

COMO ANDA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS?

Adriane Inês Jantsch Dal Bosco¹
Cléres Taís Traesel²

RESUMO: A abordagem da qualidade de vida no trabalho (QVT) mostra-se emergente, sendo agente motivador dos colaboradores e extremamente importante no atual cenário, como vantagem competitiva para as organizações. Portanto, a implantação de estratégias relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho objetiva promover um ambiente de trabalho mais saudável, prazeroso e produtivo. Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo compreender quais indicadores são importantes para a qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa se deu na forma descritiva, quantitativa, operacionalizada através de uma *survey*, numa amostra de 158 entrevistas válidas. Os resultados obtidos mostram-se positivos quanto à importância da jornada de trabalho diária, a segurança no trabalho, o respeito aos direitos e obrigações trabalhistas, a aceitação na empresa, a imagem, o orgulho em fazer parte da organização e a remuneração. O ponto negativo avaliado foi a pouca autonomia na realização de tarefas.

Palavras Chaves: Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão de pessoas.

HOW DOES THE QUALITY OF LIFE WALK IN THE WORK OF PROFESSIONALS?

ABSTRACT: The quality of life at work approach (QWL) is emerging, being a motivating agent for employees and extremely important in the current scenario, as a competitive advantage for organizations. Therefore, the implementation of strategies related to Quality of Life at Work aims to promote a healthier, more enjoyable and productive work environment. Therefore, the present study aims to understand which indicators are important for workers' quality of life. The research was conducted in descriptive, quantitative, operationalized form through a survey, in a sample of 158 valid interviews. The results obtained are positive regarding the importance of day-to-day work, safety at work, respect for labor rights and obligations, acceptance in the company, image, pride in being part of the organization and remuneration. The negative point evaluated was the lack of autonomy in the accomplishment of tasks.

Keywords: Quality of life at work. People management.

¹Especialização em MBA Executivo – Gestão de Recursos Humanos pelo Faculdades de Itapiranga, Brasil (2012). SEI - Sociedade Educacional de Itapiranga. Santa Catarina. Brasil. E-mail: rh@seifai.edu.br

²FAI Faculdades de Itapiranga. Santa Catarina. Brasil. E-mail: cleres.tais@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário empresarial e industrial, percebe-se que a motivação e o reconhecimento são primordiais nas atividades laborais que os colaboradores desempenham nas organizações, o que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento dos mesmos na empresa. Desse modo, a organização que busca a motivação dos seus colaboradores, conquista maior produtividade, e proporciona um ambiente de trabalho mais agradável, afetando diretamente a qualidade de vida dos funcionários (CARVALHO *et al.* 2013).

A capacidade das organizações em se adaptarem as constantes mudanças estruturais, organizacionais e de gestão, para agilizar seus processos produtivos frente aos produtos e serviços que exigem altos padrões de qualidade e competitividade, deixam evidente que o fator humano é o elemento diferenciador no mercado, motivo pelo qual as empresas devem dedicar maior atenção. Nesse contexto, os estudos realizados sobre o tema qualidade de vida no trabalho mostram-se em evidência, pela importância que vem sendo dada ao capital humano da empresa, fator primordial à sobrevivência e competitividade das mesmas. Torna-se fundamental compreender que as ações de qualidade de vida no trabalho são importantes para se atingir a lucratividade máxima e o sucesso das organizações (SCHNEIDER *et al.* 2009).

Estudos recentes relacionados ao tema qualidade de Vida no Trabalho enfatizam o ser humano, como peça fundamental da engrenagem organizacional. Neste estudo Zwielewski e Tolfo (2016) buscaram identificar as percepções da qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e na China. Outra pesquisa relevante para o tema foi desenvolvida por Vasconcelos *et al* (2012) e teve como objetivo analisar os aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho do corpo docente do Centro de Ensino Superior Santa Cruz e do Instituto Superior de Educação, de Santa Cruz do Capibaribe (PE).

Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo compreender quais indicadores são importantes para a qualidade de vida dos trabalhadores. Como contribuições, os resultados deste estudo poderão fornecer subsídios para empresas, que buscam melhoria contínua, tanto para a própria organização, quanto para seus colaboradores, promovendo assim, maior motivação e satisfação nos

mesmos, diminuindo dessa forma, os índices de *turnover* e absenteísmo da empresa. Para a academia, o estudo proporcionará um incremento ao tema, sendo acessível a acadêmicos, professores e demais interessados nessa temática. Desse modo, espera-se também que este estudo seja utilizado como referência na criação de outros projetos ou artigos científicos que tratem sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação.

O estudo está estruturado da seguinte forma: primeiramente, expõe-se acerca do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho e os principais aspectos teóricos sobre o tema Gestão de Pessoas. Em seguida, apresenta-se a metodologia da pesquisa; na sequência, o perfil dos respondentes e os principais resultados. Finalizando com a discussão dos resultados e da apresentação das considerações finais e referências.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O trabalho ocupa a maior parte do tempo de nossas vidas. A grande maioria das pessoas desenvolve uma atividade laborativa, que transcorre dentro das organizações. Nesse contexto, a preocupação com tema Qualidade de Vida no Trabalho não é algo tão recente. Os primeiros estudos surgiram na primeira metade do século XX, no ano de 1950, na Inglaterra, com Eric Trist, pesquisador do Desenvolvimento Humano, que passou a analisar a relação entre colaboradores e a empresa. (NASCIMENTO; PESSOA; 2007; COSTA *et al.* 2013).

Todavia, a implantação dos primeiros programas iniciou na década de 90, com o advento da era da informação. Esses avanços tecnológicos permitiram que a informação chegasse em poucos segundos a todo mundo, tendo por consequência da globalização a maior competitividade. Essa nova forma de administrar as empresas intensificou a busca pelo sucesso de mercado e gerou uma preocupação maior com o funcionário em seu ambiente laboral, pois o propósito principal é satisfazer e motivar seu empregado para melhorar resultados de produtividade e conquistar lugar de destaque no mercado (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Assim, tal abordagem se dá ao fato de a produtividade dos funcionários e os resultados organizacionais estarem diretamente ligados à saúde física e mental dos colaboradores. Inicialmente, o foco dos estudos de qualidade de vida no trabalho era

individual, posteriormente, procuraram solucionar problemas quanto à criatividade, enriquecimento da tarefa, ampliar a participação nas decisões. Atualmente, o tema é tratado como planejamento estratégico corporativo, e auxilia assim, a vantagem competitiva das empresas (AMORIM, 2010).

Walton (1973 *apud* OLIVEIRA *et al.* 2013) considera alguns fatores fundamentais para a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações. Dentre os fatores principais estão a compensação justa e adequada, melhores condições de trabalho, concessão de autonomia ao trabalhador e desenvolvimento de suas capacidades, criação de oportunidade de crescimento e de segurança no trabalho, relevância social da vida no trabalho, promoção da integração social, o constitucionalismo, o trabalho e espaço total de vida.

Corroborando com os apontamentos feitos, Ribeiro e Santana (2015), sugerem que o comprometimento e a motivação no trabalho, decorrem de maneira natural em ambientes capazes de proporcionar liberdade de interação e autonomia com decisões organizacionais e a participação em atividades capazes de transmitir prazer e satisfação.

Embora não exista consenso sobre o conceito de qualidade de vida, este é um dos temas mais discutidos e estudados. Neto *et al.* (2015) conceituam a qualidade através da percepção do empregado sobre sua vida, de sua cultura, seus valores, dos objetivos que almeja, as expectativas e padrões que busca em seu ambiente de trabalho e também com suas preocupações individuais.

A busca pela qualidade de vida faz parte do instinto mais intrínseco dos trabalhadores, que não está relacionada somente ao aspecto pessoal, mas está vinculada diretamente ao contexto profissional. Essa análise recorre ao fato de as pessoas passarem a maior parte do tempo diário nas organizações (VASCONCELOS *et al.*, 2012).

A Qualidade de Vida no Trabalho integra aspectos relacionados à humanização do trabalho e está diretamente ligada à responsabilidade social da organização, decorrente do engajamento das pessoas e das organizações, através do conhecimento e escolha de ações comprometidas e transparentes. Se o objetivo da organização for promover uma melhora na qualidade de vida dos funcionários, com ações sociais, ela precisa dialogar primeiramente com os mesmos e buscar saber quais suas necessidades, expectativas mediante uma consulta, e entender a

percepção destes, o que representa a qualidade de vida para os empregados, fazer assim com que a empresa seja assertiva na escolha das ações adotadas e oferecer crescimento pessoal e profissional (NETO *et al.* 2015).

Mendonça e Ferreira (2012) ressaltam que as organizações devem rever a lógica da valorização, pautada de forma desproporcional no avanço tecnológico e no crescimento econômico da organização, precisam dar mais ênfase à realização e à satisfação individual no trabalho.

Algumas empresas implantam programas específicos de Medicina e Segurança do Trabalho, que têm como propósito combater as doenças ocupacionais, ocasionadas pelas atividades laborais e, acima de tudo, integrar políticas de RH aos mecanismos de defesa do bem-estar dos trabalhadores. Esse programa tem, como premissa básica, garantir a segurança do ambiente e das pessoas, que nele se encontram. Ao sentir-se protegido e seguro, o colaborador torna-se mais envolvido com seu trabalho, pois a empresa demonstra preocupação com as condições psicológicas, físicas e ambientais e a demonstração dessas preocupações fazem com que o colaborador desperte um sentimento de satisfação, comprometimento que irá refletir positivamente em sua produtividade e motivação. (AMORIM, 2010).

Todavia, Nascimento e Pessoa (2010) reforçam a ideia de bem-estar de seus funcionários, através das práticas de lazer na organização, com o auxílio do entretenimento como oficinas, gincanas, práticas de esportes coletivos, que proporcionam aos colaboradores não apenas o descanso mas também o desenvolvimento pessoal e social. Atividades estas que não podem ser confundidas com as práticas de lazer individual, que são realizadas fora do ambiente de trabalho, momento esse em que os funcionários utilizam de seu descanso para viver seu tempo livre, com os amigos, ir ao cinema, sair para dar um passeio com a família, ir ao shopping.

A seguir será abordada a importância da gestão de pessoas e suas preocupações sobre a qualidade de vida no trabalho no ambiente organizacional.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Com o aumento da competição e a constante busca por vantagem competitiva das organizações, o conceito de gestão de pessoas evoluiu e passa ser definido como a função gerencial que visa à cooperação das pessoas, que atuam na organização, para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. A gestão de pessoas passa a considerar aspectos relacionados tanto aos interesses organizacionais quanto aos interesses individuais do trabalhador (ALVARES, SOUZA, 2016).

Neste viés Vasconcelos *et al.* (2012) reforçam a ideia de que as pessoas são a peça chave das organizações, o pilar fundamental para o desenvolvimento organizacional. Existem dois elementos que, em conjunto, são fundamentais para o alcance das metas e objetivos de qualquer empresa. Esses elementos são as pessoas e o conhecimento/informações que elas possuem. Sem as pessoas as empresas não existiriam, elas dedicam seu empenho e trabalho para que a organização possa alcançar seus objetivos de forma eficiente e eficaz e ir ao encontro da excelência.

O desenvolvimento das pessoas na organização deve estar centrado nas próprias pessoas, ou seja, o desenvolvimento só ocorre quando é respeitada a individualidade de cada trabalhador. A gestão de pessoas deve ser integrada e atender, ao mesmo tempo, as expectativas e interesses das pessoas e da organização como um todo, só assim, será possível uma produtividade entre ambas. Deve haver clareza com os trabalhadores sobre a importância das pessoas para a organização, do capital intelectual frente ao desenvolvimento humano e organizacional (DUTRA, 2012).

Outro elemento chave da gestão de pessoas é a comunicação e a importância do *feedback* para os colaboradores. Esse processo é definido como a resposta final dada pelos gestores para todo um conjunto de atividades desenvolvidas pelos colaboradores a fim de alcançar os objetivos esperados. Ele pode ser positivo, quando os objetivos e metas foram alcançados e os resultados foram rentáveis para a empresa e colaboradores ou negativo, quando ocorreu alguma falha na execução. No caso de *feedback* negativo, cabe aos gestores, expor da melhor maneira possível os fatores e interferências que impactaram no resultado

esperado a seus colaboradores e tornar assim o feedback construtivo, a fim de melhorar e aprimorar as próximas atividades (MOSCOVICI, 2004).

Todavia, o modelo de gestão definido por Stadler e Pampolini (2014, p. 108) aborda que a "gestão por competências é uma prática estratégica com vistas à melhora do desempenho global de uma empresa por meio do incentivo e do incremento da competência e do desempenho individual das pessoas". Embora exista uma vasta literatura que trata do tema gestão por competências, muitas empresas não desenvolvem mecanismos capazes de avaliar e mensurar, em suas equipes, o verdadeiro potencial humano.

Knapik (2012) destaca que a gestão por competências está focada no planejamento estratégico das organizações e tem como objetivo manter as mesmas em uma posição competitiva no mercado. Observa-se que o intuito da empresa é fazer com que os Recursos Humanos atraiam, desenvolvam, retenham e recompensem as capacidades dos colaboradores, a fim de transformar as metas organizacionais em ações provedoras do sucesso, que geram motivação para novos desafios.

Vale ressaltar que o papel dos gestores na atualidade tem passado por muitas transformações, principalmente no que tange à gestão de pessoas, processo que deixou de ser papel só da área de Recursos Humanos e agora é conferido também à liderança da empresa. Na atualidade o gestor possui papel fundamental na promoção da qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, que está diretamente ligada à convivência cotidiana, às atribuições e tarefas delegadas, a fim de atingir os objetivos da organização (GUIDELLI; BRESCIANI, 2010).

Os cenários mudam constantemente o que torna o mercado mais competitivo e, com isso, as empresas precisam evoluir para que acompanhem as transformações, a fim de garantir resultados satisfatórios. Neste contexto é a área de gestão de pessoas esteja sempre adequada à visão de futuro da empresa, que conheça profundamente sua cultura e a realidade do negócio, alinhando objetivos, para que a organização e os colaboradores alcancem as metas desejadas, pautado na busca do conhecimento e crescimento, que vão ao encontro da qualidade de vida no trabalho (PIRES, 2016).

3 METODOLOGIA

Este estudo teve abordagem quantitativa, descritiva e foi operacionalizada por meio da aplicação de um questionário. Para Rodrigues (2015), a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados. Tem como base para a pesquisa, grandes amostras e que são representativas e de alguma forma, são aplicadas análises estatísticas. Segundo Richardson (2014), o método quantitativo possibilita uma maior precisão dos resultados, o que evita distorções nas análises e garante maior segurança das informações.

Os critérios utilizados como pré-requisito para participar deste estudo, é que o respondente deveria estar efetivamente trabalhando em uma empresa e residir em uma das cidades do oeste catarinense região da AMEOSC – Associação dos Municípios do Extremo Oeste, amostra que traz às pesquisadoras, um amplo número de respondentes para aplicação da pesquisa. A faixa etária estabelecida é entre 16 e 60 anos, período em que se encontram no mercado de trabalho. O questionário aplicado foi composto por perguntas de múltipla escolha. Utilizou-se o modelo proposto por Gonçalves e Freitas (2010) este que está dividido em dois blocos, sendo o bloco 1: perfil do respondente e bloco 2: questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, o qual totaliza 45 questões de múltipla escolha, do tipo *Likert*, com uma escala de seis pontos (1-6), desta forma, ‘discordo totalmente (1), discordo (2), neutro (3), concordo (4) e concordo totalmente (5), não se aplica (6)’. “Não se aplica” será a resposta quando a pergunta não abranger a empresa em que o respondente é colaborador.

A coleta de dados deu-se através do encaminhamento de envio de um *link*, para que a população preenchesse o questionário *online*, através de redes sociais, *Facebook*, *whatsapp*, *e-mail*, com o aporte do instrumento *Google Drive*. Também foram realizadas abordagens pessoais. A pesquisa resultou em 158 questionários válidos.

Decorrida a coleta de dados, os mesmos foram analisados e interpretados com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0*. Primeiramente foram tratados os dados sociodemográficos e a identificação do perfil dos respondentes. As análises e interpretação dos dados se deram por meio da apresentação de tabelas, que tornam possível a compreensão das respostas.

As perguntas foram analisadas de acordo com suas variáveis, sendo identificados a média, desvio padrão, valores mínimos e máximos para cada uma das respostas. A análise se deu de forma interpretativa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Num primeiro momento, apresentam-se os principais resultados da pesquisa, em que se buscou, inicialmente, caracterizar o perfil dos respondentes e, em seguida, analisar quais são os fatores mais determinantes para a qualidade de vida no trabalho, na percepção dos respondentes. A amostra compreendeu 158 questionários válidos. As variáveis aplicadas à caracterização do perfil abordaram informações como: idade, gênero, estado civil, escolaridade, cidade em que o respondente reside, ramo de atuação e tempo de trabalho na empresa.

No levantamento da idade dos respondentes, obteve-se uma média de 28 anos, sendo, a idade mínima registrada de 18 anos e a máxima 56 anos. Já no que tange ao gênero, observou-se que 51,9% são do gênero feminino, e 48,1% do gênero masculino. Pode-se perceber também que 90 do total de 158 respondentes declaram-se solteiros e 58 autodeclaram-se casados.

No quesito “em que cidade você reside”, um total de 46,2% respondeu que residem na cidade de Mondaí, outros 22,8%, que a cidade de residência é Itapiranga. De outro modo, 12% residem em Iporã do Oeste e 14 na cidade de São Miguel do Oeste. Outras cidades citadas pelos respondentes foram: Descanso, Santa Helena, São João do Oeste e Tunápolis.

Quando questionados sobre o ramo de atuação na empresa, 32,3% responderam que atuam no comércio; 25,3% trabalham como prestadores de serviços, e 20,9% são colaboradores do setor público. Obteve-se também uma porcentagem de 15,8 pertencentes às indústrias da região da AMEOSC. Ao analisar o tempo de trabalho na empresa, optou-se em apresentar os resultados em meses e a média ficou de 55,4 meses, aproximadamente 4,6 anos de empresa. Cabe salientar que alguns colaboradores estão há mais de 15 anos na empresa, enquanto outros estão apenas há alguns meses no trabalho.

Com o intuito de avaliar as variáveis com maior relevância para identificar e mensurar a qualidade de vida no trabalho, utilizou-se a análise univariada dos

construtos, que objetiva analisar as respostas dos entrevistados em relação às variáveis estudadas. Neste estudo, foram observadas as estatísticas de média e desvio padrão. Os resultados da análise podem ser visualizados na Tabela 1:

Tabela 1 – Análise dos construtos da qualidade de vida no trabalho

(Continua...)

AFIRMAÇÕES	PORCENTAGEM (%)					
	1	2	3	4	5	6
QVT1- Considero o tempo de jornada de trabalho diário adequado.	0,6	1,9	4,4	72,2	19,0	1,9
QVT2- A empresa adota um conjunto de ações que proporciona mais segurança e conforto no local de trabalho.	0,0	0,0	13,9	67,7	17,7	0,6
QVT3- Minha empresa realiza exames médicos periódicos nos trabalhadores	3,2	13,9	15,2	27,8	22,2	17,7
QVT4- Minha empresa realiza exames médicos de admissão e de demissão.	,6	2,5	2,5	39,2	44,9	10,1
QVT5- Considero a ventilação, a higiene e a iluminação do meu trabalho saudáveis.	0,0	2,5	9,5	56,3	31,0	0,6
QVT6- Poeira, ruídos e o calor causam-me mal estar, prejudicando minha saúde.	11,4	28,5	21,5	19,0	11,4	8,2
QVT7- Na minha empresa existe supervisão de um técnico de segurança do trabalho	3,8	9,5	12,0	27,2	17,1	30,4
QVT8- Minha empresa disponibiliza gratuitamente equipamento de proteção individual.	2,5	6,3	7,0	30,4	23,4	30,4
QVT9- Considero que os equipamentos de proteção distribuídos estão bem conservados.	1,9	0,6	10,1	32,3	20,9	34,2
QVT10- Existem nos locais de trabalho figuras que representam os riscos à saúde aos quais os trabalhadores estão expostos.	5,1	20,9	20,9	22,2	10,1	20,9
QVT11- Tenho com frequência dores e/ou lesões devido à tarefa que realizo.	14,6	41,8	19,0	17,1	1,9	5,7
QVT12- Na minha empresa existe abrigo capaz de proteger os trabalhadores contra intemperes climáticas.	1,9	7,0	8,9	50,0	17,7	14,6
QVT13- Medidas que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos são sempre tomados pela minha organização.	0,6	2,5	10,8	57,6	15,2	13,3
QVT14- Minha empresa oferece treinamento adequado aos funcionários.	0,0	6,3	16,5	51,9	17,7	7,6
QVT15- Percebo que na minha organização há respeito aos direitos trabalhistas dos funcionários: (férias, licenças e cumprimento de decisões judiciais).	1,9	0,6	5,7	38,0	52,5	1,3
QVT16- Minha empresa trata com igualdade os trabalhadores em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	1,3	5,7	15,8	50,6	24,7	1,9
QVT17- Nesta empresa todos são aceitos e respeitados pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	0,6	1,3	5,7	49,4	41,1	1,9

	(Conclusão...)					
QVT18- Os relacionamentos dentro da empresa baseiam-se na amizade e na cordialidade.	0,0	3,8	12,7	54,4	29,1	0,0
QVT19- Na realização das tarefas sempre existe uma boa comunicação entre as pessoas.	0,6	3,8	8,9	58,9	27,8	0,0
QVT20- Meus superiores sempre tratam os funcionários com consideração e respeito.	1,3	3,8	6,3	57,6	29,1	1,9
QVT21- Frequentemente é necessária à realização de hora extra.	5,7	28,5	28,5	24,1	7,6	5,7
QVT22- Após o trabalho chego em casa e tenho ânimo e energia, para dar atenção à família e realizar atividades de lazer.	2,5	7,0	18,4	54,4	17,1	0,6
QVT23- Meu trabalho influencia negativamente minha vida familiar e social.	31,0	42,4	15,8	5,7	2,5	2,5
QVT24- Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de trabalho.	0,0	8,9	25,3	42,4	22,2	1,3
QVT25- Considero meu trabalho relevante para mim.	1,3	1,3	7,6	50,0	39,2	0,6
QVT26- Gosto da(s) tarefa(s) que realizo.	0,0	0,6	5,7	48,7	44,3	0,6
QVT27- Minha empresa possibilita aos funcionários conhecerem todo o processo de produção.	0,0	3,2	9,5	36,7	28,5	22,2
QVT28- Minha empresa tem uma boa imagem perante a sociedade.	0,0	0,6	3,8	46,2	46,8	2,5
QVT29- Sinto orgulho em trabalhar nesta empresa.	0,0	0,6	3,2	41,8	53,2	1,3
QVT30- Minha remuneração é adequada para viver com dignidade.	0,6	5,7	13,9	57,6	22,2	0,0
QVT31- Nesta empresa todos que realizam a mesma função recebem o mesmo salário.	3,2	20,9	27,2	25,9	15,8	7,0
QVT32- Recebo benefícios (vale transporte, auxílio alimentação e/ou assistência médica).	7,0	12,0	9,5	25,3	19,0	27,2
QVT33- Recebo um adicional por trabalhar em um ambiente insalubre.	5,7	9,5	13,9	8,2	10,1	52,5
QVT34- Minha empresa paga um valor equivalente ao pago em outras empresas para o mesmo cargo.	0,6	13,9	28,5	42,4	8,2	6,3
QVT35- A empresa oferece aos funcionários segurança quanto ao pagamento do salário.	0,0	0,6	4,4	54,4	39,2	1,3
QVT36- Nesta empresa os trabalhadores se sentem estáveis, pois não existe uma alta rotatividade de funcionários.	3,2	7,0	16,5	46,8	22,8	3,8
QVT37- Na minha empresa os funcionários têm chances de progredir na carreira.	1,9	8,9	13,3	44,3	25,9	5,7

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A análise das variáveis leva em consideração, os percentuais mais relevantes para as pesquisadoras, e que evidenciam que a maioria dos entrevistados tem percepção igual ou semelhante em relação ao construto analisado.

O estudo evidenciou o **construto “QVT1- Considero o tempo de jornada de trabalho diário adequado”** em que a maioria dos entrevistados concorda que o

tempo de sua jornada de trabalho na empresa é adequado e que possui tempo para lazer e para realizar outras atividades. Todavia o estudo diverge com a pesquisa realizada por Oliveira *et al.* (2013), em uma agência penitenciária, que tinha como objetivo geral analisar a percepção dos agentes de segurança penitenciária (ASPs) da Grande João Pessoa quanto à Qualidade de Vida no Trabalho e obteve uma resposta negativa, sendo que na percepção dos respondentes os mesmos concordaram parcialmente, identificaram o equilíbrio entre a vida pessoal e jornada de trabalho, que os horários de trabalho são estáveis e que têm pouco tempo para o lazer e para a família, pois muitas vezes é necessária a realização de muitas horas extras, o que influencia diretamente neste construto.

Já no construto **“QVT2- A empresa adota um conjunto de ações que proporciona mais segurança e conforto no local de trabalho”** foi possível observar uma avaliação positiva, pois a maioria dos respondentes concorda que a empresa lhes proporciona medidas que lhes tragam maior segurança e conseqüentemente conforto em seu local de trabalho.

Essa afirmação vai ao encontro do estudo realizado por Abreu e Moraes (2012) em uma grande empresa do setor metalúrgico. A pesquisa teve como objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência, analisando o ponto de vista das mesmas. O construto qualidade de vida no trabalho foi tido como muito positivo. Mesmo cientes dos riscos, que correm no local de trabalho, os respondentes afirmam que a empresa sempre adota medidas de segurança e em caso de algum acidente, este ocorreu por descuido do próprio colaborador, pois a empresa oferece informações e treinamento para zelar a segurança dos mesmos.

Em contrapartida, Zwielewski e Tolfo (2016) realizaram uma pesquisa com dez expatriados brasileiros enviados para Índia e China, que objetivou caracterizar a percepção dos profissionais brasileiros expatriados sobre sua qualidade de vida no trabalho. Os mesmos relatam que as condições de trabalho, a estrutura física e material, assim como o ambiente físico encontrado são considerados insuficientes para os expatriados, porém reconhecem que esse quesito já foi muito pior do que o ambiente encontrado na atualidade. A cultura, os costumes dos países de expatriação e a distância da família também trouxeram muita dificuldade aos entrevistados.

Já em relação ao construto **“QVT15- Percebo que na minha organização há respeito aos direitos trabalhistas dos funcionários: (férias, licenças e cumprimento de decisões judiciais)”**, a maioria dos respondentes diz que concorda. A empresa cumpre corretamente com os direitos trabalhistas dos colaboradores, no que envolve férias, licenças, horas extras e folgas.

Maia, Araújo e Alloufa (2012) obtiveram resultados negativos em seu estudo, que teve como objetivo principal identificar a percepção dos servidores de uma estatal federal no Rio Grande do Norte acerca da qualidade de vida no trabalho. Lá 40,3% mencionaram que a organização não cumpre plenamente com os direitos trabalhistas, o que causa insatisfação aos mesmos, em relação a esse quesito. No entanto, Abreu e Moraes (2012), em seu estudo, obtiveram um resultado muito positivo, em que 100% dos respondentes mostram-se satisfeitos com o fator cumprimento dos direitos trabalhistas e citam ainda o total respeito à privacidade e ao direito de expressão.

A afirmação **“QVT17- Nesta empresa todos são aceitos e respeitados pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual”** mostra-se bastante positiva, sendo que grande parte dos respondentes concordam com a referida assertiva, sentem-se respeitados e aceitos, cada um com suas diferenças. Vasconcelos *et al.* (2012) citam em seu estudo, realizado com o objetivo de analisar os aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes de duas universidades, que também obtiveram um resultado muito positivo em relação a esse quesito, que os respondentes de sua pesquisa nunca foram desrespeitados por nenhum supervisor ou colega de trabalho, fator de grande motivação e satisfação entre os colaboradores.

De outro modo, das variáveis analisadas com a menor média de satisfação estão relacionadas às afirmativas **“QVT24- Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de trabalho”**, em que os respondentes se mostraram neutros com relação a esse construto, condição que demonstra a pouca autonomia que os mesmos possuem no ambiente laborativo, fator que gera grande desmotivação e diminui a busca pela inovação constante, elemento considerado fundamental nas organizações na atualidade.

Ao encontro deste resultado, vem o estudo publicado por Costa *et al.* (2013), aplicado a trabalhadores do varejo e teve como objetivo analisar as variáveis que

impactam na satisfação do indivíduo com seu trabalho, em sua motivação com a tarefa e percepção de qualidade de vida no trabalho em uma empresa centenária do varejo de Minas Gerais, que resultou na total insatisfação quanto à autonomia na realização das tarefas.

Corroborando com esta análise, Araújo *et al.* (2015) realizaram uma pesquisa que teve por objetivo contemplar o conteúdo Qualidade de Vida no Trabalho e realizar uma avaliação sobre o tema entre os docentes de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e outra privada. Eles tiveram por resposta a neutralidade dos mesmos quanto à autonomia na realização e planejamento das tarefas no local de trabalho.

Já o construto “**QVT28- Minha empresa tem uma boa imagem perante a sociedade**” possui uma avaliação muito positiva dada pelos respondentes. A maioria concorda com essa afirmação, chegando próximo ao nível máximo de avaliação, que seria concordo totalmente. Essa constatação vem ao encontro do estudo realizado por Vasconcelos *et al.* (2012) em uma instituição de ensino superior, obtendo resultados positivos da avaliação sendo que 61% dos respondentes afirmaram que a imagem da organização perante a sociedade é boa e 33% elencaram-na como ótima.

Ao considerar e analisar com maior cautela a percepção dos funcionários nas variáveis acima, os autores Vasconcelos *et al.* (2012) afirmam que os respondentes sentem muito orgulho da instituição em que trabalham e esse pode ser considerado um ponto positivo, pois gera satisfação em fazer parte da organização e desperta o desejo de permanecer na mesma. Essa afirmação vai ao encontro da pesquisa ao avaliar o construto “**QVT29- Sinto orgulho em trabalhar nesta empresa**” e mostrou-se muito positiva, uma vez que grande parte dos entrevistados respondeu que concorda e sente orgulho em fazer parte da organização em que trabalha.

A remuneração também é um fator que influencia fortemente na satisfação e motivação dos colaboradores e, conseqüentemente, na qualidade de vida do trabalhador. No presente estudo, a maioria dos respondentes concorda com a afirmação “**QVT30- Minha remuneração é adequada para viver com dignidade**”.

Com essa mesma percepção, cita-se a pesquisa realizada por Freitas *et al.* (2016), que objetivou verificar a percepção dos colaboradores de uma organização da construção civil acerca da relação entre qualidade de vida no trabalho, saúde e

segurança ocupacional, sendo que identificaram, entre os trabalhadores da construção civil, a remuneração (o salário mais os benefícios) como suficiente para garantir seu bem estar, posto que foi atribuído a esse quesito a nota máxima. Argumentam ainda que os entrevistados percebem que não há distinção alguma quanto ao salário pago às pessoas com ou sem deficiência.

Ao avaliar o mesmo construto, Pinto, Kemmer e Filippim (2011) pesquisaram a percepção de 329 empregados de uma instituição financeira nacional sobre o tema qualidade de vida no trabalho, o resultado quanto ao aspecto remuneração evidenciou que 40% dos respondentes classificam-na como condizente com o cargo ou função que desempenham. Todavia ao avaliar a perspectiva de maior salário, os entrevistados consideram que também são maiores as responsabilidades, carga horária, compromissos e stress e, neste aspecto, para 45% dos respondentes a remuneração está regular, esta diverge aos resultados encontrados no presente estudo.

Ao avaliar as variáveis analisadas anteriormente podem-se perceber aspectos muito positivos nas organizações, como a imagem que a organização possui perante a sociedade, a remuneração de pessoal, a aceitação e respeito das pessoas, mesmo com diferenças de cor, gênero ou aparência física, a segurança, conforto no local de trabalho e a jornada diária. No que tange à autonomia e às obrigações trabalhistas é que os respondentes se mostram mais insatisfeitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho engloba uma ampla dimensão na organização. Por um lado busca melhorar a satisfação, motivação, bem-estar do trabalhador e o desenvolvimento profissional, por outro, o aumento da produtividade, lucratividade competitividade e o desempenho da organização. Deste modo, o desempenho dos colaboradores está intimamente ligado ao grau de satisfação e realização no ambiente de trabalho e o alcance dos objetivos organizacionais está diretamente ligado à capacidade de alcance dos objetivos de seus colaboradores, principalmente ao considerar o mercado competitivo atual.

Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo compreender quais indicadores são importantes para a qualidade de vida dos trabalhadores. Quanto ao

perfil dos entrevistados: a média de idade é de 28 anos. No quesito gênero, 82 respondentes correspondem ao gênero feminino. Ao que condiz à cidade em que reside, a mais citada foi Mondaí, com 73 respondentes, quase metade da amostra pesquisada. Quando questionados sobre o ramo de atuação, a que obteve maior frequência foi o comércio, seguido pelos prestadores de serviços. A média em anos que as pessoas permanecem na empresa é de 4,6 anos.

Os principais resultados aos construtos abordaram a jornada de trabalho diária, a segurança e conforto no local de trabalho, o respeito aos direitos e obrigações trabalhistas, a aceitação na empresa, indiferente do sexo, cor, aparência física ou orientação sexual. Abordou também a imagem da empresa perante a sociedade, o orgulho em fazer parte da organização e o fator remuneração. Todos esses construtos tiveram avaliação positiva da maioria dos respondentes o que mostra motivação e satisfação em fazer parte da empresa. Por outro lado percebe-se a grande preocupação por parte das organizações para com os colaboradores, pois buscam encontrar ou antecipar formas ou melhorias para alcançar objetivos organizacionais e pessoais dos trabalhadores.

Esses resultados vão ao encontro de pesquisas realizadas sobre qualidade de vida no trabalho, em diversos setores e ramos de atuação (FILIPPIM, KEMMER, PINTO 2011; ABREU, ALLOUFA, ARAÚJO, MAIA, MORAES, VASCONCELOS *et al* 2012; COSTA *et al*, OLIVEIRA *et al* 2013; ARAÚJO *et al* 2015; FREITAS *et al*, ZWIELEWSKI, TOLFO 2016).

Com a menor média de satisfação, das variáveis analisadas, está a afirmativa que abrange a autonomia em planejar e executar as atividades de trabalho, fator importante para o desenvolvimento das capacidades e habilidades dos colaboradores, indiferente da área de atuação, o trabalhador que possui autonomia, conseqüentemente, terá mais motivação, satisfação e se sentirá mais importante.

Quanto às limitações e dificuldades em relação à pesquisa, cita-se principalmente o pouco interesse das pessoas em participar do estudo, bem como, em responder o questionário. Outra limitação é a amostra pesquisada, uma vez que, a maioria dos respondentes da pesquisa reside em cidades próximas às das pesquisadoras, ou seja, são contatos das mesmas.

Sugere-se, portanto, que sejam realizadas outras pesquisas utilizando o método de estudo qualitativo, em várias empresas do mesmo ramo, para que se

possam comparar essas variáveis encontradas nas organizações com o mesmo perfil de respondentes e confrontar os resultados com os estudos já realizados.

Este estudo torna-se relevante por identificar quais são as maiores causas de insatisfação e satisfação dos colaboradores e que podem contribuir para a melhoria das empresas da região. O estudo demonstra os pontos críticos das organizações que devem ser melhorados, visando a um aumento da satisfação, motivação com a tarefa, QVT e conseqüentemente retenção dos profissionais.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico.

GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012.

ALVARES, K. P.; SOUZA, I. M. Sustentabilidade na Gestão de Pessoas: Práticas e Contribuições às Organizações. **Revista Gestão Organizacional**, v. 9, n. 2, p. 24-38, 2016.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

ARAÚJO, P. C. D.; MADURO, M. R.; ZOGAHIB, A. L.; LIMA, O. P.; SILVA, L. C. J. Avaliação Sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os Docentes de Duas Instituições de Ensino Superior: uma Realidade no Estado do Amazonas. **Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 23, p. 961-976, 2015.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LUCIO, L.; PANPANDRÉA, P. J.; Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, n. 07, p. 21-31, set. 2013,

COSTA, C. A.; BENTO, K. G. D. R.; SÁ, F. B.; ZIVIANI, F. Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 1, p. 181-198, 2013.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

FREITAS, A. J.; SILVA JUNIOR, E. G.; REINALDO, H. O. A.; GOMES, M. L. F.; ARRUDA, S. C. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde e Segurança Ocupacional em uma Organização da Construção Civil. **Revista Gestão Organizacional**, v. 9, n. 2, p. 4-23, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, A. P. E. FREITAS, A. L. P. Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas. In: XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. São Paulo, 2010. **Anais...**, 2010. p. 1-14.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, art. 5, p. 57-69, 2010.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. - Curitiba: Intersaberes, 2012

MAIA, K. L. S.; ARAÚJO, R. M.; ALLOUFA, J. M. L. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. **Revista Ciências Administrativas**, v. 18, n. 2, p. 437-484, 2012.

MENDONÇA, H. FERREIRA, M. C. **Saúde e bem-estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 14ª ed. – Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

NASCIMENTO, L. F.; PESSOA, R. W. A. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade social. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 587-611, 2007.

NASCIMENTO, L. F.; PESSOA, R. W. A. O lazer como um aspecto a ser considerado na qualidade de vida no trabalho. **Revista Alcance**, v. 17, n. 2, p. 105-116, 2010.

NETO, M. T. R.; BRAZ, P. S.; MARANHÃO, C. M. S. A.; SILVA, G. A. V.; FERREIRA, C. A. A. Interações e Independências: Responsabilidade Social Empresarial, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida em uma Empresa do Setor de Construção. **Revista ADM. MADE**, v. 19, n. 2, p. 84-106, 2015.

OLIVEIRA, J. S.; WALTER, F.; PINHO, M. A. B.; AMORIM, T. N. G. F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 5, n. 2, p. 63-77, 2013.

PINTO, M. D. S.; KEMMER, A. A.; FILIPPIM, E. S. Qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos empregados de uma instituição financeira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 5, n. 3, p. 83-96, 2011.

PIRES, A. A. Análise da estrutura e das políticas da área de gestão de pessoas em organizações da Região Sul Fluminense. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 1, p. 70-85, 2016.

RIBEIRO, L. A. SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu.**, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015.

RODRIGUES, A. **Pesquisa mercadológica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. 15 reimp. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHNEIDER, A. B.; CARNEIRO, M. L.; FIATES, G. G. S.; O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre QVT. In: II encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. 2009. Curitiba/ PR. **Anais....** 2009. p. 1-14.

STADLER, A. PAMPOLINI, C. P. G. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

VASCONCELOS, P. H.; ALVES, C. E. L.; SANTOS, S. F. M.; FRANCISCO, A. C. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais Expatriados para Índia e China. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 22, n. 2, p. 510-542, 2016.

Artigo recebido em: 30/12/2016

Artigo aprovado em: 03/02/2017