XIX SEMEAD
Seminários em Administração
novembro de 2016
ISSN 2177-3866

UMA PROPOSTA PARA MENSURAÇÃO DA GERAÇÃO DE VALOR ECONÔMICO AGREGADO PROVENIENTE DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM O USO DA METODOLOGIA ECONOMIC VALUE ADDED (EVA)

GIANCARLO SILVA REGO PEREIRA
FUNDAÇÃO CARLOS ALBERTO VANZOLINI
profgian@hotmail.com

Introdução
Trata-se de estudo pioneiro na tentativa de descobrir se há contribuição econômica e valor agregado proveniente da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas. Será adotada a teoria da pesquisa em estado da arte porque, ao propor um estudo que deseja interrogar o campo de atuação de uma área específica do conhecimento em busca de sistematizar o conhecimento já produzido faz-se necessário uma pesquisa em estado da arte.

Problema e Objetivo de Pesquisa
A Contribuição será apresentar uma metodologia para avaliação econômica e do valor agregado da proveniente da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho nas Empresas

Fundamentação Teórica
Os resultados econômicos provenientes da aplicação de PQVTs na empresa são positivos?
A empresa está efetivamente criando valor para os acionistas com a implantação de PQVTs?
O capital empregado em PQVTs está sendo remunerado?

Metodologia
Trata-se de pesquisa exploratória voltada ao mapeamento das principais metodologias adotadas na Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT), com a utilização do EVA. Os dados primários serão obtidos mediante pesquisa de campo; documental e desksearch
Na pesquisa de campo serão empregados aplicativos eletrônicos, via internet, e assemelhados para definir o escopo das empresas a serem investigadas. Com isso, ter-se-á uma amostragem sobre o perfil de empresa a ser pesquisado, a formatação dos indicadores de desempenho específicos, o faturamento e (LAJIDA)

Análise dos Resultados
NIHIL

Conclusão
NIHIL

Referências Bibliográficas
AGLIETTA, M. A theory of capitalist regulation: the US experience. London: Verso, 1979.
ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de gestão de pessoas 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.
AMORIM, M. O pesquisador e seu outro: São Paulo: Musa, 2001.
ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

UMA PROPOSTA PARA MENSURASÃO DA GERAÇÃO DE VALOR ECONÔMICO AGREGADO PROVENIENTE DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM O USO DA METODOLOGIA *ECONOMIC VALUE ADDED* (EVA)

GIANCARLO DA SILVA REGO PEREIRA

SÃO PAULO
2016

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

UMA PROPOSTA PARA MENSURASÃO DA GERAÇÃO DE VALOR ECONÔMICO AGREGADO PROVENIENTE DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM O USO DA METODOLOGIA *ECONOMIC VALUE ADDED* (EVA)

GIANCARLO DA SILVA REGO PEREIRA

Supervisora: Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França

Projeto apresentado à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para admissão ao Pós-Doutorado junto ao Departamento de Administração.

SÃO PAULO
2016

LISTA DE ABREVIATURAS E DE SIGLAS

GQVT	Gestão da qualidade de vida no trabalho
QVT	Qualidade de vida no trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
RDH	Relatório de Desenvolvimento Humano
PQVT	Programa(s) de Qualidade de Vida no Trabalho
ROI	Retorno sobre o Investimento
EVA	*Economic Value Added* (valor econômico agregado)

SUMÁRIO

1 CONTEXTUALIZAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA 5

2 JUSTIFICATIVA 14

3 OBJETIVOS 15

3.1 OBJETIVO GERAL 15

3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15

4 METODOLOGIA 16

4.1 PROCEDIMENTOS GERAIS 16

4.2 PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS 16

5 A PESQUISA EM ESTADO DA ARTE 17

6 REPERCUSSÃO, RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS 18

7 CRONOGRAMA DE TRABALHO 19

REFERÊNCIAS ..... 20, 21 e 22

1 CONTEXTUALIZAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

Em face da incessante competitividade empresarial que marca a atualidade, a utilização da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) tem integrado, com crescente sofisticação, o planejamento estratégico das organizações.

Diferentemente do que ocorria há algumas décadas - quando a competitividade de uma empresa estava ligada ao tamanho e à complexidade de sua estrutura física -, alguns aspectos – como o conhecimento nela desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nela trabalham – têm se constituído, com frequência, "*em diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis*", como destacam Oliveira e Limongi-França (2005).

Embora as preocupações relativas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) remontem aos primórdios da civilização humana (SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012), faz-se necessário contextualizá-las, até porque não é objeto deste estudo discutir as condições a que estavam submetidos os escravos que construíram as pirâmides do Egito ou os integrantes do exército do império romano. O que se busca ressaltar é que a associação produtividade e trabalhador – guardada a enorme diferença existente entre os conceitos morais e éticos da antiguidade e aqueles que norteiam as condutas sociais a partir de meados do século XX – permeia, de há muito, a trajetória das populações humanas.

Evidentemente, essa associação sempre esteve ligada à obtenção de resultados. Enquanto *o início da industrialização foi caracterizado por hábitos e práticas de atenção às pessoas",* mas ressaltam que tais práticas tinham como foco "*a produtividade centrada nos conceitos tayloristas de tempos e movimentos*".

Considerado o precursor da administração científica, Taylor (1911) propõe cinco princípios, a saber:

- substituição dos métodos empíricos e improvisados por métodos científicos e testados (planejamento);
- seleção dos trabalhadores para as suas melhores aptidões, e treinamento destes para cada cargo (seleção ou preparo);
- supervisão da execução do trabalho de acordo com o estabelecido (controle);
- disciplina do trabalho (execução);
- execução de somente uma etapa do processo de montagem do produto pelo trabalhador (singularização das funções).

A denominada singularização, que na realidade se constituía na fragmentação/mecanização das tarefas, fez com que o trabalhador passasse a ser tão somente um elemento operacional – o operário – do processo laboral, de vez que ignorava as etapas anteriores e posteriores às ações a ele determinadas e, bem mais do que isso, desconhecia o produto final do trabalho que realizava. Assim sendo, as postulações de Berger (1983) acerca da Revolução Industrial – que se deu entre meados do século XVIII e a primeira metade do século XIX - foram confirmadas e consolidadas no século XX.

Sob a mesma perspectiva, Rago e Moreira (1993) destacam que tais métodos incorporaram a ideologia capitalista de redução do saber operário ao cumprimento de ordens, e sua anunciada cientificidade buscava atribuir, às propostas administrativas apresentadas, a neutralidade usualmente atribuída aos estudos científicos.

Fundador da Ford Motor Company, Henry Ford, notório empresário a aplicar a montagem em série, aperfeiçoou quatro princípios do taylorismo: planejamento, controle, execução e singularização das funções. Graças aos investimentos em tecnologia - os veículos eram montados em esteiras rolantes, que se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado, o que tornava desnecessário o movimento inútil do trabalhador para buscar a peça da qual necessitava -, Ford logrou eliminar um dos princípios do taylorismo, qual seja: a necessidade de seleção e/ou de treinamento do empregado. E, efetivamente, elevou a produtividade e barateou o custo final do produto, às custas de transformar o operário – cujo trabalho era repetitivo e impedia a criatividade e qualquer tipo de iniciativa – em um indivíduo despreparado e bruto, reafirmando as considerações de Smith, (2008) acerca da já mencionada Revolução Industrial.

Com a produtividade crescente, houve o barateamento de bens e o crescimento dos salários, de sorte que o padrão de vida da classe operária industrial melhorou significativamente, apesar do aumento no uso da força de trabalho. Os níveis crescentes de consumo social - garantidos por mecanismos institucionais, como a sindicalização e a negociação coletiva legalizada -, por sua vez, promoveram algum equilíbrio entre o setor de bens de produção e o setor de bens de consumo durante a época de ouro do fordismo, entre 1945 e o fim da década de 1960. Já no final dos anos 1960, o ritmo da acumulação ficou mais lento, e o crescimento da produtividade desacelerou acentuadamente depois de 1966. O processo de trabalho fordista

chegava ao seu limite. Os salários reais já não podiam continuar a crescer. Iniciou-se então uma dura pressão em cima dos trabalhadores, que incluiu os sindicatos e os salários, com o consequente impacto sobre o consumo (AGLIETTA, 1979).

As ideias e práticas de Henry Ford modificaram os parâmetros de gerenciamento empresarial da época. A mecanização do trabalho, a produção em massa, a padronização de maquinário e equipamentos - e consequentemente de produtos -, a segregação do trabalho manual em relação ao trabalho braçal - o operário não precisava pensar apenas como fazer seu trabalho, mas efetuá-lo com o mínimo de movimentação possível – foram por ele desenvolvidas aplicadas com êxito. Também a política de metas – que ainda não era assim denominada – foi implementada por Ford, que estabeleceu a quantidade de carros a serem produzidos em um dado número de dias. Além disso, e como já mencionado, a elevação do salário dos trabalhadores e o barateamento dos produtos ampliou o poder de compra dos indivíduos, criando um movimento econômico cíclico. Por essas razões, Henry Ford constitui-se em um dos grandes nomes da administração e do gerenciamento de empresas, e é considerado um pioneiro do "capitalismo do bem-estar social" (SZEZERBICKI; PILATTI; KOVALESKI, 2004).

Entretanto – como destacam Veloso, Schirrmeister e Limongi-França (2007), -, a visão humanista passou a integrar a teoria da administração a partir das experiências de Elton Mayo (1927 a 1932) na Western Electric, e de Eric Trist (estudos testados a partir de 1949) no Tavistock Institute.

Investigando os motivos da alta rotatividade de pessoal e à baixa produtividade em uma fábrica têxtil, Mayo relacionou tais problemas à mente e ao corpo dos trabalhadores. A procura por respostas aos problemas dos empregados, motivando a pesquisa de Mayo, provocou o sentimento de pertencimento e de solidariedade nos trabalhadores da organização, que se sentiram importantes e valorizados pela direção da indústria (COUTINHO, 2009).

E, embora outros pesquisadores tenham criticado os estudos de Mayo – em função do patrocínio empresarial por ele recebido para desenvolver a investigação, que supostamente teria o objetivo de aumentar a produtividade da empresa patrocinadora (MOTTA; VASCONCELOS, 2004) -, é inegável a importância de seu trabalho para a administração e a gestão de pessoas, especialmente ao movimento de QVT ora em curso com a participação de diferentes áreas do conhecimento - como

a psicologia, a sociologia, a antropologia, a engenharia e a ergonomia, dentre outras -, como bem ressalta Coutinho (2009).

Ainda no âmbito da visão humanista da administração, destacam-se os estudos relativos à maturidade (ARGYRIS, 1957), à satisfação e motivação no trabalho (HERZBERG, 1968), à hierarquia de necessidades (MASLOW, 1970) e às teorias X e Y (McGREGOR, 1999). A despeito de lembrarem a importância das recomendações dos autores citados acerca do conflito instaurado nas relações de trabalho da administração científica em direção a uma maior humanização nas organizações, Veloso, Schirrmeister e Limongi-França (2007) ressaltam que a lógica de produtividade e estrutura de poder taylorista não foi alterada por eles.

Prosseguindo, as autoras informam que o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi introduzido por Louis Davis - da Universidade da Califórnia em Los Angeles - em contribuição à escola sociotécnica, no início da década de 1970. E ponderam que

> Embora não haja um consenso conceitual, todos os trabalhos apontam a QVT como uma reação ao taylorismo e instrumento de humanização no trabalho, bem-estar e participação dos colaboradores no processo decisório, com origem na abordagem comportamental autoras (VELOSO; SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 37).

Enquanto Rodrigues (1994, p.76) postula que a qualidade de vida no trabalho, preocupação do homem desde o início de sua existência sempre esteve "*voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa*", Oliveira e Limongi-França (2005) atribuem a crescente importância das condições de vida e da saúde ao impacto direto ou indireto que tais aspectos trazem à produtividade das pessoas e aos resultados obtidos pelas organizações.

E prosseguem, destacando que o limite entre as questões de trabalho e de vida na família e na comunidade é bastante sutil, de vez que ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano.

> Por isso, tão importante[s] quanto as condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas pelas empresas, já que é nas empresas que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Com o advento da globalização e a disponibilização da internet, as empresas têm sido submetidas a acirrada disputa de mercado. Nesse contexto, as organizações podem ser compreendidas como unidades sociais artificialmente criadas e estruturadas, continuadamente alteradas para se manterem no tempo e com a função de atingir metas específicas que satisfaçam às necessidades de seus participantes e da sociedade (ETZIONI, 1981).

Esse também é o entendimento de Garvin (1992, p. 25) que menciona que, no presente momento, altos executivos – aí se incluindo presidência e alta diretoria - têm se preocupado com a qualidade, associando-a à lucratividade, "*definindo-a do ponto de vista do cliente e requerendo sua inclusão no processo de planejamento estratégico"*.

Nesse quadro, algumas empresas têm utilizado a QVT visando conquistar mercados que estão cada vez mais fluídicos, competitivos, seletivos e sensíveis a esse perfil. Existe até uma denominação informal e imprecisa qualificando algumas empresas de "empresa verde". Inclusive, nos últimos anos ampliou-se a publicação de *rankings* que atestam a preocupação das empresas com o meio ambiente. Newsweek, Interbrand, Corporate Knights e Greenpeace são exemplos de instituições que elaboram periodicamente *rankings* de empresas "verdes" (SANTOS NETO; ALIGLIERI, 2015).

Schirrmeister e Limongi-França (2012, p. 214) retratam com propriedade o cenário anteriormente descrito, quando pontuam

> O terceiro milênio chega à vida das pessoas e das organizações de forma intensa em termos de consciência ambiental, desafios dos mercados locais e globais e da consequente flexibilização das relações de trabalho. Neste cenário, a consolidação da gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como demanda de bem-estar tem se ampliado em várias áreas, especialmente na gestão de pessoas. A Qualidade de Vida no Trabalho representa, nesse novo cenário global, tecnológico e com valores de sustentabilidade, a necessidade de atuar mais profundamente na melhoria das condições da vida no trabalho, desde as práticas e os processos organizacionais, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.
>
> O novo olhar sobre as condições de vida no trabalho promove maior visibilidade dos valores e das demandas pessoais diante das novas formas de contratação de pessoas, que originaram o aparecimento de equipes formadas com diversos tipos de vínculos contratuais. O comprometimento organizacional é atualmente um ponto crítico na estratégia de gestão de pessoas; e a QVT vem incorporar qualidade nos processos organizacionais.

Nesse ambiente marcado por desafios e acirrada competitividade, muitas empresas têm buscado maior produtividade, seja promovendo mudanças e adaptações estruturais, seja adotando novas estratégias e políticas, dentre outras ações. Mas, para garantir o aprimoramento dos produtos e atingir os resultados desejados, faz-se necessário o comprometimento dos colaboradores, o que requer a adoção de ferramentas de gestão estratégica de pessoas (TAVARES, LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Dentre tais ferramentas, evidentemente, insere-se a QVT que, para Albuquerque e Limongi-França (1998), constitui-se no conjunto de ações que uma empresa desenvolve para diagnosticar problemas e implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, com o objetivo de proporcionar condições satisfatórias de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Mas, como conceituar o desenvolvimento humano? De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU, 2016a), diferentemente da perspectiva do crescimento econômico, na qual o bem-estar de uma sociedade é calcado tão somente nos recursos ou na renda que ela pode gerar, a abordagem de desenvolvimento humano dirige seu olhar diretamente às pessoas, às suas oportunidades e às suas capacidades. Trata-se de uma mudança de perspectiva: com

o desenvolvimento humano, o foco é transferido do crescimento econômico, ou da renda, para o ser humano. Esse conceito é a base do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e do Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH), publicados anualmente pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD.

As exigências de natureza psicossocial, como o aumento da expectativa de vida, o maior tempo de atividade laboral, a maior consciência da importância do direito à saúde, a 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, estão rediscutindo a burocracia, o tempo, os movimentos, o ambiente, a gestão, as relações éticas e a cidadania (MONTEIRO et al., 2011).

Parte das relações de mudanças que as organizações têm atravessado nos últimos anos, as discussões sobre a QVT não mais se limitam à área da saúde. Estendendo-se às áreas da administração, da psicologia e da sociologia – dentre outras -, a partir de um enfoque multidisciplinar humanista (MONTEIRO et al., 2011), tem ido ao encontro das proposições da ONU (2016a) em relação ao desenvolvimento humano e à qualidade de vida das populações.

Entretanto, como ponderam Constantino et al. (2012, p. 22-23), há que considerar que

> o constructo Qualidade de Vida é um fenômeno abstrato, complexo e multidimensional para o qual não se encontrou um consenso, havendo muitas tendências de pesquisas, todas complementares entre si. Ressalta-se, que a expressão Qualidade de Vida quando citada isoladamente, desprovida de atributos, deve ser entendida como a condição de que um indivíduo, ou um país ou uma região esteja desfrutando. Desta forma, também dir-se-ia que a Qualidade de Vida um é caldeirão em que várias ciências e modismos se misturam. Dentre elas a Sociologia, a Economia e a Educação, que buscam indicadores capazes de refletir melhor o bem-estar social.

As ações e programas de QVT, prática adotada pelas organizações nos últimos anos, implicam em ganhos tanto para as organizações quanto para os empregados, quando cria oportunidade de melhoria das condições de vida no trabalho e autoconhecimento (ARELLANO, LIMONGI-FRANÇA, 2013). Ocorre que, até por sua inserção empresarial, muitas dessas ações e programas consideram a saúde a qualidade do trabalho um mero elemento da produção, como destaca Lacaz (2000).

Assim é que Coutinho, Maximiano e Limongi-França (2010, p. 174) identificam a escassez de iniciativas que garantam não só a integridade como promovam a melhoria das condições de trabalho e a preservação da saúde física, psicológica e social dos empregados, "*ameaçadas pelo desequilíbrio entre as exigências da vida profissional e pessoal*".

Esses mesmos estudiosos também alertam para a falta de integração entre a gestão de projetos - que busca facilitar o planejamento, a execução e o acompanhamento das iniciativas relacionadas à agregação de valor dentro da organização – e os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) – que, embora integrem a estrutura dos programas de gestão de pessoas, muitas vezes estão à margem do portfólio de projetos da organização. Por essa razão, faz-se necessário obter um modelo de avaliação que integre as estratégias de recursos humanos e as estratégias organizacionais.

A convergência entre a adoção de PQVTs e a tendência de melhoria nos processos demanda não somente a necessidade de remapeamento de processos, mas o desenvolvimento de uma metodologia de mensuração dos resultados – como o Retorno sobre o Investimento (ROI) - provenientes da QVT, com a produção de métricas econômicas que proporcionem informações sobre a relação custo/benefício da implementação e do uso de tais programas.

Também Oliveira e Limongi-França (2005) relatam a dificuldade de relacionar os programas de gestão de pessoas aos ganhos que eles trazem para a empresa, o que faz com que muitos administradores deixem em segundo plano a tarefa de avaliar os resultados do que foi investido. "*Existe uma falsa crença, muito difundida entre os profissionais, de que os resultados da área não podem ser avaliados, a não ser muito subjetivamente*".

Mas, a despeito dessa aparente restrição cultural, há empresas que têm monitorado as práticas de gestão de pessoas, registrando dados como o índice de rotatividade de pessoal e/ou a porcentagem da receita investida em treinamento. Ainda que relevante para controles rotineiros, especialmente no que concerne a custos, esse monitoramento ainda não contempla a vinculação entre a gestão de pessoas e a estratégia organizacional (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Para contribuir com a obtenção de respostas mais conclusivas, o objetivo desta pesquisa é propor o desenvolvimento de uma metodologia cujos critérios possam ser aplicáveis aos modelos de QVT e que forneça respostas passíveis de serem convertidas em uma estratégia alternativa.

Os resultados devem convergir para a consistência metodológica do instrumento adotado. Espera-se que essa nova metodologia forneça, através de análises, uma gama mais objetiva de respostas e a obtenção de resultados confiáveis, sem alterar os critérios e objetivos da própria QVT.

Pretende-se produzir um modelo com padrões de avaliação de resultados econômicos capazes de medir a contribuição advinda da gestão de QVT e de alinhar os indicadores econômicos aos indicadores de QVT, demonstrando a efetividade de resultados provenientes dos investimentos realizados em programas dessa natureza.

Com o presente projeto, objetiva-se também colaborar com o conhecimento que esse estado da arte trará acerca do quadro epistemológico que vem se formando sobre o tema.

Com o auxílio da metodologia *Economic Value Added* (EVA valor econômico adicionado) - definida como o lucro operacional líquido após a incidência de impostos, descontando o custo de capital (FITZ-ENZ, 2001) – serão analisados o valor econômico adicionado, e a contribuição da Qualidade de Vida no Trabalho a um dado processo, ao produto ou à prestação de um serviço em empresas que já tenham adotado programas dessa natureza.

Com isso, busca-se evitar as demonstrações financeiras típicas, que podem mascarar resultados verdadeiros, e determinar se as ações voltadas à QVT acrescentaram um real valor econômico à organização. A utilidade do EVA reside na aferição de quanto realmente sobra de lucro, não somente após o pagamento de todas as despesas, inclusive impostos, mas também depois de subtrair o custo do capital investido (FITZ-ENZ, 2001).

2 JUSTIFICATIVA

A exposição até aqui realizada apresenta a necessidade de se desenvolver uma investigação acadêmico-científica focada à mensuração dos resultados econômicos e financeiros obtidos com a adoção de PQVT - Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como contribuir para a aplicação de metodologia com o uso de análise do valor agregado ao produto ou serviço.

O que coloca essa pesquisa em estado da arte.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar, com o uso da metodologia EVA, o retorno econômico que a adoção de PQVTs proporcionam à empresa e aos seus acionistas.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mensurar, com a utilização do EVA, os resultados econômicos provenientes da aplicação de PQVTs na empresa.
- Demonstrar se a empresa está efetivamente criando valor para os acionistas com a implantação de PQVTs.
- Avaliar, com maior precisão, se o capital empregado em PQVTs está sendo remunerado.

4 METODOLOGIA

4.1 PROCEDIMENTOS GERAIS

Trata-se de pesquisa exploratória voltada ao mapeamento das principais metodologias adotadas na Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT), com a utilização do EVA. Os dados primários serão obtidos mediante pesquisa de campo; documental e *desksearch*

4.2 PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS

Além do caráter qualitativo, e, portanto interpretativo, a pesquisa também contemplara investigações bibliográfica e documental.

Na pesquisa de campo serão empregados aplicativos eletrônicos, via internet, e assemelhados para definir o escopo das empresas a serem investigadas. Com isso, ter-se-á uma amostragem sobre o perfil de empresa a ser pesquisado, a formatação dos indicadores de desempenho específicos, o faturamento e o Lucro Antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização (LAJIDA); e a classificação – geral e por segmento – das empresas no mercado.

No que concerne aos dados secundários, pretende-se organizar um grupo de pesquisa específico; criar um *blog* do projeto e utilizar aplicativos disponíveis na internet, como *Facebook* e *Linkedin*, com o intuito de criar um fórum de discussões que envolva estudantes, pesquisadores; profissionais envolvidos e interessados na temática da investigação. Também se espera identificar os aceleradores tecnológicos e o papel e a importância da QVT.

6 A PESQUISA EM ESTADO DA ARTE

De acordo com Amorim (2001), a atividade de pesquisa é uma prática acadêmica que se nutre de duas enunciações distintas. A primeira consiste no processo de geração/coleta de dados e esse processo, muitas vezes, implica a compreensão do sujeito na perspectiva de seu contexto. Já a segunda enunciação remete à descrição científica do fenômeno estudado no relatório de pesquisa, o que, inevitavelmente, deverá ocorrer sob influência da exotopia, ou seja, pela complexa mudança de enunciações. Isto significa que o cientista, ao sair do lugar da realização da pesquisa para o do relato científico, deve permanecer alerta, porque a saída do ambiente da investigação para a escrita do texto final da pesquisa exigirá dele uma outra postura enunciativa. Como define o autor (AMORIM, 2001, p. 201)

> o texto “relatante” é necessariamente uma outra enunciação, um outro contexto dialógico, com novas particularidades. Este novo contexto tenta inscrever a singularidade do diálogo de campo em algo de reprodutível ou inteligível segundo certos princípios de sistematicidade.

7 REPERCUSSÃO, RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Ao final da investigação, espera-se:

- divulgar os resultados obtidos em eventos nacionais e internacionais;
- estabelecer convênio com Instituição de Ensino Superior Internacional, para promover intercâmbio de pesquisas sobre o tema;
- produzir pelo menos dois artigos, em coautoria com Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França, para publicação em periódicos de boa classificação no Qualis Capes;
- oferecer aulas e seminários a alunos da Graduação e de Pós-Graduação;
- disponibilizar os resultados para disciplinas diversas e afins ofertadas nos cursos de graduação e de pós-graduação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, e na produção acadêmica da FEA/PROGEP/QVT;
- desenvolver e oferecer disciplina *on-line* em parceria com a Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França;
- despertar o interesse de graduandos, pós-graduandos e pesquisadores para o tema da pesquisa;
- disponibilizar na web, para consulta pública, o banco de dados construído durante a pesquisa

8 CRONOGRAMA DE TRABALHO

Previsão de Início: agosto de 2016
Previsão de termino: julho de 2018
2 anos

PERÍODO	1ºtri	2ºtri	3ºtri	4ºtri	5ºtri	6ºtri	7ºtri	8ºtri
ETAPAS								
Organização do Blog; Facebook e Linkedin	X	X	X					
Convênio com Universidade Internacional.		X	X	X				
Organização de Grupo de Pesquisa Específico e Cronograma de Atibidades Específicas	X	X	X					
Seleção e Revisão Bibliográfica	X	X	X					
Coleta de Informações		X	X	X				
Catalogação das Informações				X	X			
Produção do Banco de Dados			X	X	X			
Sistematização de Dados			X	X	X			
Análise de Dados			X	X	X			
Descrição dos Procedimentos Metodológicos			X	X	X			
Redação de Relatório Parcial			X			X		
Identificação dos Temas de mais Originalidade			X			X		
Seminário ON_LINE (WEBNAR)				X		X		
Novo Aporte ao Banco de Dados						X		
Proposta para Metodologia para Aplicação do VEA na QVT						X		
Produção do Primeiro Artigo em Conjunto com a Profª Ana Cristina			X	X	X			
Apresentação das Análises Preliminares em Congresso a ser Definido					X	X		
Novo Aporte ao Banco de Dados							X	
Análise Final							X	
Redação de Relatório Final								X
Conclusão do Pós-Doutorado								X

REFERÊNCIAS

AGLIETTA, M. **A theory of capitalist regulation**: the US experience. London: Verso, 1979.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de gestão de pessoas 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.

AMORIM, M. O pesquisador e seu outro: São Paulo: Musa, 2001.

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 141-151, 2013.

ARGYRIS, C. **Personality and organization**: the conflict between system and the individual. New York: Harper, 1957.

CONSTANTINO, M. A. C.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CYRILLO, D. C.; CAMPINO, A. C. C. Avaliação da qualidade de vida: validação de instrumento baseado em indicadores biopsicossociais. **Revista Científica JOPEF**, Curitiba, v.13, n. 2, p. 21-35, 2012.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

COUTINHO, M. L. G.; MAXIMIANO, A. C. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Implantação de programas de qualidade de vida no trabalho com o modelo de gestão de projetos**.** **Revista de Gestão e Projetos (GeP)**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 172-189, jan.-jun. 2010.

ETZIONI, A. **Sociologia industrial**: o estudo das organizações econômicas. São Paulo: Atlas, 1981.

FITZ-ENZ, J. **Retorno do investimento em capital humano**: medindo o valor econômico do desempenho dos funcionários. São Paulo: Mackron Books, 2001.

GARVIN, D. A. **Gerenciando a qualidade**: a visão estratégica e competitiva. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan.-fev. 1968.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-156, 2000.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 2ª ed. New York: Harper &. Row, 1970.

McGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. Tradução de Margarida Maria C. Oliva. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MONTEIRO, E. M. A; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará. **Revista de Administração da UEG**, Aparecida de Goiânia, v. 2, n.1, jan.-jun. 2011

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. Teoria geral da administração. 2ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v. 4, n. 1, art. 9, jan.-jun. 2005. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>. Acesso em: 25 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Desenvolvimento humano e IDH**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/IDH/DH.aspx?indiceAccordion=0&li=li_DHHome>. Acesso em: 08 maio 2016a.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Ranking IDH Global 2014**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/atlas/ranking/Ranking-IDH-Global-2014.aspx>. Acesso em: 08 maio 2016b.

RAGO, M.; MOREIRA, E. F. P. **O que é Taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SANTOS NETO, J. A. S.; ALIGLERI, E. As empresas mais verdes do mundo: uma análise das ferramentas de gestão adotadas pelas empresas listadas no ranking da Interbrand. In: ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE (EMGEMA), 17., 2015, São Paulo. **Anais Eletrônicos**... São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, 2015. Disponível em: <http://engemausp.submissao.com.br/17/anais/arquivos/283.pdf>. Acesso em: 03 maio 2016.

SCHIRRMEISTER, R; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 283-298, set.-dez. 2012.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. Curitiba: Hemus, 2008.

SZEZERBICKI, A. S.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Henry Ford: a visão Inovadora de um homem do início do século XX. **Publicatio UEPG**: **Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Linguística, Letras e Artes**, Ponta Grossa, v. 12, n. 2, p. 105-110, dez. 2004.

TAVARES, R. S. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A relevância da comunicação interna planejada para o desenvolvimento do comprometimento organizacional. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, Ribeirão Preto, v. 1, n. 1, p. 1-16, set. 2010.

TAYLOR, F. W. **Principles of scientific management**. New York: Harper & Row, 1911.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMEISTER, R; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. Revista Administração e Diálogo, São Paulo, v. 9, n. 1, P. 35-58, 2007.