

Análise da Percepção de Importância da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo Entre Homens e Mulheres Funcionários do Setor Calçadista

Jussara Palmeira Dos Santos
jussara_palmeira@hotmail.com
UFCG

Marielza Barbosa Alves
marielzab@hotmail.com
UFCG

Thairo Targino Leopoldino
thairotargino@yahoo.com.br
UFCG

Jéssica Thaisse Targino
jessicathaisse@hotmail.com
UFPE

Camila Rodrigues
camilarodriguez88@gmail.com
UFPE

Resumo: A diversidade está relacionada às diferenças nas características das pessoas, sejam elas físicas ou de personalidade e preferências, e é um fator que está presente em todos os âmbitos. Observando esse fato com as constantes mudanças que ocorrem no contexto geral do mundo, verifica-se que a força de trabalho também tem se modificado nos últimos anos, principalmente na questão da diversidade de gênero. Desde que começaram a fazer parte do mercado de trabalho, no século XX, as mulheres buscam por uma maior participação no mesmo, pois ainda não existe um equilíbrio em relação ao sexo oposto, já que elas são minoria. Diante das modificações do mercado de trabalho, nesse contexto da diversidade, as organizações precisam adaptar suas políticas para poder atender esse público diferenciado. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações é uma das políticas adotada por essa área. Nesse sentido, o atual estudo tem como objetivo geral analisar a percepção da importância de Qualidade de Vida no Trabalho entre homens e mulheres no setor calçadista de Campina Grande – PB, sendo um estudo descritivo e caracterizado como pesquisa de campo de caráter quantitativo. Os resultados mostraram que realmente há uma necessidade de que as empresas atendam das mais diversas formas o público feminino interno, já que o mesmo mostrou se importar com as políticas que possam atender as suas necessidades.

Palavras Chave: Diversidade de gêner - Manutenção de Pessoa - Qualidade de Vida no - -

1 INTRODUÇÃO

A diversidade está relacionada às diferenças nas características das pessoas, sejam elas físicas ou de personalidade e preferências, sendo um fator que está presente em todos os âmbitos. Observando esse fato com as constantes mudanças que ocorrem no contexto geral do mundo, verifica-se que a força de trabalho também tem se modificado nos últimos anos, principalmente na questão da diversidade.

O aumento dessa diversidade ocorre em vários aspectos, tais como gênero, raça, nacionalidade, classe social, região cultural, idade, dentre outras. Pelo fato dessas mudanças acontecerem, torna-se necessário que as organizações tratem do conflito e do gerenciamento dessas diversidades no ambiente de trabalho. Desde que começaram a fazer parte do mercado de trabalho, no século XX, as mulheres buscam por uma maior participação no mesmo, pois não existe um equilíbrio em relação ao sexo oposto, já que elas são minoria.

Diante das modificações do mercado de trabalho e para atender esse público diferenciado, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações é uma das políticas adotadas pela área de Gestão de Pessoas, sendo uma aplicação concreta de uma filosofia humanista por meio da introdução de métodos participativos, com o intuito de modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de proporcionar uma situação favorável à satisfação dos funcionários e à produtividade (BERGERON *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Nesse sentido, o atual estudo foi realizado no setor calçadista de Campina Grande, no estado da Paraíba, tomando como referência a esfera de manufatura calçadista, que, segundo dados da Associação Brasileira das Indústrias de Calçados – ABICALÇADOS (2009), o Brasil é detentor do terceiro lugar no ranking dos maiores produtores mundiais. O estado constitui um pólo calçadista sendo, de acordo com os dados da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba – FIEP (2006), o terceiro maior produtor de calçados do país, destacando-se a cidade Campina Grande que é uma das grandes produtoras de calçados no Estado, que segundo dados do Sindicato da Indústria de Calçados da Paraíba, atualmente estão instaladas 80 empresas formais e mais de 100 que trabalham na informalidade.

Diante disso, surge o seguinte problema: Qual a percepção de homens e mulheres com relação a importância das dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho?

Buscando responder a essa problemática, foi definido o objetivo geral deste estudo: analisar a diferença de percepção entre homens e mulheres quanto a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no setor calçadista de Campina Grande – PB no que se refere à importância.

As pessoas são importantes peças e também essenciais pelas mudanças ocorridas no trabalho, por isso que não é de hoje que as empresas percebem que elas são seu grande capital, sendo aquelas responsáveis por determinar o progresso ou falência de uma dessas. Assim, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se evidente e necessária, pois ela reflete na eficiência profissional e na vida dos funcionários.

A discussão da QVT dentro do contexto da diversidade torna-se essencial nos dias atuais, buscando respeitar as diferenças e contribuir com o tratamento mais igualitário. Nesse sentido, as empresas precisam perceber que as elas carecem adotar novas políticas para atender a essa questão, como é o caso da diversidade de gênero.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL

“Nenhum ser humano é igual ao outro”, diante dessa afirmativa é que se desenvolve o conceito a respeito de diversidade, que, segundo Ferreira (2010), é um termo usado para definir caráter do que, por determinado aspecto, não se identifica com algum outro, ou, ainda, pode ser a multiplicidade de coisas distintas. Diversidade é um termo amplo, e a expressão

diversidade no ambiente de trabalho, um dos focos do atual estudo, está relacionada a quaisquer características que tornam as pessoas diferentes umas das outras.

Daft (2005) afirma que diversidade relacionada à força de trabalho significa

uma força de trabalho inclusiva composta de pessoas com qualidades humanas diferentes ou que pertençam a vários grupos culturais. Do ponto de vista os indivíduos, diversidade significa incluir pessoas diferentes delas mesmas ao longo das dimensões como idade, etnia, gênero ou raça. É importante lembrar que a diversidade inclui todos, não apenas as minorias (p. 319).

É fato verificado que as pessoas são “peças” de grande importância nas organizações desde muitos anos atrás, sendo assim, é essencial que estas identifiquem e reconheçam as diferenças existentes entre os seus funcionários, uma vez que isso se torna necessário para que haja um melhor desempenho na execução de suas atividades, pois uma gestão eficaz da diversidade, conforme afirmam Robbins; Judge; Sobral (2010), aumentará o acesso que uma organização tem para uma maior variedade possível de habilidades, competências e ideias.

Ao longo da história, muitas mudanças ocorreram na força de trabalho, principalmente no Brasil durante a segunda metade do século XX, período em que houve um significativo aumento das mulheres empregadas. Nos anos 1970, as mulheres representavam cerca de 30% da população brasileira economicamente ativa, percentual que aumentou mais 15% nos anos de 2009 a 2011, proporcionando um equilíbrio entre o contingente de ambos os sexos (IBGE, 2012).

A maior diversidade da força de trabalho gera novos desafios para as práticas administrativas, pois os gestores deverão modificar sua filosofia de tratar todo mundo de maneira igual, reconhecendo as diferenças e respondendo as mesmas de modo que possa assegurar a retenção dos seus funcionários, assim como uma maior produtividade sem que haja qualquer tipo de discriminação.

Há várias características que diferenciam os membros da força de trabalho, a saber: características biográficas que são as relacionadas ao nível superficial, como idade, gênero, raça, deficiência, tempo de serviços, estabilidade no emprego, religião, e orientação sexual, e constituem as maneiras mais comuns por meio das quais os funcionários se diferenciam, variando de acordo com as diferenças culturais entre os países, de maneira geral. E habilidade, referente à capacidade de um indivíduo para realizar as diversas atividades de uma determinada função, sendo uma avaliação geral de tudo que ele pode fazer; e essas habilidades são formadas por dois grupos de fatores como, as habilidades intelectuais (atividades necessárias para o desempenho de atividades mentais) e as físicas (atividades que precisam de resistência, destreza, força e características similares).

Uma diversidade bastante comum e observada, como já citada, é a de gênero dentro do ambiente organizacional, em que o feminino sofre constantemente discriminação pelo fato das mulheres estarem crescendo nesse meio desde sua entrada no mercado de trabalho. Mesmo com os números aumentando, ainda a mulher é tratada de forma inferior em comparação ao sexo oposto.

Logo, as organizações devem ser administradas com uma visão da existência da diversidade, já que a mesma está presente em todos os níveis delas. Então, as práticas de recrutamento, seleção, contratação, retenção e desenvolvimento devem ser programadas para converter a diversidade em benefícios que proporcionem a vantagem competitiva da empresa, podendo criar mais políticas e programas para se ter uma mudança significativa em favor do clima organizacional e que os funcionários possam se sentir mais satisfeitos ao realizar suas tarefas.

Assim, para este trabalho irá ser discutido, especificamente, gestão da Qualidade de vida, e até que ponto é desenvolvido um novo olhar sobre a QVT considerando a diferença de necessidades, de realidades e de percepções no âmbito da diferença de gêneros.

2.2 MANTENDO PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Sob o ponto de vista da Gestão de Pessoas, as organizações devem não somente conseguir captar e aplicar de forma adequada o seu capital humano, mas, ainda, mantê-lo satisfeito em longo prazo, no seu ambiente de trabalho, já que as pessoas passam a maioria de seu tempo trabalhando dentro dessas organizações e são responsáveis ou não pelo seu sucesso. Assim, é importante os indivíduos tenham condições de satisfazer suas necessidades no ambiente de trabalho, caso contrário, isso irá se refletir nos resultados da organização, gerando resultados negativos para a mesma.

Pagano (2000) afirma que, com o novo milênio, surge um grande desafio do "humanismo" em todas as áreas, que consiste no fato das organizações perceberem este impacto por meio da forte influência que a motivação dos seus colaboradores exerce sobre os resultados do negócio. Assim, fica claro que o jeito de trabalhar está cada vez mudando, e com ele, a forma de envolver pessoas com o negócio.

Daí, é de extrema necessidade que tais organizações invistam na manutenção das pessoas que fazem parte delas. Essa manutenção exige um conjunto de cuidados especiais relacionados aos estilos de gerência, as relações com os empregados e os programas de higiene e segurança do trabalho que garantam a qualidade de vida no trabalho.

Conforme Chiavenato (2010), os processos de manutenção das pessoas existem para manter as pessoas satisfeitas e motivadas, com a meta de assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais permanentes na organização, obtendo, dessa forma, seu compromisso e comprometimento com ela.

Funcionários comprometidos são os que estão sendo convocados pelas empresas para solucionar problemas e é neles que essas organizações tendem a investir mais ainda, então, elas investem, a princípio, para motivar os funcionários e depois para mantê-los como "elementos" fundamentais para o sucesso dos negócios.

Diante do fato das pessoas serem diferentes entre si, possuírem personalidade própria e serem motivadas de formas distintas, é que a manutenção de pessoas nas organizações se torna uma árdua tarefa, mas que pode ser realizada no ambiente organizacional.

Deve-se ser observado, aqui, o fator da diversidade em que é necessário que as organizações a aceitem, pois ela relacionada no mercado de trabalho reflete a diversidade no ambiente mais amplo. Por isso, as organizações precisam criar e desenvolver programas para lidar com todos os seus tipos presentes em seu ambiente para manter as pessoas motivadas para exercerem suas atividades, principalmente a questão de gênero, visto que o número de mulheres está aumentando cada vez mais no ambiente organizacional, e, ainda é notória a discriminação que esse gênero sofre, seja por companheiros de trabalho, como o desenvolvimento de políticas e novas estruturas que não compreendem algumas necessidades que precisam.

Dentre as opções de manutenção de pessoas nas organizações estão os programas de Qualidade de Vida no Trabalho, já que a mesma envolve um conceito amplo e é indicador das experiências humanas o local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham as atividades, como será visto a seguir.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

De acordo com Chiavenato (2010), o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi cunhado por Levis Davis, por volta dos anos 1970, quando o mesmo desenvolvia um projeto sobre desenhos de cargos. O mesmo (*apud* CHIAVENATO, 2010) considerava a QVT como sendo a preocupação com o bem-estar geral e saúde dos colaboradores das organizações no desempenho de suas atividades.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho tem sido avaliado e questionado desde muito tempo, não se tratando de um simples "modismo" de momento, mas como um processo que visa à busca do desenvolvimento humano e organizacional.

Coadunando com essas ideias, Limongi-França (2002) cita Walton, um dos pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, que a define como algo que vai além dos objetivos da legislação trabalhista, que surgiu no século XX a partir da regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidente de trabalho.

Limongi-França e Zaima (2002, p. 406) apresentam o seguinte conceito quanto a QVT:

Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico.

A QVT não é uma abordagem isolada, pois abarca um conjugado de ações de uma empresa, com o intuito de melhorar vários aspectos do trabalho, essencialmente o do próprio capital humano, as pessoas. Os autores (*op. cit.*) confirmam isso, ao defenderem o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho como amplo e interdisciplinar, em que se envolvem estudos de várias ciências, como saúde, ergonomia, psicologia, etc.

Com esse mesmo enfoque, Limongi-França conceitua, em outro momento, a QVT com o intuito de se alcançar o bem-estar das pessoas nas empresas

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização (2007, p. 167).

Segundo Chiavenato (2010), o conceito atual de Qualidade de Vida (QVT) não está ligado apenas a aspectos físicos, mas também ambientais, como aspectos psicológicos do local de trabalho. E ainda, de acordo com o mesmo, assimila duas posições antagônicas, onde de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

Portanto, a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo quando o mesmo está executando suas atividades, porém com produtividade e competitividade, importantes elementos para qualquer organização continuar no mercado.

Ao longo dos anos em que se focaram estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, foram desenvolvidos algumas abordagens e modelos que visam identificar fatores que influenciam a QVT, mas para esse trabalho, será focado apenas um modelo.

Desta forma, o modelo de Walton (1973) sobre QVT é constituído por oito dimensões, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente organizacional em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida social, como se pode observar nas categorias abaixo.

- 1. Compensação justa e adequada:** visa mensurar a adequação da remuneração ao trabalho feito pelo trabalhador, equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na empresa) e equidade externa (comparação da remuneração em relação a outros profissionais do mercado);
- 2. Condições de trabalho:** leva em conta os fatores jornada de trabalho e ambiente físico, que não sejam perigosos em excesso ou prejudiciais à saúde do trabalhador;
- 3. Uso e desenvolvimento de capacidades:** diz respeito às oportunidades que o trabalhador tem de aplicar seu saber e suas aptidões, desenvolver sua autonomia, obter informações sobre o processo total de trabalho e de retro informar sobre o seu desempenho;
- 4. Oportunidade de crescimento e segurança:** mede as possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira profissional, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego;

5. **Integração social na organização:** ligada à ausência de grandes diferenças hierárquicas e preconceitos, relacionamento marcado por apoio mútuo, franqueza interpessoal e respeito às individualidades;
6. **Constitucionalismo:** observa os direitos trabalhistas, estabelecimento de normas e regras da organização;
7. **O trabalho e espaço total de vida:** objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal (vida familiar, atividades de lazer e comunitárias).
8. **Relevância social da vida no trabalho:** atuação da empresa na sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego.

Assim, o Modelo de Walton apresenta critérios que influenciam para que o trabalhador possa desempenhar suas atividades com responsabilidade e autonomia, possuindo um conhecimento de seu desempenho, com tarefas adequadas a seu cargo, sem esquecer o seu desenvolvimento pessoal, por isso tal modelo foi adotado para o presente estudo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Em relação aos objetivos determinados, esta pesquisa é caracterizada como descritiva e conforme o seu delineamento (procedimentos técnicos utilizados), como Pesquisa de campo.

O universo que compôs essa pesquisa foi de alguns funcionários do setor calçadista de Campina Grande – Paraíba, distribuídos entre 11 empresas no total. Dessa forma, este estudo caracteriza-se pela utilização da amostra não probabilística por acessibilidade, em que foram distribuídos 300 questionários entre 11 empresas, resultando em 173 questionários respondidos pelos funcionários do setor Calçadista da cidade de Campina Grande – PB, distribuídos entre 5 empresas. A amostra selecionada admitiu uma análise detalhada das questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho à luz da diversidade de gêneros, concedendo uma compreensão crítica da realidade desse setor.

Ainda, para a realização desta pesquisa, foi realizada, inicialmente, uma revisão bibliográfica. Utilizou-se, para a coleta de dados a *sites* e aplicação de questionários com funcionários do setor estudado. Este estudo tomou por base o questionário adaptado por Hoffmann (2007) no que se refere à perspectiva importância a partir da proposta de Walton (1983), com a finalidade de analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre homens e mulheres no setor calçadista de Campina Grande – PB.

Os enunciados no questionário foram fundamentados nos conceitos do referencial teórico e uma escala do tipo Likert de 1 a 5, em que se pretendeu identificar a importância de alguns aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários das empresas em questão neste trabalho, como pode ser observado no quadro a seguir.

Quadro 01: Escala de Likert da importância utilizada na realização da pesquisa.

Escala de Likert	Significado	Intervalos
(1)	Insignificante	1-1,49
(2)	Pouco Importante	1,5-2,49
(3)	Mais ou menos Importante	2,5-3,49
(4)	Importante	3,5-4,49
(5)	Muito Importante	4,5- acima de 5

Fonte: Pesquisa de Campo.

Por fim, os resultados foram organizados consolidando as variáveis deste estudo em dimensões, conforme mostra o quadro a seguir:

Quadro 02: Dimensões analisadas na pesquisa.

Dimensões	Variáveis
Compensação justa e adequada	Pagamento justo e adequado pelo trabalho exercido, conforme as necessidades pessoais e econômicas.
	O salário recebido ser de acordo com outras empresas do mesmo setor.
	Valor do salário pago ser parecido com o de outros cargos.
Condições de segurança e saúde no trabalho	Horas trabalhadas de acordo com a função desempenhada.
	Condições físicas do trabalho estruturadas para reduzir riscos de doenças e danos.
	Límite de idade para exercer algumas funções de trabalho que não ponha em risco a saúde e o bem-estar das pessoas.
Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Liberdade e independência para programar e executar suas atividades.
	Uso da capacidade e habilidade na execução do trabalho.
	Informações recebidas sobre o trabalho e desempenho na realização das atividades.
	Realização de tarefas completas no trabalho.
	Planejamento das atividades.
Oportunidade futura para crescimento contínuo e futuro	Utilização de conhecimentos e habilidades extras e aprendidas no trabalho.
	Capacitação dos funcionários para evitar que os conhecimentos não sejam usados.
	Mudanças de cargo profissional dentro na empresa.
	Segurança de continuar trabalhando na empresa.
Integração social na organização de trabalho	Ausência de preconceitos como de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física.
O constitucionalismo na organização	Privacidade e individualidade na empresa.
	Liberdade de expressão com oportunidade de manifestar ideias e sugestões sem receber reclamações.
	Tratamento justo em todas as situações.
O trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio entre o tempo dedicado na empresa e a vida pessoal.
A relevância social da vida do trabalho	Valorização do trabalho por parte da empresa e da comunidade.
	Empresa bem vista na comunidade.

Fonte: Pesquisa de Campo

No tratamento das informações colhidas dessa pesquisa quantitativa, foi utilizado para análise estatística, o *software SPSS*, e os questionários foram gerados através do programa *Microsoft Excel* (2007). Como já foi esclarecido anteriormente, foram realizadas técnicas de estatística descritiva através de métodos numéricos, calculando a média e o coeficiente de Variação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 IDENTIFICAÇÃO DE DADOS: PERFIL DOS RESPONDENTES

Da análise dos dados coletados, foi possível perceber um perfil dos funcionários que fazem de algumas empresas do setor calçadista, sendo estes os participantes da pesquisa. No total foram realizadas sete perguntas, como será visto a seguir.

Ao analisar os dados, foi possível identificar que, quanto ao cargo ocupado, 81% dos participantes da pesquisa pertencem à área de produção das empresas, seguidos por 13% que ocupam algum cargo administrativo, enquanto 6% exercem atividade de supervisão. Logo, observa-se que a maior parte dos respondentes faz parte do setor de produção, realizando algumas atividades como corte de couro, costura de peças, colagem e montagem dos calçados, entre outras. Na área administrativa, que apresentou um número relativamente pequeno de pessoas, as mesmas são responsáveis pela parte, considerada, “burocrática” da empresa,

exemplos: pagamentos de funcionários, solicitação e compras de matérias-primas, vendas de produtos, etc. O número dos funcionários que supervisionam o cumprimento do trabalho nas demais áreas já citadas é o menor.

No que se refere à idade, verifica-se que a maioria dos funcionários, 42%, estão na faixa etária de 25 a 30 anos de idade, já a minoria, cerca de 6%, estão com mais de 50 anos de idade. Ao analisar os dados, percebe-se que grande parte das pessoas está com uma idade mediana, (de 25 até 40 anos), podendo significar que as empresas preferem contratar colaboradores mais jovens, isso pode ser pelo fato deles serem tidos como mais ágeis nas execuções das atividades e por terem algum nível de instrução e profissionalização, e também pelo fato das empresas continuarem impondo barreiras quanto à faixa etária dos funcionários. Logo, as pessoas com uma idade considerada avançada (acima dos 40), vão sendo gradativamente expulsos dos locais de trabalho por serem considerados profissionais velhos. Os novos paradigmas, que se sustentam nas competências consideradas – adaptação, atualização, flexibilidade, produtividade, eficiência, eficácia, multifuncionalidade, espírito de equipe, velocidade –, criam culturas organizacionais propícias aos profissionais mais jovens, mas, por outro lado, pouco receptivas (“expulsatórias”) aos mais velhos. Em virtude da associação estereotipada de juventude a essas competências, os profissionais mais velhos se veem diante de um ambiente de trabalho (*workplace*) simbolicamente hostil à sua presença, tornando-se difícil a sua permanência nele (PERES, 2002).

Quanto ao gênero, de acordo com os dados, 65% dos funcionários respondentes pertencem ao sexo masculino, e 35% ao feminino, indicando que as organizações contrataram mais colaboradores homens do que mulheres. Tais dados revelam que apesar de haver um aumento crescente, nas últimas décadas, da mulher no mercado de trabalho, segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) (2012), ainda não se observa um equilíbrio ao comparar com o número de homens empregados. Além disso, conforme o **IBGE (2012)**, a participação das mulheres chega a 45,1% nas microempresas, contra 31,8% nas médias e grandes, fora que, nas grandes empresas a desigualdade é considerada ampla quanto aos cargos, visto que menos de 14% dos cargos de diretoria das 500 maiores empresas do Brasil são ocupadas pelo sexo feminino.

No que diz respeito ao estado civil, 59% dos respondentes são casados, já 33% disseram ser solteiros, e 8% afirmaram estar em outro estado civil, podendo ser viúvos, separados, etc. Considerando que 65% são homens e 2, 67% têm de 25 a 40 anos. Pode-se verificar que, grande parte dos funcionários é de jovens homens casados, e tenham constituído sua própria família. O que confirma os dados do IBGE (2012), segundo o Censo 2010, a união consensual teve crescimento significativo no Pará, cuja proporção mostra um crescimento das uniões estáveis de 2000 (12,1%) para em 2010 (14,7%).

Em relação à quantidade de filhos, observa-se que 34% possuem de dois a quatro filhos, equilibrando-se com outros 34% que ainda não tem filhos, enquanto 22% gerou apenas um filho, 8% dos funcionários tiveram de três a quatro, e 2% possuem acima de quatro filhos. Tais dados corroboram com as informações do estado civil em que, a maioria dos respondentes é casada, logo, já formaram sua própria família com cônjuges e filhos, daí os números. Observa-se que, ainda existe bastante pessoas que não têm filhos, dado que pode ser comprovado ao verificar o número de pessoas solteiras e também a idade dos mesmos, que são considerados jovens para constituírem famílias com filhos .

Observando os dados que tangem o nível de instrução, constata-se que 42% dos funcionários pesquisados das empresas do setor calçadista já concluíram o ensino médio, 22% não concluíram o ensino médio, já 16% não conseguiram terminar o ensino fundamental, 10% dos respondentes não finalizaram o ensino superior, os que o concluíram somam 5%, e, outros 5% completaram o ensino fundamental. Esses números expressam que quase metade dos colaboradores das empresas concluíram o ensino médio e que outra boa parcela não conseguiu obter nenhuma formação, isso pode significar. Esse dado é relevante quando se considera que

81% trabalham diretamente na produção, isso pode ser reflexo na exigência que instituições fortes do cenário nacional, tais como a Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e o MEC (Ministério da Educação) em seus documentos, vêm apontando a ampliação do nível de educação como estratégia para promover o acesso ao trabalho e a condições mais dignas de vida. Segundo tal concepção, a conclusão da educação básica por parte do trabalhador seria pré-requisito para a elevação da produtividade nas indústrias e para o desenvolvimento da nação num momento histórico em que há incorporação crescente de ciência e tecnologia nos processos produtivos e a competitividade em nível internacional precisaria ser buscada pela economia brasileira.

A última questão dos dados de identificação trata do tempo de empresa que os pesquisados têm, e mostra que 45% estão na empresa entre um a quatro anos, 21% dos respondentes estão entre cinco e nove anos, 16% colaboram com na empresa há menos de um ano, empregados na empresa há mais de dez anos somam um número de 13%, e, 5% optaram por não responder. Ao analisar as informações verifica-se que a maioria das pessoas pesquisadas está nas empresas por um tempo considerado curto, um a quatro anos, e outra parcela mediana há menos de um ano, mesmo assim uma grande parcela se mantém na empresa há cinco anos ou mais. Ainda, é importante citar que, uma das empresas está em atividade há apenas dois anos na cidade de Campina Grande, o que pode afetar esses dados de tempo de empresa.

4.2 AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA

4.2.1 DIMENSÃO COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

A questão que diz respeito ao pagamento justo e adequado pelo trabalho exercido, conforme as necessidades pessoais e econômicas dos funcionários percebeu-se que a média dos homens foi de 3,96 e CV de dispersão de 22,27% e das mulheres foi de 4,14, como CV de 19,67%, mostrando que não houve diferenças significativas, pois ambos os gêneros dizem ser importante receber um salário adequado às suas necessidades de qualquer natureza.

A segunda questão se refere ao salário recebido estar de acordo com outras empresas do mesmo setor, os dados observados em relação ao gênero mostraram: a média dos homens foi 3,82, com o CV 23,40 de dispersão e a das mulheres 3,88, com coeficiente de variação de 24,24%, as médias ficaram na mesma margem. Logo, indicam que os funcionários, por mais que não estejam satisfeitos em relação a isso nas empresas que trabalham, julgam importante essa equiparação no valor dos salários, uma vez que os cargos são semelhantes e as funções também, assim, as remunerações devem ser iguais ou no mínimo proporcionais.

A variável que envolve o valor do salário pago ser parecido com o de outros cargos na empresa, indicou uma proximidade nas médias, como se pode observar: média 3,79 e CV de dispersão 24,69%, no masculino; média 3,86 e CV de 25,36%, no feminino. Diante dos resultados, percebe-se que os funcionários dão importância para os valores dos salários serem compatíveis, até mesmo, porque cada função dentro de uma organização tem sua relevância para que as atividades ocorram.

4.2.2 DIMENSÃO CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A primeira variável dessa dimensão, horas trabalhadas de acordo com a função desempenhada, observou-se uma aproximação nas médias: homens 3,83 e CV de 23,03 e mulheres 4,11, com coeficiente de variação de 19,88%. Logo, eles julgam que é importante seu horário condizer com suas atividades, necessitando que às organizações, como dito anteriormente, verifiquem os horários de trabalho de seus funcionários, oferecendo um adicional pelas horas extras, ou gratificação para os que trabalham um pouco mais devido a sua função.

As condições físicas do trabalho estruturadas para reduzir riscos se referem à outra variável dessa dimensão, e revelaram médias similares: masculino 3,82 e feminino 4,09 e

coeficientes de VARIAÇÃO, respectivamente, 24,76% e 19,58%. Os funcionários consideram que é importante trabalharem num ambiente salubre, em que não corram quaisquer riscos ao exercerem suas atividades profissionais, principalmente os do gênero feminino, pela média observada, isso pode ser pelo fato da dupla jornada que muitas mulheres enfrentam, isto é, além de trabalharem “fora”, quando chegam em casa ainda têm afazeres domésticos para realizar e os filhos para auxiliarem. Ao tratar desse assunto, Escanciano (2008) afirma que elas se dedicam ao trabalho tanto quanto o homem e quando voltam para casa se dedicam com a mesma intensidade ao trabalho do lar. Logo, a possibilidade de não adoecer ou se acidentarem é essencial para ambos os gêneros, porém as mulheres têm muitas responsabilidades para cumprir, além dos pertencentes a área profissional.

A variável “limite de idade para exercer algumas funções de trabalho que não ponha em risco a saúde e o bem-estar das pessoas”, mostrou: homens com média de 3,58 e CV 27,61% e mulheres com média 3,86 e CV 22,76%. Às vezes, determinadas funções precisam de pessoas mais resistentes e com maior disposição para realizá-la, por isso é importante que as organizações verifiquem se seus funcionários estão enquadrados nas atividades que consigam realizar.

Deve-se destacar a média feminina que foi mais elevada que a do gênero oposto, isso pode ser pelo fato, como exposto antes, das mulheres terem, muitas vezes, mais responsabilidades que o homem no que diz respeito às obrigações do lar, como organizar casa, auxiliar filhos e ainda o marido, assim, se preocupam mais que os homens com um ambiente de trabalho que não venha a lhes afetar na vida pessoal.

4.2.3 DIMENSÃO OPORTUNIDADE IMEDIATA PARA A UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE HUMANA

A variável que envolve a liberdade e independência para os funcionários programarem e executarem suas atividades, exibiu uma pequena diferença na média deles, pois a masculina é 3,65 e coeficiente de variação de 25,79%, já a feminina 4,11 e CV de 19,88%. Logo, as mulheres afirmam ser mais importante do que para os homens terem a liberdade e independência para programarem suas atividades, o que pode significar que elas por terem, muitas vezes, atividades domésticas para realizarem ao chegar em casa, se preocupam para que seus serviços nas organizações sejam organizados por elas mesmas para que possam adiantá-los ou não atrasá-los, e, assim, não saírem da programação suas atividades prestadas nas organizações. Isto reflete hoje, em algumas medidas tomadas nas empresas, com relação à jornada de trabalho flexível, buscando atender as diversas necessidades, dentre elas as das mulheres que muitas vezes precisam chegar mais tarde ao emprego, devido as suas atribuições.

Quanto ao uso da capacidade e habilidade na execução do trabalho, os resultados apresentados mostrou que o masculino obteve média 3,63 e o feminino 4,09, com CV, respectivamente, 27,08% e 19,58%, demonstrando que as mulheres afirmam que essa questão é mais relevante para elas do que para os homens, isto é, sabe-se que o mercado de trabalho ampliou muitas vagas femininas, porém, ainda há muitas restrições para as mesmas, principalmente na indústria que o trabalho oferecido e alguns cargos são ocupados mais por homens. Portanto, para o gênero feminino, é preciso que as organizações ampliem o número de vagas que as oferecem para o mesmo e que tenha oportunidade de ocupar cargos em que sua capacidade seja desenvolvida, não é pelo fato das mulheres já terem sido consideradas como sinônimo de fragilidade que não tenham competência para exercer certos cargos ou realizarem algumas atividades, pois isso independe do gênero sexual de qualquer pessoa. A literatura aborda isto quando trata do que se chama de “Teto de Vidro”, situação em que muitas mulheres não conseguem subir para cargos mais altos, encontrando uma barreira invisível que faz com que permaneça no mesmo cargo, isto também acontece com outros atores considerados excluídos como portadores de deficiência. (DAFT, 2005).

A terceira questão da dimensão em análise, informações recebidas sobre o trabalho e desempenho na realização das atividades, apresentou: homens 3,67 de média e 27,78% de dispersão de coeficiente de variação e as mulheres 4,12 de média e 17,92% de CV, indicando que o gênero feminino afirma ser mais relevante essa questão para ele do que para o masculino. Essa diferença pode se dar pelo fato das mulheres sentirem que ainda falta serem reconhecidas pelas atividades que exercem na empresa, pois saber o desempenho é importante para que possam melhorar se estiverem cometendo falhas, e logo conseguir exercer outras atividades nas empresas.

No que diz respeito à realização das tarefas completas no trabalho foram apresentadas: masculino média 3,70 e CV 25,48% e feminino 4,04 e CV 21,82%, verificando-se que a média das mulheres foi um pouco maior que a dos homens. Isso pode ser porque as mulheres ainda não tenham a oportunidade de realizar suas atividades do início ao fim por algum julgamento, de pessoas das empresas, de que não são capazes, por isso julgam importante a realização completa de tais atividades, para que se sintam participantes de fato no trabalho que exercem.

Planejamento das atividades, última variável dessa dimensão, mostrou que a média dos homens foi 3,76 e CV 24,87% e a das mulheres foi 4,21 e CV 21,05%, revelando que o gênero feminino julga mais importante que haja um planejamento de suas atividades do que o masculino, isso porque as mulheres precisam que suas atividades estejam devidamente programadas para que nada saia do controle e não venha a surgir qualquer eventualidade que lhes atrasem no cumprimento do horário de chegada ao lar, já que ainda as restam a realização da outra jornada de trabalho que muitas delas enfrentam.

4.2.4 DIMENSÃO OPORTUNIDADE FUTURA PARA O CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA

A questão que se refere à utilização de conhecimentos e habilidades extras e aprendidas no trabalho revelou: homens média 3,73 e CV 23,68%, e mulheres 4,19 e 20,26% de CV, o que mostra uma pequena diferença na média entre eles, expressando que, para o sexo feminino, essa importância maior que foi dada seja pelo fato de não haja ainda um reconhecimento por parte das empresas de que elas são capazes de adquirirem conhecimentos no trabalho e que possam utilizá-los, daí as mulheres darem maior importância que os homens.

“Capacitação dos funcionários para evitar que os conhecimentos não sejam usados” foi outra variável dessa dimensão e exibiu as seguintes médias: o masculino 3,63 e o feminino 4,05, como os coeficientes de variação de, respectivamente, 26,19% e 19,69%, revelando que as mulheres acham mais importante que os homens que as empresas as capacitem, isso pode ser pelo fato de que elas querem ingressar realizando outras atividades nas empresas, pois muitas vezes elas são consideradas como não aptas para ocupar determinadas funções, havendo, de certa forma, ainda, uma discriminação, como observado por Ost (2009, p. 07) “No mercado de trabalho a busca por igualdade de oportunidade também tem sido uma constante. A realidade atual nos mostra que apesar da evolução, as mulheres continuam sofrendo discriminações em razão do sexo.”

No que tange as mudanças de cargo profissional dentro da empresa, observa-se que: a média dos homens foi de 3,80 e das mulheres de 4,12, como os coeficientes de variação de, respectivamente, 25,29% e 20,90%, percebe-se, mais uma vez, nessa variável, que a média feminina ficou um pouco aquém da masculina. Isso mostra, novamente, que as mulheres julgam importante que possam ascender dentro da empresa. Segundo Ost (2009), quando se fala de discriminação em postos de trabalho em relação ao Brasil, de cada dez cargos executivos nas grandes empresas, apenas um é ocupado por mulheres, já no nível de gerência, dois cargos são das mulheres e oito dos homens, nas chefias, as mulheres são três e os homens sete, as mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos

funcionais e administrativos. Comprovando assim, que ainda há falta de oportunidades para as mulheres nas empresas, e, que, mesmo sendo em maior número na população, ainda não tem tanto espaço quanto o sexo oposto.

A variável referente à segurança de continuar trabalhando na empresa apresentou os seguintes dados: média masculina 3,94 e a feminina 4,32, e os coeficientes de variação, respectivamente, 22,53%, 23,37%. Revelando que os homens julgam importante estarem estáveis no trabalho, isso pelo fato de que muito desses indivíduos constituíram suas famílias e tem a necessidade de estabilidade em seu emprego, pois se forem demitidos terão que passar por outros processos de seleção para concorrer a vagas em outras empresas e conseguirem se empregar novamente. Já média das mulheres foi um pouco maior, podendo se dar pela questão do mercado de trabalho ainda não oferecer muitas vagas para o gênero, e, de certa forma, elas tem uma necessidade de se sentirem estáveis nas empresas em que trabalham, pois podem correr o risco de ficarem desempregadas e sem perspectiva de conseguirem outras vagas disponíveis para que possam ocupar.

4.2.5 DIMENSÃO INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

A variável contida nessa dimensão “ausência de preconceitos como de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física” exibiu os seguintes resultados: Masculino 3,97 de média e 22,45% de dispersão, e o feminino 4,28, com CV de 19,4%, indicando que as mulheres afirmam ser mais relevante que não haja qualquer forma de discriminação, isso pode significar que, por estarem constantemente se deparando com várias formas de discriminação e lutando contra as mesmas, as funcionárias veem a necessidade de que continue a mudança para eliminar qualquer tipo de preconceito, já que continuam sendo alvo, seja por acesso a cargos mais elevados e qualificados, até mesmo para o acesso ao emprego. E conforme, Ost (2009, p. 05), “caminho em busca da igualdade mostra-se bastante longo: há vários obstáculos a vencer até que as mesmas oportunidades, condições e reconhecimento estejam assegurados a todos, desaparecidas todas as formas de discriminação”

Logo, as empresas ainda precisam melhorar quanto a esse tema, pois um ambiente qualquer não deve apresentar algum problema de preconceito, já que todos os indivíduos são iguais perante a lei, e não devem ser tratados de forma pejorativa e serem menosprezados por qualquer pessoa por ser diferente ou simplesmente por ser de outro sexo, pois constitui um crime previsto na constituição a discriminação de qualquer natureza, pois o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 assegura que

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Como se pode observar, não deve se ter qualquer atitude que venha a julgar um indivíduo superior ou inferior a outro.

4.2.6 DIMENSÃO CONSTITUCIONALISMO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

“Privacidade e individualidade na empresa” corresponde a primeira questão da dimensão analisada. Enquanto a média masculina foi de 3,66 e CV 25,94%, e a feminina 4,05 e coeficiente de variação de dispersão de 22,15%, os dados femininos mostram que elas dizem que para seu gênero a relevância é maior. Tais resultados podem se dizer pelo fato de que, muitas vezes, as mulheres não têm privacidade em seu ambiente de trabalho, sofrendo com o excesso de “supervisão” desnecessária por parte de seus colegas ou da gerência por não acreditarem na capacidade que elas têm ao realizarem as suas atividades organizacionais. Outro fator também diz respeito até mesmo ao assédio sexual e assédio moral no próprio

ambiente de trabalho por parte de colegas, que julgam que por serem mulheres, são submissas a eles, devendo aceitar qualquer “investida” deles.

A outra diz respeito à liberdade de expressão com oportunidade de manifestar ideias e sugestões sem receber reclamações na organização e mostrou masculino, média de 3,71 e feminino 4,07, com os coeficientes de VARIAÇÃO, respectivamente, 25,41% e 23,25%, revelando que, mais uma vez, a média feminina é maior. Por sofrerem vários tipos de discriminação, as mulheres, talvez, se sintam reprimidas para expor qualquer opinião no ambiente de trabalho, até com receio de surgir represálias contra elas, logo, por isso revelaram ser de grande importância. Lembrando também que elas preferem um ambiente de trabalho aberto ao diálogo em que todos possam discutir problemas e solucioná-los de forma pacífica.

Quanto ao tratamento justo em todas as situações, observou-se que a média masculina foi de 3,72 e a feminina de 4,04, com os coeficientes de variação, respectivamente, 224,82% e 21,82%, a última média foi maior, expressando que as mulheres dão maior importância para tal questão. Serpa (2007) elucida que a discriminação contra a mulher aparece sutilmente em vários momentos em seus ambientes de trabalho, e isso pode ser pela questão do poder, que é associado a força e quem é considerado mais forte é o homem, dentro das relações. Por isso, nem sempre, as mulheres recebem o tratamento de forma adequada, seja num momento de repreensão por ter feito algo incorreto em seu trabalho, ou até mesmo ao não receber um salário justo ou promoção.

4.2.7 DIMENSÃO TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

A única variável dessa dimensão “Equilíbrio entre o tempo dedicado na empresa e a vida pessoal” exibiu: a média do sexo masculino de 3,73 e o CV de 24,49%, 4,26 a média do feminino e o CV 19,41%. Os resultados revelam que, mesmo quase todos os homens não tendo que enfrentar dupla jornada de trabalho, as mulheres afirmam dar maior importância em ter um tempo a mais fora o trabalho para se dedicar a vida pessoal, como descansar, lazer, entre outros entretenimentos, elas se preocupam em, mesmo trabalhando fora de casa, dedicar-se a família, seja na forma de realização de afazeres do lar ou auxiliando os filhos e maridos.

4.2.8 DIMENSÃO RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA DO TRABALHO

“Valorização do trabalho por parte da empresa e da comunidade” é a primeira variável e apresentou médias: 3,80 o masculino e 4,04 feminino, e coeficientes de Variação, respectivamente, 26,07% e 20,98%. Logo, verifica-se que as mulheres dão maior importância a tal fator, talvez por necessitarem serem reconhecidas nas empresas e pelos colegas devido às atividades prestadas às empresas, fato que não ocorre com muita frequência se forem observados dados de discriminação feminina no trabalho. Ainda, a sociedade não a reconhecem tanto quanto elas merecem, talvez se reconhecesse, as mulheres se sentissem mais realizadas no lar e no trabalho.

A outra variável da atual dimensão - Empresa bem vista na comunidade, notou-se que o gênero masculino obteve média 3,84 e CV 24,84% e o feminino a média foi de 4,07 e o CV de 21,64%, isto é, as mulheres julgam que é essencial que a empresa seja bem vista na comunidade, isso pode ser por conta de que elas, como tem o papel de mães de família muitas vezes, sintam-se mais próximas com questões que se referem ao bem estar das pessoas do seu lar, preocupando-se em oferecer uma comunidade ideal para os membros de sua família.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diversidade está muito presente na população de forma geral, mas vem ganhando destaque no ambiente organizacional pelo fato de interferir nas relações de trabalho e no próprio ambiente em si, como a diversidade de gênero. Logo, por se tratar da área que é responsável pelas práticas de manutenção de pessoas nas organizações, a Gestão de pessoas

desenvolve políticas que procurem atender os diversos públicos internos das organizações, daí está a Qualidade de Vida no Trabalho.

Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção da importância de Qualidade de Vida no Trabalho entre homens e mulheres no setor calçadista de Campina Grande – PB.

Na **Compensação justa e adequada** julgam importante que as organizações priorizem tal questão, sendo preciso as organizações do setor calçadista campinense lançarem novas propostas salariais, já que a questão da remuneração é um grande motivador para os funcionários de qualquer setor organizacional, o que os fazem trabalhar para que obtenham recursos que venham a satisfazer suas necessidades econômicas e pessoais. Já nas **Condições de segurança e saúde no trabalho** é relevante que as organizações ofereçam condições boas para que todos exerçam suas atividades de maneira segura e saudável, o que elas não apresentam, e é necessário que invistam e observem as diferenças, pois, no caso das mulheres, elas apresentam uma preocupação maior com esse fator, já que, na maioria das vezes, elas têm mais responsabilidades que o homem no que diz respeito às obrigações do lar, como organizar casa, auxiliar filhos e ainda o marido, assim, se preocupam mais que os homens com um ambiente de trabalho que não venha a lhes afetar na vida pessoal.

O **Planejamento das atividades** revelou que as empresas devem fazer uso ao máximo do que os seus funcionários podem lhes proporcionar e assim desenvolver certas capacidades, desta maneira, ambas as partes saem beneficiadas da relação. As organizações que investem para o seu melhor desempenho e os seus colaboradores acabam ampliando suas competências. Logo, elas deveriam oferecer oportunidades e desenvolver suas capacidades dos funcionários, e atender também ao público interno feminino. No que tange a **Oportunidade futura para o crescimento contínuo e segurança** mostrou que as empresas devem priorizar algumas promoções entre seu público interno, para que os motivem e possam realizar da melhor maneira suas atividades e proporcionem benefícios para elas mesmas, e mais uma vez, que atenda as mulheres dando-lhes oportunidade para crescer e continuar trabalhando, já que as mesmas ainda não tem o tanto de oportunidades quanto os homens.

A **Integração social na organização de trabalho** comprovou que as empresas precisam melhorar quanto a esse tema, pois um ambiente qualquer não deve apresentar algum problema de preconceito, já que todos os indivíduos são iguais perante a lei, principalmente atendendo as diferenças existentes entre seus funcionários. E o **Constitucionalismo na organização do trabalho** demonstrou que as organizações ainda precisam melhorar nos deveres direitos que seus colaboradores possuem, pois senão afetará de forma negativa no clima organizacional da empresa, de forma direta ou indireta. Há uma necessidade de mudanças quanto aos direitos e deveres das mulheres o ambiente de trabalho, pois deveriam ser iguais para todas as pessoas, independente do gênero ou de qualquer outro fator dentro das empresas, pois as mulheres continuam a passar por várias formas de constrangimento quanto à discriminação no âmbito profissional.

O **Trabalho e o espaço total de vida** revelou que existe uma necessidade de que os funcionários equilibrem sua vida profissional com a pessoal, em que deve haver de fato um tempo livre para que se dediquem as famílias, principalmente o gênero feminino, uma vez que, como já dito em vários momentos, muitas delas têm família e precisam realizar atividades em casa e dar atenção aos filhos. E a **Relevância social da vida do trabalho** mostrou que as empresas precisam, também, melhorar a sua imagem perante a comunidade, e atendendo bem as necessidades de sua comunidade, sem trazê-la danos ou algo parecido, e ainda atentando para o fator de que os funcionários querem ter seu trabalho reconhecido na sociedade.

É importante verificar que o coeficiente de variação (considerando baixa dispersão – heterogeneidade dos dados $\leq 25\%$ e alta dispersão – homogeneidade nos dados $\geq 25\%$) os

dados apresentaram uma dispersão baixa, mostrando uma homogeneidade que demonstra que os funcionários, independente da empresa a qual fazem parte, tem opiniões em comum.

De maneira geral, verifica-se que há uma necessidade de mudanças nas empresas para atender o público interno feminino, pois isso foi demonstrado a partir dos dados coletados na importância que as mulheres demonstraram na pesquisa. Logo, cabem as organizações e aos gerentes de Recursos Humanos perceberem tais pontos e tentarem implantar melhorias que possam vir de fato a contribuir para as funcionárias, por meio de políticas de manutenção de pessoas, como a Qualidade de Vida no Trabalho, que visa melhorar a vida dos trabalhadores de maneira geral.

6 REFERÊNCIAS

ABICALÇADOS – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS
Resenha Estatística 2009. Disponível em: <
<http://www.abicalcados.com.br/estatisticas.html>>. Acesso em 30 de julho de 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DAFT, Richard L. **Administração**. Tradução Robert Brian Taylor. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

ESCANCIANO, Rodriguez S. La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y Protección: Valencia, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio Sec. XXI Escolar:** o minidicionário da língua portuguesa. 6.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2010

FEDERAÇÃO DO ESTADO DA PARAÍBA (FIEP). Paraíba é o 3º maior produtor de calçado do país, 2006. Disponível em: <http://fiepb.com.br/noticias/2007/08/16/paraiba_e_3_maior_produtor_de_calcados_do_pais> Acesso em 20 de julho de 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2010.

HOFFMANN, Maria Aparecida Stocker. QVT: A proposta do Banco do Brasil e a percepção dos funcionários. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Cascavel, 2007.

IBGE. Censo Demográfico. Disponível em:
http://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Resultados_Gerais_da_Amostra/resultados_gerais_amostra.pdf. Acesso em 12/05/12>. Acesso em 11 de outubro e 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e ZAIMA, Gustavo. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT: Com ênfase em pessoas, equipes, e liderança. In: BOOG e BOOG (Organizadores). **Manual e Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. v. I. São Paulo, Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Práticas de Recursos Humanos – PRH:** Conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo, Atlas, 2007.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em 11 de outubro de 2012.

PAGANO, Elisete de Souza. **Gestão de pessoas: atrair, manter e desenvolver talentos para vencer.** Dezembro 2010 Disponível em: <http://www.intelligentia.com.br/novidades/artigos/ensaio_esp0012-1.pdf>. Acesso em 15 de março de 2012.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional.** 14. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2010

SEADE – Sistema Estadual de Análise de Dados. Disponível em:<http://www.seade.gov.br/produtos/imp/index.php?page=consulta&action=var_list&tabs=1&aba=tabela3&redir=&busca=Mulheres>. Acesso em 12 de outubro de 2012.

SERPA, Nara Cavalcante. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho:** questão de gênero. Agosto 2010. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO.pdf>. Acesso em 12 de outubro de 2012.