

**A percepção de qualidade de vida no trabalho de empreendedores  
iniciantes no estado de São Paulo**

*The perception of entrepreneurs of quality of work life beginners  
in São Paulo state*

*La percepción de calidad de vida en el trabajo en emprendedores  
principiantes en São Paulo*

**Mara Elaine de Castro Sampaio**

Sociedade de Psicodrama de São Paulo (SOPSP) e-mail: [marasampaio@uol.com.br](mailto:marasampaio@uol.com.br)

**Resumo**

Este trabalho apresenta a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empreendedores de Incubadoras Tecnológicas de São Paulo. Para os empreendedores, abrir o próprio negócio está relacionado à busca de prazer no trabalho. A opção por empreender faz que aumente sua carga horária de trabalho e, dessa forma, descuide da saúde e das atividades de lazer. A pesquisa foi exploratória-descritiva, quali-quantitativa com aplicação de questionário BPSO-96 e quatro grupos focais. Conclui-se que os empreendedores estão satisfeitos com sua QVT, principalmente em sua dimensão organizacional e psicológica; atribuem à QVT um significado de realização pessoal por estarem desenvolvendo sua empresa com sucesso. Foi identificada uma nova categoria a habitabilidade para a QVT, relacionada ao contexto no qual a empresa é instalada.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Empreendedores. Trabalho. Habitabilidade. Gestão de pessoas.

**Abstract**

This paper reflects on the perception of the Quality of Work Life (QWL) of entrepreneurs working with technological incubation projects in São Paulo State. For entrepreneurs, starting up their own business relates to the pursuit of pleasure at work. The choice of becoming an entrepreneur leads to an increase their working hours and neglect their health and leisure needs. For this exploratory-descriptive, qualitative and quantitative research the BPSO-96 questionnaire was applied with four focus groups. According to its findings, entrepreneurs were satisfied with the organizational and psychological aspects of their QWL and they attribute to QWL a sense of personal fulfillment due to developing their own business

successfully. A new category of habitability was identified in relation to QWL, which is linked to the setting where the company is being set up.

**Keywords:** Quality of Work Life. Entrepreneurs. Work. Habitability. People management.

### **Resumen**

Este trabajo presenta la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los emprendedores de Incubadoras Tecnológicas de São Paulo. Para los emprendedores, la apertura de su propia empresa está relacionada a la busca del placer en el trabajo. La decisión de emprender es aumentar sus horas de trabajo y el abandono de las actividades del ocio y de la salud. La investigación fue exploratoria y descriptiva, cualitativa y cuantitativa con la aplicación de cuestionario BPSO-96 y cuatro grupos focales. Se concluye que los emprendedores están satisfechos con su CVT en su dimensión organizacional y psicológica; atribuyen a CVT un significado de realización personal porque están desarrollando su negocio con éxito. Fue identificada una nueva categoría la habitabilidad para CVT, relacionada con el contexto donde está instalada la empresa.

**Palabras-clave:** *Calidad de Vida en el Trabajo. Emprendedores. Trabajo. Habitabilidad. Gestión de personas.*

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo descreve parte da pesquisa realizada para a dissertação de mestrado: Empreendedores e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre comportamento alimentar, USP, 2010. A proposta deste estudo foi investigar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores durante suas atividades empresariais.

Para muitos profissionais, a iniciativa de abrir um negócio próprio relaciona-se com a busca de prazer no trabalho, com a ideia de poder sobreviver fazendo uma atividade prazerosa. Indica a possibilidade de livrar-se da convivência com o chefe que, em muitos casos, é vista como negativa no ambiente organizacional. Por outro lado, a opção por empreender, muitas vezes, faz que a pessoa aumente a carga horária de trabalho; diminua as atividades de lazer e com a família; e deixe a atividade física e os cuidados com saúde para um futuro incerto.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

A origem do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada à Escola de Relações Humanas (Elton Mayo) que relacionava o aumento da produtividade com os fenômenos grupais. Com as mudanças crescentes e intensas no processo organizacional, as quais estão baseadas nos pilares da produtividade e da competitividade, houve também uma evolução na compreensão da QVT que passa a considerar trabalhador uma pessoa com diversos níveis de necessidades e expectativas – essas dimensões devem ser consideradas para atender tanto à demanda da organização por melhoria quanto à saúde e ao bem-estar do trabalhador. O conceito biopsicossocial origina-se da Medicina Psicossomática, que propõe a visão integrada e holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o

ser humano em partes.

Segundo Limongi-França (2007, p. 167), do ponto de vista das pessoas, qualidade de vida é “a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e da expectativa de vida”. Nas organizações, essa questão deve ser considerada do ponto de vista da valorização das condições de trabalho, do significado do trabalho e dos padrões de relacionamento no ambiente (2007).

De uma forma geral, nos estudos e nas pesquisas diversas, observam-se conceitos de QVT, com os seguintes enfoques: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde (LIMONGI-FRANÇA, 1996). A tendência de considerar os aspectos mais subjetivos por parte das pessoas na compreensão da QVT, somada a estratégias da organização para manter a motivação, a produtividade e a qualidade no ambiente de trabalho, têm sido cada vez mais frequentes entre os autores que estudam a QVT.

O trabalho é considerado uma das principais dimensões da vida do homem que interfere em sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e se destaca como um dos fatores da construção da identidade individual (LOURENÇO, FERREIRA, BRITO, 2009). O significado do trabalho pode ser positivo quando se relaciona à possibilidade de construção, de identidade e de autorrealização. E pode ser negativo ao ser considerado sofrimento, punição, castigo e um peso para quem o realiza. Para Dejour (1987), as duas dimensões coexistem paradoxalmente no trabalho, tanto fonte de sofrimento como de prazer.

Por bem-estar no trabalho, Paschoal e Tamayo (2008, p. 16) entendem que é “a prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que, em seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”. Portanto, bem-estar no trabalho está relacionado à oportunidade de expressar suas capacidades, superar desafios, fazer o que gosta, desenvolver seus potenciais e atingir resultados que valoriza (DESSEN, 2009).

## **Empreendedores e Empreendedorismo**

O empreendedor assume no mundo atual um papel econômico importante, um novo tipo de trabalhador e gerador de novos empregos. Empreendedorismo pode ser concebido como:

Processo de identificação, desenvolvimento e captação de uma ideia para a vida. A visão pode ser uma ideia inovadora, uma oportunidade ou simplesmente a forma melhor de fazer algo. O resultado final desse processo é a criação de uma nova empresa, formada em condições de risco e de incerteza considerável (SARKAR, 2009, p. 31).

As primeiras definições de empreendedor datam do século XVIII, mas foi Schumpeter no século XX, em 1949, com sua definição de que “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 e materiais”, quem deu projeção ao tema. (SAMPAIO, MASMO, 2008). Nessa mesma corrente de pensamento, Peter Drucker (2005) afirma que o empreendedor está sempre em busca de mudança e reage a ela como uma oportunidade para criar um empreendimento e explorar um produto ou um serviço diferente (DRUCKER, 2005, p. 25).

Nesse novo papel, o empreendedor na sociedade brasileira por iniciativa própria ou imposição do mercado assume ser dono do próprio negócio. Seu bem-estar e sua qualidade de vida e outras dimensões nas relações de trabalho passam a ser gerenciados por ele.

## METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, foram selecionadas quatro incubadoras de empresas do Programa Estadual, coordenado pelo SEBRAE-SP (Guarulhos, São Bernardo dos Campos, São José dos Campos e São Paulo capital), com a participação na pesquisa de 72 empreendedores (58%) dessa população. Foi adaptado o questionário BPSO96 (LIMONGI-FRANÇA, 1996) e testado em um grupo-piloto. O instrumento BPSO96 foi criado originalmente para relacionar a QVT entre o esforço da empresa e a satisfação do empregado, e não de empresário.

Foram realizados três grupos focal, técnica que, conforme Westphal et al. (1996), prevê a obtenção de dados por meio de discussões dirigidas com base em um roteiro pré-elaborado, nesse caso o tema foi a percepção sobre sua QVT, em que os empreendedores participantes expressam as percepções, as crenças, os valores, as atitudes e as representações sociais sobre a questão específica. Os encontros foram realizados e gravados nas próprias Incubadoras de Empresa dos participantes. No total de 72 empreendedores consultados, 21 aceitaram o convite para o encontro grupal; dessa forma, foram constituídos grupos focais com 6 a 8 pessoas (MORGAN, 1997).

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os empreendedores dessa amostra são, em sua grande maioria, homens, paulistas, casados, sem dependentes. A maior parte é de brancos, na faixa etária entre 25 e 45 anos, com alto padrão de escolaridade e renda. São donos de microempresa com até 42 meses de existência.

O grau de satisfação dos empreendedores em relação à QVT foi medido por meio da escala Likert. A maioria das médias está acima de 50%, os empreendedores estão satisfeitos na maior parte dos aspectos que compõem sua QVT. Entre 25 questões, a maior média foi 97,2%, na questão 12 (clima de camaradagem entre as pessoas), acima de 90% foram cinco questões. Apenas cinco questões ficaram abaixo de 50%, a de menor satisfação foi relativa à atividade física (20%). A análise de conteúdo dos grupos focais deu-se por palavras-chaves e foram agrupadas nas mesmas categorias de QVT. Ficando a dimensão biológica com menor número de manifestação (seis), destacando-se com 21 manifestações uma nova categoria de QVT: Habitabilidade.

A **Dimensão Organizacional** está relacionada ao significado do trabalho na própria empresa, com as implicações de imagem, burocracia, processos e tecnologias e desenvolvimento profissional. No conjunto, houve um alto grau de satisfação. Para 72,2% dos empreendedores, a burocracia atrapalha e retarda o processo decisório na fase inicial da empresa, buscam sempre eliminá-la ou minimizá-la, para que a empresa seja mais ágil. Como pode se apreender nos discursos dos participantes, essa dimensão é a mais importante na composição de sua QVT

*... Então, hoje, é diferente, eu não trabalho por tempo, eu trabalho por **resultado**. Eu*

*tenho um funcionário que (...) estava em semana de prova, então falei que não precisava vir.*

*... Eu melhorei muito minha qualidade de vida como empreendedor, (...) é óbvio que você tem uma preocupação maior, mas quando se faz o que se gosta você consegue superar essas coisas.*

A **Dimensão Biológica** refere às características constitucionais herdadas e congênitas, inclui o metabolismo, as resistências e as vulnerabilidades do corpo. Está relacionada aos aspectos de saúde, como alimentação, atividade física, convênio médico. Nessa dimensão, houve uma alta oscilação entre as médias de cada questão e onde se encontram os menores graus de satisfação em relação à QVT. Foi verificado o mais baixo grau de satisfação (20%) na questão relativa à atividade física.

Um fator importante encontrado nos relatos dos grupos focais trata da relação que fazem entre o fato de terem escolhido ser empreendedor e a melhoria da saúde física. Indo ao encontro dos estudos de Dejours (1987), para eles, trabalhar com prazer diminui a manifestação de doenças. Verificam-se no relato dos empreendedores essas iniciativas:

*... Eu tenho um tempo agora que não tinha antes. Por coincidência, montei o escritório próximo à residência e, muitas vezes, abro mão de ir de carro e vou a pé, ando 5-6 km a pé...*

*... Depois que me desliguei da empresa fiquei menos doente. O normal era, pelo menos uma vez por ano, ter uma amigdalite forte, febre... Eu brinco com minha esposa (...) agora não sobra tempo para ficar doente.*

A **Dimensão Psicológica** corresponde aos processos afetivos, intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental e o jeito de se ver e se relacionar no mundo. Os critérios de avaliação do desempenho, da renda, da vida pessoal e da relação com o negócio e com os colaboradores compõem essa dimensão. O fator de maior satisfação (97,2%) é com a oportunidade de crescimento do negócio, e o de maior insatisfação é com a renda pessoal (47,9%) e a vida pessoal (48,5%). Nos relatos dos grupos focais, evidencia-se a necessidade de construir novas referências sobre sua autoimagem e suas necessidades pessoais como o equilíbrio entre a vida pessoal e a de trabalho.

*... Acho que qualidade de vida é conseguir falar: “agora parou!”. Esse “conseguir parar” é um medidor de qualidade de vida pra mim.*

A **Dimensão Social da QVT** relaciona-se às influências dos valores e das expectativas das pessoas com as quais se convive, dos aspectos da interação com os grupos sociais e com as diferentes comunidades. Inclui as relações na perspectiva de diversão e lazer, vida familiar, relacionamento no trabalho e prospecção para o futuro. A melhor média nesse conjunto é a satisfação com o relacionamento com parceiros e colaboradores (93,1%). A única questão com que não estão satisfeitos é da previdência privada (40,8%).

Os aspectos mais presentes nos discursos dos empreendedores, com relação à dimensão, são relacionados à família e ao lazer. O importante é que a maioria acredita que a disciplina e o estabelecimento de metas ajudarão a ampliar e manter suas relações sociais.

*... Eu acho que ter qualidade de vida é fazer alguma coisa diferente da sua rotina e que te dê prazer. Eu, por exemplo, acho que é poder trabalhar, dentro de certo limite, ter folga para depois fazer algo diferente: ir ao teatro, ao cinema, andar de*

*bicicleta...*

Na **Dimensão Percepção Pessoal da QVT** estão reunidos elementos para captar a sensação de bem-estar e estilo de vida do respondente. Também compõem esse foco os estados de tensão, adequação das ações de QVT, conforme bloco do modelo original BPSO96. De uma maneira geral, os empreendedores estão altamente satisfeitos com sua atual sensação de bem-estar e QVT. A questão relacionada ao estado geral de tensão pessoal é que teve a média mais baixa de satisfação (54,2%), e a mais alta está relacionada ao resultado da empresa (88,9%) (DESSEN, 2009). Nos discursos citados, pode-se apreender que, para os empreendedores, o critério mais importante é ter prazer com o trabalho, fazer o que gosta. O volume de trabalho e a quantidade de horas trabalhadas não são indicadores de satisfação.

*... Eu acho que, no fundo, quando converso com o pessoal, se pudesse escolher uma palavra, pra resumir o sentimento de tudo aquilo que leva a pessoa para a frente, acho que essa palavra é **liberdade**.*

*... Mas acho que o fator que diferencia a todos os funcionários é você ser o **dono do seu tempo**. Para mim, é um diferencial de qualidade de vida.*

Finalizando o questionário, os empreendedores deveriam escolher por ordem de importância três palavras que expressassem a sua opinião sobre QVT. As palavras-chave apresentadas seguiram os critérios da abordagem biopsicossocial e estavam distribuídas de forma aleatória. Entre as respostas válidas, 53% escolheram **realização pessoal** (dimensão psicológica). Seguida das palavras **saúde** com 13% de escolhas (biológica) e **confiança** (10%), na dimensão social ficou em terceiro lugar nas escolhas. Esses dados revelam que a visão sobre QVT é diversa de trabalhadores tradicionais (funcionários), que normalmente em outras pesquisas vinculam QVT a palavras da dimensão biológica, principalmente saúde.

### **Uma nova categoria: habitabilidade**

Por diversas vezes, os discursos manifestaram inquietações com a infraestrutura da cidade e da localidade em que a empresa está inserida. Uma vez que essa inquietação persistiu durante o grupo focal, buscou-se na literatura estudo que correlacionasse QVT à localização da empresa. Foram encontradas pesquisas internacionais em que o tema *habitabilidade* tem sido considerado como fator importante na decisão de empreendedores quanto à instalação de sua empresa em uma cidade, pela preocupação com a qualidade de vida. O conceito *habitabilidade* pode ser descrito como qualidade da localidade em que se vive.

Para uma cidade tornar-se atraente para se viver, deve possuir uma vitalidade econômica e social. Brandão (2007) explica habitabilidade como: a produção de um espaço vivido, apropriado, familiar, dotado de uma ordem e um sentido em que somos capazes de nos reconhecer, desenvolver nossas potencialidades e estar bem conosco, com nossos semelhantes e com o mundo que nos cerca.

Cohen (2007) entende o conceito de forma sistêmica, no sentido de pertencimento, de usufruto à cidade. Para ele, o desafio da contemporaneidade é “construir uma cidade que seja solidária, democrática, justa e inclusiva”. A *habitabilidade* pode vir a ser compreendida como categoria de QVT. Verifica-se no relato dos empreendedores essa nova dimensão:

*... Então onde você tem possibilidade de fazer uma coisa, falta outra. E não há o*

*respeito também. As pessoas não se respeitam.*

*...Se você vai ao teatro, fica preocupado com o carro, porque se deixar na rua, você é roubado; se para no farol, corre o risco de ser assaltado e morto. Então, não há possibilidade de ninguém ter qualidade de vida em São Paulo; seja empresário ou trabalhador... empresário também é trabalhador...*

*... como os americanos fazem, não sei se alguém teve oportunidade de viajar para lá... É incrível como os caras conseguem fazer as cidades funcionar (...).*

## CONCLUSÕES

Os resultados permitem considerar que os empreendedores estão satisfeitos com a QVT e a percebem em maior grau por meio de fatores relacionados à dimensão organizacional e social. Para eles, QVT tem significado de realização pessoal e está diretamente vinculada aos resultados conquistados no desenvolvimento da empresa e também à relação de confiança que estabelecem com os parceiros e os colaboradores que escolheram para viabilizar seu empreendimento.

O surgimento da habitabilidade como fator relevante para os empreendedores em sua percepção de QVT foi possível graças ao grupo focal que permite o surgimento de categorias não previsíveis por outros instrumentos de pesquisa. Este foi um elemento identificado por essa pesquisa que ainda não foi encontrado em nenhum estudo anterior relacionado à QVT no Brasil. Recomenda-se que o tema *habitabilidade* seja contemplado futuramente nos instrumentos de pesquisa de QVT, considerando-se os aspectos que estiveram presentes nos discursos dos participantes: cordialidade, meio ambiente, segurança, transporte e ambiente de negócio.

## REFERÊNCIAS

- BRANDÃO, C. A. **Habitabilidade e bem-estar**. 2007. Disponível em: <<http://simoneborgesfilosofia.blogspot.com/2007/08/habitabilidade-e-bem-estar.html>>. Acesso em: 10 fev. 2010.
- COHEN, S. C. et al. Habitação saudável e ambientes favoráveis à saúde como estratégia de promoção da saúde. **Ciênc. saúde coletiva**. Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 191-198, mar. 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232007000100022>>. Acesso em: 20 mar. 2010
- DESSEN, M. C; PAZ, M. G. Validação de um instrumento de perfil pessoal nas organizações. In: **Avaliação Psicológica**, v.8, n.3, p. 347-357, 2009.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortes, 1987.
- DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**. São Paulo: Pioneira, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) – FEA-USP, São Paulo-SP, 1996.

\_\_\_\_\_. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

LOURENÇO, CLÉRIA D. S., FERREIRA P. A., BRITO M. J. **O Significado do Trabalho para uma Executiva: a Dimensão do Prazer.** XXXIII ENCONTRO DA ANPAD. São Paulo. 19 a 23 de setembro de 2009.

MORGAN, D. **Focus group as qualitative research.** Qualitative Research Methods Series. London: Sage Publications, 1997

PASCHOAL, T. E.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Aval. Psicol.*, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.

SAMPAIO, M. E.; MASMO, P. **Educação e Cultura Empreendedora: A preparação do corpo docente de uma instituição de ensino profissionalizante no Estado de São Paulo.** Florianópolis (SC), 23 out. 2008. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/handle/10906/1897?mode=full](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/1897?mode=full)>.

Acesso em: 10 abr. 2009

SARKAR, S. **Empreendedorismo e inovação.** Lisboa: Escolar Editora, 2009.

WESTPHAL, M. F.; BÓGUS, C. M.; FARIA, M. M. **Grupos focais: experiências precursoras em programas educativos em saúde no Brasil.** *Boletim UFSC.* Sane. Fanam, v. 120, n. 6, p. 472-481, 1996.

Recebido: 28/07/2015

Aceito: 26/09/2015

Psicóloga social, consultora organizacional. Mestre em Nutrição Humana pela Universidade de São Paulo (USP), professora-supervisora do *setting* socioeducacional PUC-SOPSP. Filiada à Sociedade de Psicodrama de São Paulo (SOPSP). URL: <http://www.marasampaio.com>. Alameda Jaú, 605/152, São Paulo-SP. CEP: 01420-000. Tel.: (11) 3288-6252.