219.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. Coleção trabalho humano. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007.
- PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- PORTES, M. **O processo visionário e o desenvolvimento de características e habilidades empreendedoras**: O caso Lapidart Ltda. Belo Horizonte: Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, 2005. (Dissertação de Mestrado).
- POTRICH, A. C. G.; RUPPENTHAL, J. E. **Empreendedorismo na informalidade**: um estudo de caso no Shopping Independência de Santa Maria-RS. *GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas, Bauru*, n. 3, a. 8, jul-set, 2013, p. 145-158. Disponível em: < <http://revista.feb.unesp.br/index.php/gepros/article/view/1011>> . Acesso em: 10 jul 2015.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- SATO, L. **Qualidade de vida**. São Paulo, 1999. (mimeo).

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Trad. Cristina Yamagami. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

THE WHOQOL GROUP. **WHOQOL User Manual**. Geneva. 1998. Disponível em:
<http://www.who.int/mental_health/evidence/who_qol_user_manual_98.pdf>. Acesso em: 12 out. 2014.