



## UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DE FLORIANÓPOLIS

**ALICE CABRAL**

Faculdades Borges de Mendonça

[alicecabral@outlook.com](mailto:alicecabral@outlook.com)

**FERNANDO CLEMENTE CUNHA BASTOS**

Faculdades Borges de Mendonça

[fccbastos@gmail.com](mailto:fccbastos@gmail.com)

### RESUMO

O presente artigo tem como intuito entender o que os colaboradores de uma instituição de ensino superior entendem como qualidade de vida no trabalho (QVT), imposto que ela propicia uma colaboração maior por parte dos subordinados, desta forma cria uma integração entre os superiores, colegas de trabalho e o ambiente em si, buscando sempre sanar as necessidades dos colaboradores. Com o intuito de entender a percepção da qualidade para as pessoas, foi determinado como problema de pesquisa: qual a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho? E para tentar entender melhor o estudo foi proposto como objetivo específicos: aplicação de um questionário aos funcionários; compreender quais aspectos na opinião dos colaboradores prejudicam a qualidade de vida e identificar quais são os elementos que a organização precisa observar para atender a qualidade de vida no trabalho. Para isso, o presente artigo utiliza a metodologia de natureza aplicada, composta de maneira mista: qualitativa e quantitativa, de caráter exploratório e descritivo. Tendo como principais resultados a necessidade de se suprir os fatores higiênicos, visto que são evitados o processo de desmotivação.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Bem estar. Motivação.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, ficou cada vez mais difícil produzir um produto ou serviço inovador, uma vez que a competição agora é com o mundo e não apenas com os concorrentes de bairros vizinhos. Desta forma, o aumento da competitividade entre as empresas, vem ocasionando inúmeros fatores que afetam diretamente no cenário mundial, devido à necessidade de se buscar constantemente a melhoria contínua, através da utilização dos melhores equipamentos tecnológicos, marketing e qualificação profissional. Sem esquecer-se dos indivíduos que compartilham para o crescimento da instituição, pois são os grandes propulsores para se chegar aos resultados que a empresa tanto espera.

Mesmo com a evolução, as empresas ainda tratam as pessoas como meros recursos, em outras palavras, portadores de habilidades e conhecimentos, onde suas atividades são vistas como obrigação esquecendo que o ser humano, é um ser pensante, com opiniões, expectativas e objetivos. Com isso, fica evidente que, para si tornar uma organização de sucesso é preciso que não somente os gestores se preocupem com as condições de trabalho, mas que seja uma cultura da organização. Imposto isso, para que haja qualidade de vida no trabalho, as organizações precisam se preocupar não somente com o ambiente físico, mas também devem pensar nos aspectos psicológicos e físicos de seus colaboradores.

De modo geral, pode-se dizer que qualidade de vida no ambiente de trabalho é desenvolver um ambiente que seja saudável não somente para as pessoas, mas para a organização como um todo, preocupando-se com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. No qual, não se limita apenas em prevenir acidentes de trabalho, mas em abranger todas as esferas da organização. Para tal, deve-se desenvolver um estudo, ressaltando as causas de insatisfação dos funcionários, tendo em vista que as mesmas se refletem no ambiente de trabalho, afetando a produção e o desempenho em suas funções.

Diante deste contexto, surge o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho? Desta forma, foi escolhido como objetivo geral desta pesquisa: analisar a percepção dos colaboradores administrativos em relação à QVT. Como objetivo específico foi proposto aplicar um questionário aos funcionários administrativos para: compreender quais aspectos na opinião dos colaboradores prejudica a QVT e identificar quais são os elementos que a organização precisa observar para atender a qualidade de vida no trabalho. O presente trabalho justificou-se pela necessidade de entender porque a qualidade no ambiente de trabalho é tão importante para a organização e a partir disso consiga promovê-la em seu âmbito organizacional a fim de evitar a rotatividade, e o desperdício.

Dado que, a qualidade de vida está inserida em um contexto além da empresa, ela interfere como sociedade, na saúde, educação, segurança, trabalho e os direitos, fatores esses que refletem diretamente na vida dos indivíduos envolvidos. Mas também é de responsabilidade acadêmica que da na mesma forma que a sociedade tem reflexo direto nas pessoas e cabe às instituições de Ensino instruir seus alunos não somente no ponto de vista teórico, mas também ressaltando as noções de como é um ambiente profissional, visto que não basta apenas à teoria, precisa-se estar ciente do que é qualidade e como na prática ela funciona. Embora já tenha estudos sobre o tema observado nos trabalhos de Pacheco (2016), Barros (2017) e Gomes et al. (2016), as discussões são incipientes. Este artigo busca ilustrar e trazer sugestões de práticas para diminuição das insatisfações no ambiente de trabalho. Assim está estruturando da seguinte forma: além desta introdução, a seguir será apresentada a fundamentação teórica, os procedimentos, resultados da pesquisa e as considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com intuito de esclarecer o presente tema, este tópico tem o objetivo de fazer uma breve revisão dos principais conceitos sobre o que é qualidade de vida no ambiente e trabalho e explicar quais acontecimentos estão relacionados ao assunto estudado.

### 2.1 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Será tratado neste item, a origem da qualidade de vida no ambiente de trabalho segundo Moretti (2012) a teoria da QVT teve início na década de 50, quando Eric Trist e seus colaboradores começaram a estudar um modelo que englobava os indivíduos, trabalho e organização. Para Nadler e Lawler (1983, p.20), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem alto nível de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”. Foi só em 1960, que houve um impulsionamento pelos líderes sindicais, cientistas sociais, governantes e empresários, na procura por uma evolução na maneira de organizar o trabalho, com o propósito de minimizar suas causas negativas no empregado. Entretanto esse conceito só foi inserido no âmbito de trabalho por volta de 1970, onde surgiu um movimento devido à preocupação com a competitividade internacional e as novas técnicas japonesas, na qual havia a interação entre os interesses dos contratados e contratantes, onde reduziam os conflitos e aumentam a motivação.

Fernandes (1996, p.40) discorre que

apesar de a preocupação voltada para organizar o trabalho ter sido uma constante desde o advento da administração científica, só recentemente as empresas vêm-se preocupando com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem altos índices de produtividade.

Segundo os autores Mendonça e Macedo (2004), com o decorrer da evolução muitas empresas estiveram focadas apenas com a supervalorização do capital, desta forma negligenciando as condições de trabalho. Perante esse acontecimento sociocultural, Macêdo (2004) salienta a importância de considerar as necessidades do trabalhador como ser humano, principalmente na percepção da qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. De acordo com Rodrigues (1994), desde o século XIX as condições de trabalho e bem estar dos trabalhadores causam diversas preocupações, com este intuito foi surgindo os primeiros estudos científicos sobre o assunto como, por exemplo, o Elton Mayo que criou os novos modelos de produção, conhecido como Escola de Relações humanas, ou mesmo o Maslow e Herzberg, sobre motivação e os de Kurt Levin, relativos à dinâmica de grupo.

Rodrigues (2004), afirma que com a chegada das leis regulamentadoras e o aumento na consciência dos subordinados na década de 60 estimularam o movimento de qualidade de vida no trabalho na busca de minimizar os impactos negativos para os trabalhadores. Em conformidade com Macedo e Matos (2008), neste primeiro movimento se prolongou até 1974, em razão da crise energética e inflacionária mundial, diminuindo o interesse pelo tema que só retornou em 1979, especialmente nos EUA, após verificar que o modelo japonês, se preocupava com a valorização não apenas do indivíduo mais também com o trabalho em equipe, visto que o número de comprometimento era maior e assim aumentando a produtividade nas empresas. Macêdo e Mendes (2004) acreditam que na década de 90, foram realizados estudos para buscar a relação entre QVT e os programas de qualidade total, muitos deles criados com foco em determinados elementos do trabalho. Diante disso, podemos dizer que a qualidade já era preocupação nos tempos de produção artesanal, ganhando força na produção em massa, com a inspeção do produto. Com o passar do tempo às pessoas começaram a ficar cada vez mais exigente, desta forma, exigindo novos modelos gerenciais, assim a qualidade iniciou no processo produtivo, passando a ter importância por todo o

processo até chegar à QVT. Origem essa que não foi fácil teve que passar por uma constante evolução conforme a necessidade dos dias atuais. Com base nisso o próximo tópico traz como foco as perspectivas da QVT.

## 2.2 PERSPECTIVANDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Com o decorrer da evolução da QVT, foi desenvolvida a necessidade de entendê-la, diante deste ponto, Kurogi (2004, p. 28), afirmar que a QVT visa “alterar aspectos do trabalho a fim de se criar uma situação mais favorável à satisfação das necessidades dos trabalhadores e aumento da produtividade organizacional”. De acordo com Goulart e Sampaio (1999 apud MENDONÇA; MACÊDO, 2004), a qualidade de vida no trabalho não se restringe ao cumprimento de direitos trabalhistas, assistência, problemas familiares ou à promoção de benefícios comunitários. Apesar de alguns benefícios não se configurarem como ações de QVT específicas, podem contribuir indiretamente para melhoria tais como: assistência médica e odontológica, programa de previdência privada, refeitório próprio, programa de preparação para aposentadoria, creche, bolsa de estudos, conjunto habitacional, videotecas/biblioteca, local para descanso, treinamentos e ginástica laboral. Segundo Macêdo (2003), este trabalho pressupõe que qualquer ação que vise ao desenvolvimento e bem estar do trabalhador pode ser considerada uma ação de responsabilidade social voltada para o público interno.

Lima (1995) ressalta que na QVT estão compreendidos não só aspectos materiais como saúde e segurança, mas a humanização do trabalho de forma abrangente, incluindo partilha de responsabilidade, autonomia, participação na gestão e nos resultados e desenvolvimento pessoal através de trabalhos que ofereçam possibilidades de progresso. É nesta direção que, Limongi (2003), considera a QVT como o conjunto das ações de uma organização que pressupõe implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Balarini e Gomes (2006) expõem que com a promoção de QVT, haverá uma maior adaptabilidade às mudanças, criatividade, clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico. Por outro lado, uma falta de qualidade de vida no trabalho conduzirá à alienação, insatisfação, má vontade do trabalhador, declínio da produtividade e comportamentos contraproducentes (absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, etc.). Rossi, et al. (2009) consideram que as empresas se beneficiam das práticas de programas preventivos de QVT evitando pagar o alto preço causado pelo absenteísmo, afastamento, redução da produção e qualidade no trabalho, pois, para Kurogi (2004), a satisfação com relação à Qualidade de vida no trabalho implica maior motivação e interesse dos trabalhadores em contribuir para o progresso da organização. A ideia crucial dessa concepção é a de que as pessoas são mais produtivas quando estão satisfeitas com o próprio trabalho.

Nesse sentido, Walton (1973, p. 11) afirma que “a expressão QVT tem sido usada para descrever valores ambientais e humanísticos negligenciados por sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Estabelece-se assim, como referência a este trabalho, tal definição global de QVT. Walton propõe uma importante contribuição com oito categorias conceituais para analisar os indicadores da qualidade de vida no trabalho:

1. Compensação justa e adequada (satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização e comparação com outras organizações similares);
2. Condições de segurança e saúde do trabalho (jornada de trabalho adequada e ambiente seguro e saudável com condições físicas de trabalho e equipamentos de execução de tarefas que reduzam o risco de doenças e danos);
3. Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana (autonomia do trabalhador em decidir sobre o planejamento e a execução das suas tarefas,

um trabalho que exija diferentes habilidades, o acesso às informações que dizem respeito ao trabalhador e ao seu desempenho profissional, realização de um trabalho do início ao fim e a percepção que o trabalhador tem sobre a importância de seu trabalho);

4. Oportunidade futura para o crescimento contínuo e segurança (possibilidade de carreira, condições para desenvolvimento e crescimento pessoal, segurança e estabilidade em relação à permanência no trabalho e à garantia da remuneração);
5. Integração social na organização de trabalho (ausência de discriminações, relacionamento de confiança mútua entre trabalhadores, senso de comunidade, e ausência de competição);
6. Constitucionalismo (respeito aos direitos trabalhistas, o direito à privacidade, diálogo aberto e liberdade de expressão);
7. O trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio entre o trabalho e espaço total da vida para que a vida pessoal dos trabalhadores não seja prejudicada pelo excesso de trabalho);
8. Relevância social da vida no trabalho (sentir-se valorizado pela organização que trabalha e responsabilidade social da organização).

De acordo com Davis e Newstrom (1992, p.123), “satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação da vida [...] a satisfação no trabalho influencia também o sentimento de satisfação global com a vida de uma pessoa”. Para Rodrigues (1991), qualidade de vida no trabalho é delimitada não somente pelo que é feito para os indivíduos, mas pelo que fazem por si próprios e pelos outros. Diante disso, podemos dizer que a perspectiva de qualidade de vida, varia de pessoa pra pessoa, mas cabe a todos criar um ambiente de trabalho saudável. Com o intuito de facilitar este entendimento o próximo tópico tem como foco descrever os procedimentos metodológicos usados nesta pesquisa.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A presente seção visa descrever os procedimentos metodológicos que foram utilizados no planejamento deste estudo. Onde foi executada uma pesquisa de natureza aplicada. Segundo Roesch (2007), a pesquisa aplicada deve incluir uma preocupação teórica e, por isso, adequar-se melhor aos projetos de iniciação científica. Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, a pesquisa foi composta de maneira mista: qualitativa e quantitativa, de acordo com Creswell (2010), a análise descritiva qualitativa emprega diferentes concepções filosóficas e estratégias de investigação: métodos de coleta, análise e interpretação dos dados.

Já a pesquisa quantitativa envolve o processo de coleta, analisar e interpretar o resultado do estudo (CRESWELL).

Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa foi dividida em dois grupos o exploratório e o descritivo. Exploratório tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema e envolve levantamento bibliográfico. Segundo Triviños (1987), a pesquisa descritiva exige do observador uma sequência de conhecimento sobre o que se deseja pesquisar. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos foram escolhidos três procedimentos. Primeiro: bibliográfico, feito a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites (FONSECA, 2002). Segundo: questionários, composto por uma coleta de dados construída através de uma sequência de perguntas, onde o intuito é levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas (GERHARDT, DENISE, 2009).

### **4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Foram convidados a participar do estudo 28 funcionários de uma instituição de ensino, dois responderam de forma incompleta no qual os questionários foram descartados e quatro não responderam. Com isso, o tamanho da amostra foi de 22 contribuintes, sendo que 50%

deles a idade variam de 20 a 29 anos, 36,4% de 30 a 39 anos e 13,6% têm 40 anos ou mais. Neste contexto, 63,6% são do sexo feminino e 36,4% masculino. Sendo que, 31,8% dos colaboradores trabalham há cinco anos ou mais na IES, 13,6% trabalham de quatro a cinco anos, 18,2% de dois a quatro anos, 36,3% trabalham até dois anos. Na questão escolaridade 40,9% dos funcionários possui pós-graduação completa, 4,5% não concluiu a pós-graduação, 13,6% colaboradores concluíram a graduação, 18,2% estão cursando o ensino superior, 4,5% tem o ensino superior incompleto, 18,3% dos funcionários variam do ensino médio completo há ensino fundamental incompleto.

É importante para compreensão das práticas da qualidade de vida no trabalho. A fim de preservar a confidencialidade dos participantes, não foi necessário se identificar. As questões foram compostas em e uma escala que varia de 1 a 6, sendo que o número 1 significa máxima discordância e o número 6 máxima concordância. No gráfico o eixo vertical é referente ao número de funcionários e o eixo horizontal é a percepção dos respondentes quanto ao item. Na direção de melhor entendimento o resultado deste questionário será dividido em módulos de comparação, ou seja, as perguntas semelhantes serão analisadas juntas, afim de não se tornarem cansativas ou monótonas mais que se entenda de forma clara.

Foi questionado aos funcionários se estariam satisfeitos com seus salários, de acordo a escala de análise proposta, 59,2% dos colaboradores não concordam com seus salários e 40,8% estão satisfeitos. Na opinião de Pontes (2000) o salário não é visto como um fator motivacional quando examinado sozinho. Seguindo essa linha de pensamento o autor Herzberg (1968) apud Pilatti (2012), explica que motivação e a satisfação são totalmente distintas. Visto que, motivação é uma tendência que teve início em uma necessidade, já a satisfação é qualquer coisa que sacia esta necessidade. No caso do salário, expõe-se em dizer que tem a capacidade de satisfazer as necessidades do indivíduo, contudo, não gera a motivação permanente. Em outras palavras, os colaboradores de maneira geral, ficam satisfeitos quando acreditam que estão recebendo conforme sua produção, porém se pensarem que estão trabalhando mais do recebem a tensão e o sentimento de insatisfação se instala (DUBRIN, 2003).

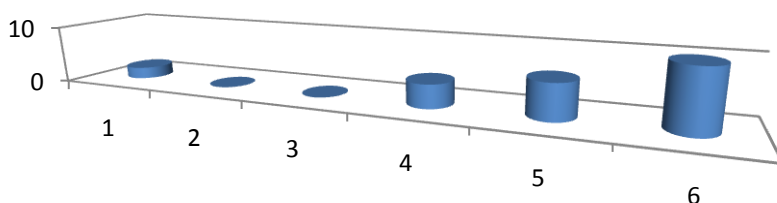
Na questão seguinte foi abordado como tema o nível da motivação dos colaboradores no trabalho, 68,2% responderam que concordam que se sentem motivados, contudo 31,8% não se sentem desta forma. Assim, podemos concordar com o autor Bergamini (1997) que, ninguém motiva ninguém, a partir desse ponto a motivação esta ligada ao entendimento de cada um. Entretanto, é possível manter as pessoas motivadas quando conhece suas necessidades, oferecendo assim fatores que os supram, porém se não houver o conhecimento desses fatores motivacionais, levará os colaboradores a desmotivação. Segundo Lawler (1993) a motivação é um fator crítico em qualquer organização, por esta razão deve-se estudar quais métodos organizacionais e práticas gerenciais fazem sentido, e assim evitar impactos desnecessários. O autor frisa a importância de se compreender a teoria da motivação, para que a gerência administrativa entenda que não é tarefa sua motivar os subordinados, visto que é um fator intrínseco. Mas, pode criar um ambiente de trabalho motivador, onde proporcione as pessoas à possibilidade de buscar a satisfação de suas necessidades.

Já a pergunta seguinte, fala sobre a satisfação do desempenho profissional do colaborador, 72,8% dos funcionários, responderam que estão satisfeitos e 27,2% não estão satisfeitos. Para Marras (2009) quanto maior o reconhecimento de trabalho mais os empregados estarão comprometidos em realizar suas tarefas. Em conformidade com ele Gil (2012) afirma que as instituições estão valorizando cada vez mais o comprometimento dos funcionários convocando-os para fazerem parte das soluções, e são esses colaboradores que as organizações inclinam-se, a investir. De acordo com Hampton (1990), se as organizações como um todo realmente quisessem motivar seus subordinados para que usem de todo o seu

esforço ao cumprimento de suas tarefas, seria indispensável proporcionar a satisfação de suas carências não realizadas no trabalho.

As duas próximas perguntas são referentes ao respeito entre colegas de trabalho e superiores. Se analisadas as perguntas na escala proposta 31,8% dos colaboradores tem máxima concordância, ou seja, há o respeito entre colegas, 31,8% varia em nível de concordância na escala 4 e 5, e 36,3% dos funcionários apontam que não concordam que há respeito entre colegas de trabalho. Conforme demonstrado no Gráfico 1, no ponto de vista dos superiores 45,5% apontaram que tem máxima concordância, 45,5% acreditam que há respeito, porém, em níveis diferentes, e apenas 9,1% dos participantes tem máxima discordância.

**Gráfico 1: Os meus superiores me respeitam?**



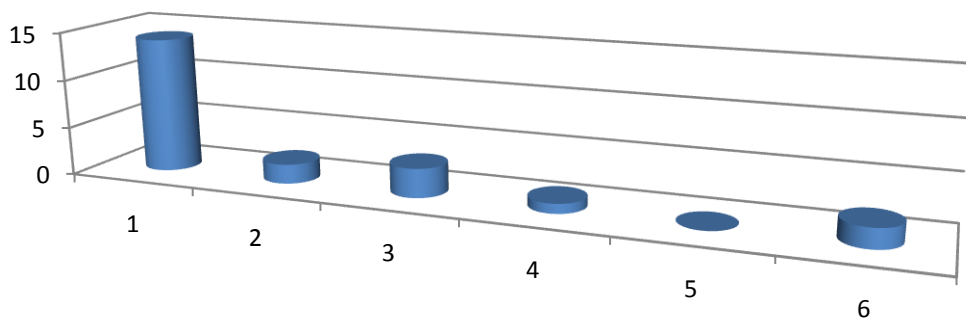
Fonte: Dados primários (2017).

Fundamentando o Gráfico1, o autor Moscovici (1994), nas organizações existe duas formas de influenciar os atos dos indivíduos, ou seja, nos níveis das tarefas, onde pode ser individual ou em grupo. O nível socioemocional, é composto pelas sensações e sentimentos criado pela convivência. Se forem experiências positivas, o grau da tarefa é facilitado, realizado com produtividade e satisfação. Mas se não houver um o clima emocional satisfatório, isso vai interferir diretamente na realização das tarefas, provocando muitas vezes um sentimento de desagrado e antipatia no ambiente de trabalho, e por muitas vezes gerando conflitos internos.

Na questão seguinte questiona se os funcionários estão satisfeito com sua jornada de trabalho, 18,2% apontam máxima concordância, 40,9% concordam com sua jornada e 40,9% dos colaboradores apontam insatisfação. Segundo a legislação trabalhista a jornada normal de trabalho é de 8 horas diárias e de 44 horas semanais, estabelece, salvo os casos especiais. Vogelmann (2012) acredita que a flexibilização da carga horária traz diversos benefícios aos funcionários, tais como a motivação e a produtividade.

A próxima questão quer saber se há igualdade no tratamento entre funcionários, conforme o Gráfico 2, 50% dos colaboradores concordam e 50% não concordam.

**Gráfico 2: Há igualdade entre funcionário?**



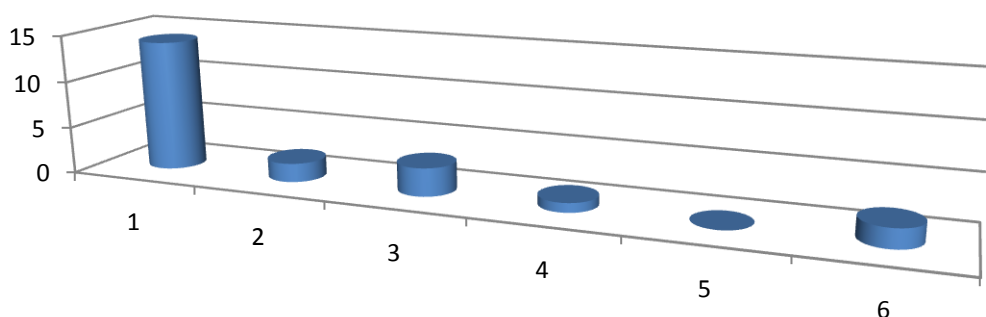
Fonte: Dados

primários (2017).

Conforme o Gráfico 2, Correa (2011, p. 33 apud Adams, 1965) o indivíduo tem o costume de comparação, ou seja, quando fazemos algo comparamos com o que os outros fazem e como são recompensados. No caso de nos sentimos injustiçados, nosso nível motivacional cai, assim outros motivadores como salário, reputação, trabalho significativo, não superam o sentimento de magoa. Visto que, a motivação está ligada ao recebimento de algo, seja na forma monetária, reconhecimento público, promoção, transferências, ou qualquer outra coisa. O fato é que o indivíduo espera uma compensação justa pelos seus esforços em favor da organização.

Nos itens subsequentes os pontos ressaltados são referentes aos equipamentos de trabalho, se estão em boas condições e se os colaboradores se sentem seguros no ambiente de trabalho. Conforme o Gráfico 3, conseguimos visualizar em porcentagem a oscilação de satisfação dos funcionários referentes aos equipamentos, visto que 36,4% concordam que os equipamentos estão em boas condições, e 63,6% discordam que os equipamentos estão em boas condições para executar suas funções. Na segunda questão 72,7% se sentem seguros e 27,3 não sentem segurança no ambiente de trabalho.

### Gráfico 3: Os equipamentos estão em boas condições?



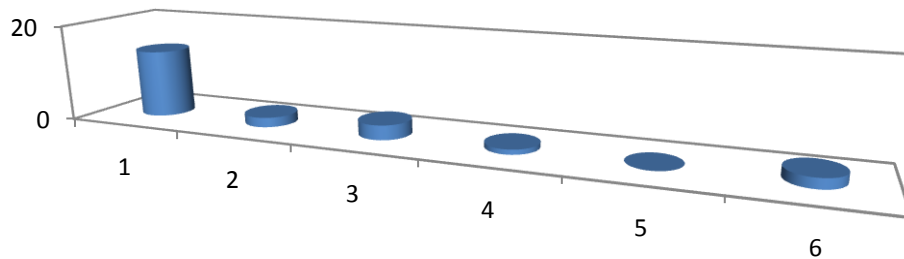
Fonte: Dados primários (2017).

Em conformidade com Gráfico 3, Chiavenato (1998, apud Souza, 2008, p. 14), firma que as circunstâncias que envolvem as pessoas enquanto estão trabalhando, incluem-se as condições físicas e ambientais de trabalho, o tipo de supervisão, o clima de relações entre a direção e os empregados, as políticas da empresa, regulamentos internos, salários, etc. Nas próximas duas questões estão relacionadas à satisfação e qualidade do ambiente de trabalho, segundo o Gráfico 4, 59,1% dos colaboradores estão satisfeitos com o seu ambiente de



trabalho e 40,9% não estão satisfeitos. Referente à qualidade de vida no ambiente de trabalho 63,6%, estão satisfeitos e 36,4% não estão.

**Gráfico 4: há satisfação no âmbito organizacional?**

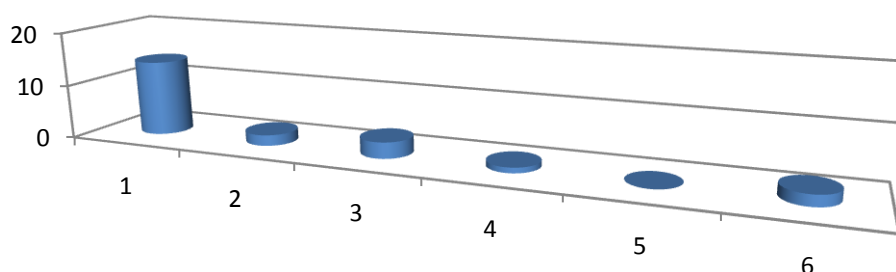


Fonte: Dados primários (2017).

Fernandes (1996) afirma que a qualidade de vida no trabalho esta relacionada com o programa da empresa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador para que assim possam realizar com êxito suas tarefas organizacionais, considerando o fato que o ser humano é mais produtivo quando estão satisfeitos com seu próprio trabalho, ou seja, o feito da qualidade de vida, em sua maioria depende de nos mesmo, seja dentro ou fora da instituição.

No ponto de vista do funcionário foi perguntado se possuem autonomia para decidir sobre o planejamento e execução de atividades, de acordo com o Gráfico 5, 77,3% dos colaboradores creditam que possuem autonomia para realização de suas atividades e 22,7% não concordam.

**Gráfico 5: existe autonomia na execução e planejamento de tarefas?**



Fonte: Dados primários (2017).

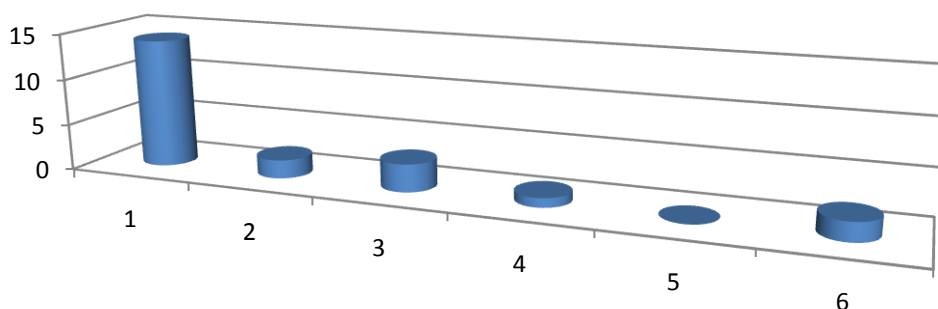
Em conformidade com o Gráfico 5, um dos oito fatores defendidos por Walton (1973), é a utilização e desenvolvimento de capacidades que propicia as possibilidade de satisfazer as necessidades de uso das habilidades e conhecimentos dos subordinados, criando assim a oportunidade do indivíduo desenvolver sua autonomia e autocontrole, obtendo as informações necessárias sobre os processos do trabalho, bem como um feedback de seu desempenho.

Na pergunta seguinte, o interesse é se a IES respeita a privacidade dos subordinados, 81,8% estão satisfeitos com sua privacidade perante a empresa, apenas 18,2% acham que não ha respeito da privacidade. Segundo reportagem do site G1, se estiver previsto em contrato de trabalho a empresas têm o direito de monitorar tudo o que os funcionários fazem, seja por meio dos computadores do trabalho, câmeras e rendimento do trabalho. De acordo com o advogado consultado pelo site G1, a própria legislação legitima o poder das empresas de vigiar os empregados, através do Código Civil que prevê que a empresa é responsável por tudo o que os colaboradores fazem usando as conexões e os equipamentos da empresa. A

questão posterior quer saber se a empresa oferece um espaço adequado para relaxar no intervalo, 54,6% dos funcionários não concordam que existe um lugar adequado para descanso na instituição e 45,4% concordam que existe um lugar adequado para relaxar.

Pode-se observar no Gráfico 6, a variação demonstrada no nível de concordância com a questão citada acima. Segundo o site Impulse, se a empresa não oferece um espaço adequado para o descanso, é muito presumível que os colaboradores realizem suas pausas no ambiente de trabalho. Com isso desclassificando o sentido da pausa, que tem como objetivo eliminar o stress acumulado.

**Gráfico 6: Há um espaço para relaxar no intervalo?**



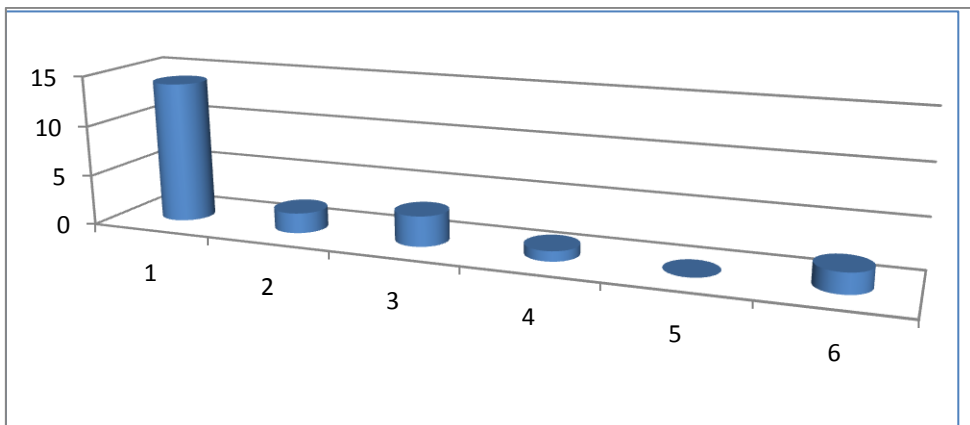
Fonte: Dados primários (2017).

A questão seguinte refere-se ao espírito de competição entre funcionários 63,6% dos colaboradores concordam que se encontra competição entre eles e 36,4% não concorda. Segundo Soto (2002), a competitividade é vista como fator de sobrevivência, é o método utilizado para aprender, crescer e assim enfrentar os desafios com êxito. Para o autor existe uma distinção entre competitividade e competição, visto que, competição seria a relação de que para alguém ganhar outro tem que perde. No caso da competitividade não existe uma luta entre as partes, pois seus principais valores estão ligados o rendimento e serviço com o intuito de alcançar à satisfação do cliente, da sociedade e da própria empresa.

Nos pontos a seguir, foram indagados se há liberdade de expressão, se há um diálogo aberto com o superior e se existe um relacionamento de confiança entre as pessoas. 77,3% dos colaboradores acreditam que há liberdade de expressão e 50% tem máxima concordância que se mante um dialogo aberto entre os superiores 31,8% supõe que há dialogo e 63,7% concordam que existe um relacionamento de confiança entre os colaboradores. Porém 22,7% não concordam que exista a liberdade de expressão, 18,2% afirma que não se encontra dialogo aberto com os superiores e 36,3% não acredita que exista relacionamento de confiança entre as pessoas.

As duas próximas questões são bem semelhantes onde um pergunta se á um plano de carreira e se existe há oportunidade de crescimento na empresa. Conforme Gráfico 7 houve uma variação na escala onde a maioria das pessoas respondeu de forma que não concordam que exista essa cultura de plano de carreira visto que, 59,1% têm máxima discordância e 36,3% não concorda e apenas 4,5% acredita que tem. Não havendo muita diferença entre uma e outra 68,1% dos colaboradores não concordam que exista a oportunidade de crescimento e 31,9% acredita que existe.

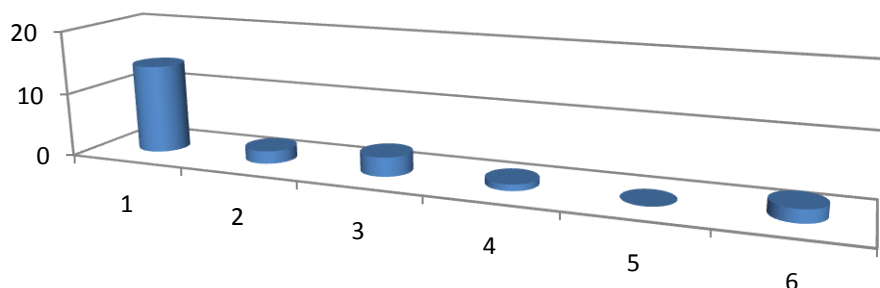
**Gráfico 7: Há um plano de carreira?**



Fonte: Dados primários (2017).

Na pergunta seguinte, busca-se saber se o funcionário sente-se valorizado no trabalho e se já foi discriminado no ambiente de trabalho. De acordo com o Gráfico 8, 40,8% não concorda que já se sentiram ou se sentem discriminados no ambiente de trabalho e 59,2% já foram ou ainda são discriminados dentro da empresa.

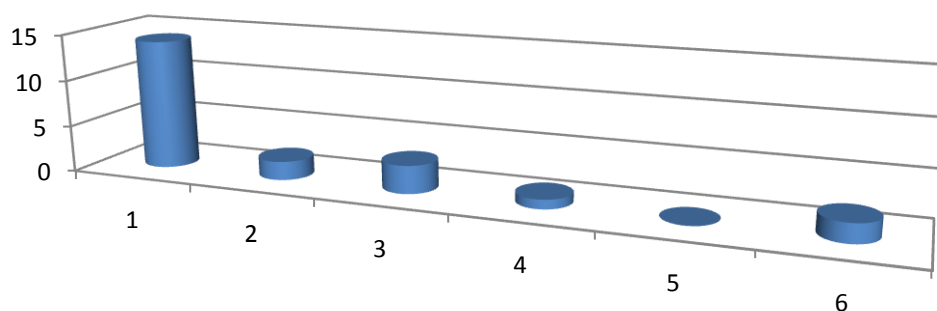
#### Gráfico 8: Me sinto valorizado no meu trabalho?



Fonte: Dados primários (2017).

Na questão seguinte, queriam saber se a empresa oferece atividades para minimizar o estresse, conforme gráfico 9, 64% tem máxima discordância, 23% não concordam que a organização ofereça alguma atividade para eliminar o estresse e apenas 9,% tem máxima concordância que a instituição promove atividades que o minimizem.

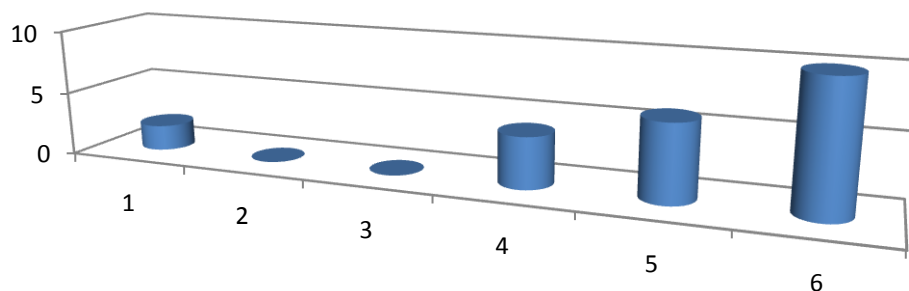
#### Gráfico 9: A IES oferece atividades para minimizar o estresse?



Fonte: Dados primários (2017).

Fundamentado Gráfico 9, Chiavenato (2005, p.390), acredita que o estresse decorrente de circunstâncias que ameaçam o bem estar dos indivíduos e minam a capacidade de enfrentamento das pessoas. Essa ameaça pode afetar a segurança física, a reputação, autoestima, tranquilidade ou mesmo aspectos que valorizam. A próxima questão quer saber se os funcionários tem medo de ser demitido. Segundo o Gráfico 10, 78% não tem medo de ser mandado embora e 22% da amostra tem medo de ser demitido.

**Gráfico 10: Tenho medo de ser demitido?**



Fonte: Dados primários (2017).

Com base na análise do questionário, pode-se dizer que a empresa precisa conversar com seus colaboradores para ter uma visão da real situação do ambiente de trabalho. Precisa entender o que os colaboradores entendem como motivação e onde a empresa esta pecando para que juntos possam criar um ambiente mais saudável.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os objetivos propostos por esse estudo foram alcançados, uma vez que o objetivo era identificar a percepção dos colaboradores em relação à QVT, com base no questionário foi percebido que os funcionários de maneira geral não esta ligada apenas ao fator monetário, mas também ao reconhecimento, a um ambiente mais amigável para execução de suas tarefas. Conforme vários autores comentam, as pessoas trocam salários altos por um emprego que ofereça mais qualidade de vida, seja pela localidade, benefícios ou mesmo o clico de amizade, por que ninguém gosta de trabalhar em um lugar onde não se pode confiar ou que o nível de competição negativa é alto.

Este trabalho contribui no ambiente empírico, uma vez que a gerência pode usá-lo como base para melhorar o ambiente de trabalho, visto que agora ela tem uma ideia de como as pessoas se sentem e tem uma base de suas necessidades, assim ela pode criar meios de supri-las. A limitação encontrada foi à amostra, pois o questionário foi realizado apenas aos funcionários administrativos da empresa, deixando de lado os professores, do qual pode ser visto por outros pontos de vista que talvez estejam necessitando de atenção. Como sugestão para trabalhos futuros, temas relacionados com a saúde e segurança no trabalho, isso impacta diretamente no QVT.

#### **REFERÊNCIAS**

BALARINI, H. M; GOMES, D. D. Qualidade de vida no trabalho: um desafio. **Selecta Camilliani**, v. 2, p.118-132, 2006.

BERGAMINI, CW. **A motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAIXETA, C. M. M. P. **Psicodinâmica do trabalho**: a percepção de trabalhadores em um contexto de qualidade de vida no trabalho. In: MACÊDO, K. B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho**: o olhar da psicologia e da administração. p. 85-112. Goiânia: Ed. da UCG, 2004.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. Editora Campus, 2. ed. 2005.

CORREIA G. V. J. **Motivação no trabalho**: o caso da alfândega da praia. Santiago: Universidade de Cabo Verde, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2010.

DAVIS, K; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUBRIN, Andrew. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GLASSER, W. **Administração de liderança**. 1. ed. São Paulo: Best Seller, 1994.

Globo.com. **Empresa pode vigiar tudo que funcionário faz no computador do trabalho**. Disponível em: <[http://g1.globo.com/noticias/concursos\\_empregos/0,,mul1544697-9654,00-empresa+pode+vigiar+tudo+que+funcionario+faz+no+computador+do+trabalho.html](http://g1.globo.com/noticias/concursos_empregos/0,,mul1544697-9654,00-empresa+pode+vigiar+tudo+que+funcionario+faz+no+computador+do+trabalho.html)>. Acesso em 26 mar.2010.

GUEIROS; OLIVEIRA, L. M. B. Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na região metropolitana do Recife. Trabalho apresentado no **XXVI Encontro Anual da Anpad, Salvador, BA, 2002**.

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

IMPULSE, **Seu ambiente de trabalho contribui para a qualidade de vida da equipe?** Disponível em: <<https://impulse.net.br/seu-ambiente-de-trabalho-contribui-para-a-qualidade-de-vida-da-equipe/>>.

KUROGI, M. S. **O discurso dos trabalhadores do departamento de recursos humanos e de outros setores sobre a qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso em uma

indústria alimentícia. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2004.

LAWLER, E. **Motivação nas organizações de trabalho**. In BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LIMA, I. S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresa de pequeno porte**. Tese (Doutorado em Engenharia)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista Brasileira de Administração. São Paulo: nº 23, outubro, 1998.

MACEDO, J; MATOS, R. D. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Irati**. Trabalho apresentado no Congresso internacional de administração, Ponta Grossa, PR, 2008.

MACÊDO, K. B; MENDES, A. M. **Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho**. In: MACÊDO, K. B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**. Goiânia: Ed. Da UCG, 2004. P. 61-84.

MACÊDO, K. B. **A responsabilidade social e as organizações no Brasil**. Em: MACÊDO, K. B.; BARROS, J. B. de. (Org.). **Administrando em tempos de globalização**. 1. ed. Goiânia: Editora da UCG, 2003. P. 69-102.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 2009.

MENDONÇA, H; MACÊDO, K. B. **Percepções de justiça organizacional em contexto de qualidade de vida no trabalho**. In: MACÊDO, K. B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**. Goiânia: Ed. da UCG, 2004. P. 113-128.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana**, Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

Pilatti A. L. **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195/801>>.

POLIT, D. F; BECK, C. T; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salário**. 8. ed. ver. e ampl. São Paulo: Editora LTR, 2000.

ROESCH, Sylvia M.A. **Projetos de Estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise do nível gerencial. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SOUZA L. J. **A influência dos fatores higiênicos e motivacionais no nível de satisfação dos funcionários da pesca Brasil LTDA**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2008.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional**: O Impacto das Emoções. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

TAMAYO, Á.; MACÊDO, K. B.; ZULMIRA, E.; VIEIRA, M. A. D.; PIRES, J. C. de S. **O PQVT e a sua relação com os valores individuais e organizacionais em organizações públicas**. In: MACÊDO, K. B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho**: o olhar da psicologia e da administração. Goiânia: Ed. da UCG, 2004. P. 129-150.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TOLFO, S. da R; PICCININI, V. C. The Best companies to work in Brazil and quality of working life: disjunctions between theory and practice. Trabalho apresentado no **XXII Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu**, PR, 2002.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da Qualidade Total**: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

VOLGEMANN, E. **Flexibilização da carga horária como forma de motivação organizacional**. Porto Alegre: Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

WALTON, R. E. **Quality of work life: What is it?** Sloan Management Review, v. 15, n.1 pp.11-21, 1973.