



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

KLEBER RODRIGO DOS ANJOS
Faculdade Municipal de Pahoça
kleberanhos83@gmail.com

FERNANDO CLEMENTE CUNHA BASTOS
FATENP
fernando.bastos@unigranrio.edu.br

MARA REGINA BALENA
FATENP
mara.balena@fatenp.com.br

ARETUZA BALARDIM SAINZ
FATENP
aretuza.sainz@unigranrio.edu.br

ALTIR WEBBER DE MELLO NETO
FATENP
altir.neto@unigranrio.edu.br

RESUMO

O artigo a seguir trata de modo geral a qualidade de vida no trabalho, considerada imprescindível à produtividade e competitividade, cruciais à sobrevivência e sucesso para toda e qualquer instituição. Para explicar este tema, relata-se o caso de uma Instituição de Ensino Superior (IES), organização pública. A natureza da pesquisa deste artigo foi aplicada, com abordagem do problema qualitativa e quantitativa, com objetivos exploratórias e descritivas. O procedimento técnico adotado foi o estudo de caso. O resultado que se pode inferir desta pesquisa é que os colaboradores estão em sua maioria satisfeitos com a remuneração e ambiente físico. Possuem a consciência que a motivação é importante para o bom funcionamento da empresa como um todo, e em geral não se sentem sobrecarregados com o volume de trabalho. Porém a organização precisa buscar ações de incentivo a prática da ginástica laboral e a diminuição de faltas por motivo de atestados/consultas médicas. Outro aspecto abordado na pesquisa que precisa ser melhorado é a realização profissional. Sendo assim conclui-se que os colaboradores em parte estão satisfeitos, porém a empresa precisa procurar melhorar as condições de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade. Trabalho. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade é um tema que vêm ganhando bastante importância no dia a dia das empresas. A busca pela diferenciação aliado a competitividade tem levado as mesmas a investirem em qualidade.

Para sobreviver, as organizações estão buscando primeiramente olhar para si e oferecer aos seus colaboradores um melhor ambiente de trabalho. O capital humano tem sido um grande investimento, colaboradores com qualidade de vida no trabalho comumente são pessoas mais motivadas e exercem melhor suas funções.

Segundo Fernandes (1996, p. 43) a qualidade de vida no trabalho (QVT) “volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações”, o autor descreve que a QVT melhora a satisfação do trabalhador e conseqüentemente melhora a produtividade da empresa.

Segundo o mesmo autor com um bom programa de qualidade de vida no trabalho a organização consegue alinhar os objetivos dos colaboradores com os objetivos gerais da organização. Com colaboradores comprometidos e motivados, as empresas possuem mais chances de atingir qualidade, produtividade e competitividade.

O presente artigo utiliza o tema qualidade de vida no trabalho como pesquisa e têm como objeto de estudo os funcionários da de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina. Busca responder o seguinte questionamento: Os colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho?

Respondendo a pergunta que norteia o objeto de estudo, apresentam-se as seguintes hipóteses: a empresa oferece recursos suficientes para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e; os colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina estão satisfeitos.

O objetivo geral é analisar alguns aspectos relevantes acerca do tema qualidade de vida no trabalho na de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina. Os objetivos específicos são: levantar a situação atual da qualidade de vida no trabalho; identificar se os colaboradores estão satisfeitos com a remuneração, ambiente físico e realização profissional; verificar se os colaboradores participam da ginástica laboral oferecida pela empresa; verificar o motivo das faltas; identificar a percepção dos colaboradores quanto à importância da motivação; verificar se os colaboradores se sentem realizados com o trabalho que exercem e propor ações de melhorias visando atender as expectativas dos colaboradores.

Por se tratar de uma organização pública percebeu-se a necessidade de analisar os fatores e dimensões relacionados a QVT. O grande desafio das empresas, tanto públicas quanto privadas, está em oferecer a seus colaboradores a sua realização pessoal e profissional.

A relevância deste estudo está nas contribuições que o mesmo poderá trazer para os colaboradores e para a empresa. Acredita-se que o mesmo poderá contribuir para o desenvolvimento de ações na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Segundo Nadler e Lawler (1983 *apud* RODRIGUES 1995, p.75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

Conforme artigo publicado no ano de 2017 pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), nos Estados Unidos a cada dólar investido com qualidade de vida do funcionário, as empresas poderiam economizar até cinco dólares em custos com assistência médica, redução do absenteísmo e produtividade.

2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Este estudo inicia-se descrevendo alguns conceitos de qualidade de vida no trabalho, conceitos estes desenvolvidos pelos principais autores da área. É apresentado também um quadro que descreve as concepções evolutivas, os componentes, os modelos e fatores determinantes.

2.1 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Alburqueque (1998, p.128), o conceito de QVT é dado como:

[...]um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Búrigo (1997) o conceito de qualidade de vida no trabalho está relacionado a humanização do trabalho, valorização do ser humano, participação nas decisões e melhorias das condições físicas de trabalho. Segundo o mesmo autor quando as empresas valorizam seus colaboradores, e oferecem condições físicas adequadas recebem em troca pessoas mais motivadas e satisfeitas.

Para Búrigo (1997, p.30):

[...] QVT tem sido uma preocupação do homem desde início de sua experiência. Remontemos, por exemplo, à busca do aprimoramento dos instrumentos primitivos dos quais decorriam suas condições de trabalho. Ao longo do tempo, a QVT vem recebendo diferentes títulos ou conotações, mas objetiva, em essência, facilitar ou satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolver de suas atividades na organização.

Este tema como dito anteriormente possui diversos conceitos e abordagens, cada autor possui sua conceituação, que varia conforme seus propósitos do que vem a ser a qualidade de vida no trabalho. Para Fernandes (1996, p.45) é “uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Segundo Fernandes (1996, p.35):

[...] A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

O Quadro 1 das concepções evolutivas da QVT, desenvolvido por Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNADES 1996, p.42):

Quadro 1: Evolução do conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a QVT para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial - eram freqüentemente ditos como ideais do movimento.
5. QVT como tudo (1979 a 1983)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem o futuro, não passará de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNANDES 1996, p.42)

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 156) :

[...] Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposições a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço.

Segundo o mesmo autor a qualidade de vida no trabalho está relacionada com as condições humanas e a ética do trabalho.

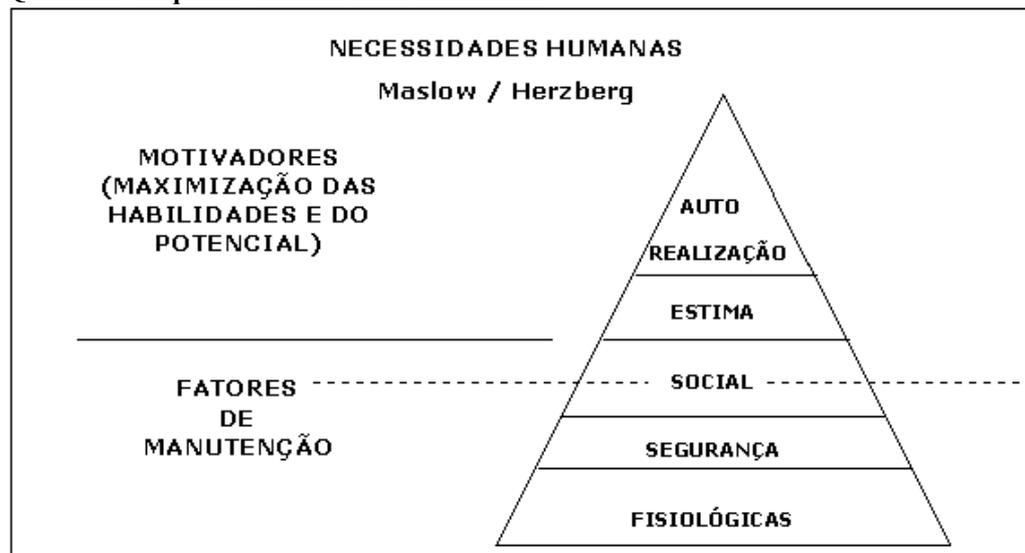
3 COMPONENTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Segundo Chiavenato (2004, p.448) a qualidade de vida no trabalho envolve diversos fatores, como: as possibilidades de participar; o salário percebido; os benefícios auferidos; a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro da organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões, o ambiente psicológico e físico de trabalho; o relacionamento humano dentro da organização. Segundo o mesmo autor em um ambiente onde a QVT esta inserida as pessoas demonstram mais motivação ao exercer suas funções, se adaptam as mudanças no ambiente de trabalho, são pessoas mais criativas e possuem vontade de inovar, além de aceitarem as mudanças.

4 MODELOS E FATORES DETERMINANTES DA QVT

Antes de iniciar a descrição dos modelos de QVT, é importante destacar que autores clássicos como Maslow (1954) e Herzberg (1968), já se preocupavam com a motivação e as necessidades humanas dos colaboradores.

Quadro 2: Esquema Clássico das Necessidades



Fonte: Maslow e Herzberg (1954 e 1968 *apud* FERNANDES 1996, p.47)

Segundo Fernandes (1996, p. 47) Maslow (1954) e Herzberg (1968) se ocuparam com os fatores motivacionais e acreditavam que isto estava ligado com as necessidades humanas. É possível perceber através da Teoria das Necessidades Humanas de Maslow que os fatores de manutenção estão relacionados com as necessidades inferiores, e os motivadores estão relacionados com as necessidades superiores.

4.1 O MODELO DE QVT DE WALTON

O modelo de Walton (1973 *apud* CHIAVENATO 2004, p.452) aborda questões importantes para a qualidade de vida no trabalho, segundo o autor existem oito fatores determinantes, sendo eles:

1. *Compensação justa e adequada*: Nada mais é do que a remuneração necessária para as pessoas atenderem suas necessidades pessoais, sociais e econômicas. Deve-se existir um equilíbrio entre as remunerações dentro da organização e as remunerações do mercado de trabalho.

2. *Condições de segurança e saúde no trabalho*: Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, ausência de insalubridade. Estes fatores dão condições de segurança ao trabalhador.

3. *Utilização e desenvolvimento de capacidades*: Envolve fatores como: autonomia, autocontrole e feedback. Proporciona oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimento do colaborador.

4. *Oportunidade de crescimento contínuo e segurança*: Envolve fatores como crescimento e desenvolvimento pessoal. Possibilidades de carreira na organização, oportunidades de progredir em termos organizacionais.

5. *Integração social na Organização*: Envolve igualdade de oportunidades, ausência de preconceitos, senso comunitário, ausência de barreiras hierárquicas e apoio mútuo. Proporcionando ao colaborador uma maior integração com os colegas e com a empresa.

6. *Constitucionalismo*: Refere-se ao cumprimento dos direitos trabalhistas, estabelecimento de regras e rotinas da organização, tratamento justo e democrático dentro da organização.

7. *Trabalho e espaço total de vida*: O colaborador deve manter um equilíbrio entre o trabalho e sua vida familiar e particular. O trabalho não deve consumir toda a energia do colaborador.

8. *Relevância social da vida no trabalho*: O colaborar precisa ter orgulho do que faz. A organização precisa ter uma boa imagem perante a sociedade.

Para melhor entendimento dos oito fatores e suas respectivas dimensões, segue abaixo um quadro representativo.

Quadro 3: Modelo de QVT de Walton

FATORES DE QVT:	DIMENSÕES:
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado de tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retro informação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2004, p. 452), adaptado pela autora.

4.2 O MODELO DE QVT DE NADLER E LAWLER

Chiavenato (2004, p. 450), descreve que para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos, sendo eles:

1. Participação dos funcionários nas decisões.
2. Restruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação nos sistemas de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Segundo o mesmo autor estes quatro aspectos quando implementados na organização, melhoram a QVT. Através destes aspectos os colaboradores passam a ser parte integrante da organização, o colaborador percebe que é importante para a empresa.

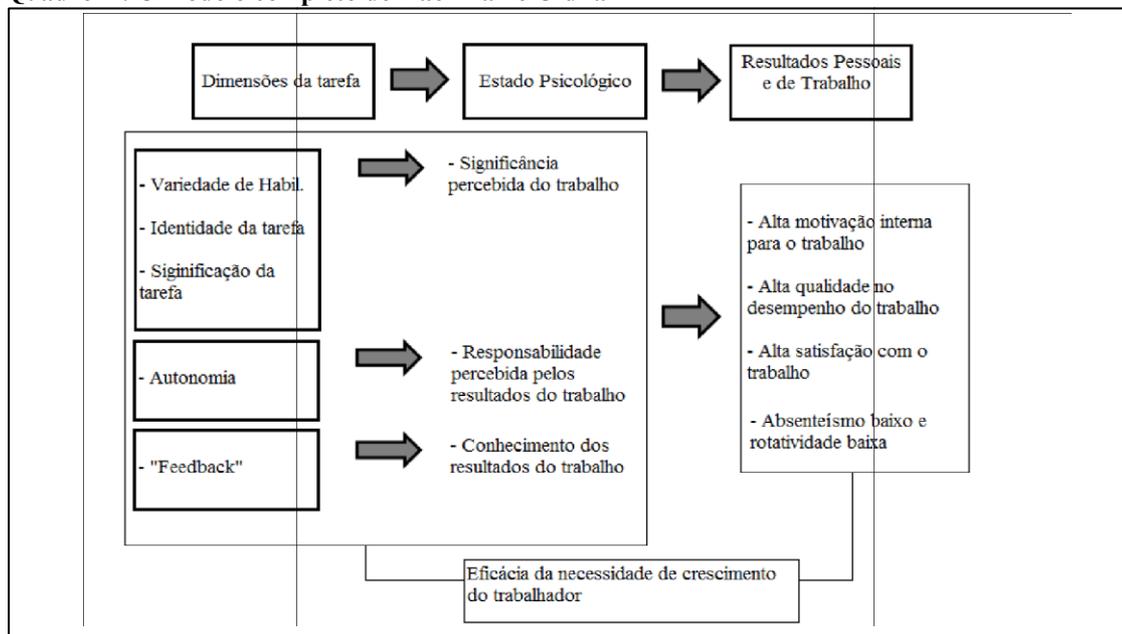
4.3 O MODELO DE QVT DE HACKMAN E OLDHAM

Neste modelo as dimensões de cargos são muito importantes para a QVT, as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004, p.450) as dimensões de cargo do modelo de Hackman Oldham são os seguintes:

- a) *Variedade de habilidades*: O cargo deve requer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- b) *Identidade da tarefa*: O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- c) *Significado da tarefa*: A pessoa deve ter uma clara percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- d) *Autonomia*: A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- e) *Retroação do próprio trabalho*: A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.
- f) *Retroação extrínseca*: Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- g) *Inter-relacionamento*: A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Quadro 4 : O modelo completo de Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1975 *apud* RODRIGUES, 1994 p.125) adaptado pela autora.

4.4 COMPARATIVOS ENTRE OS MODELOS

Segue abaixo um quadro comparativo dos fatores determinantes relacionados a qualidade de vida no trabalho segundo os autores relacionados neste artigo.

Quadro 5: Comparativo dos fatores determinantes da QVT

Autor do Modelo	Fatores Determinantes
Walton (1973)	Compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Nadler & Lawler (1983)	Participação dos colaboradores nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação nos sistemas de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho.
Hackman & Oldham (1975)	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento.

Fonte: os autores (2017)

5 METODOLOGIA

A IES estudada não autorizou a divulgação de seu nome, pois o responsável pela área de recursos humanos acredita que as informações elencadas neste artigo poderão prejudicar a imagem da mesma, tornando isto um fator limitador da pesquisa.

Para a realização deste artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas e documentais. Estes tipos de pesquisas não implicam imediatamente na intervenção da realidade, mais é de fundamental importância. Segundo Gil (1999, p.42) “pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistêmico de desenvolvimento do método científico, que tem como objetivo descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. A pesquisa buscou compreender o tema qualidade de vida no trabalho, através de levantamento de dados de livros didáticos, documentos públicos, pesquisa virtual e trabalhos monográficos.

Quanto aos objetivos, foi realizada uma pesquisa exploratória, Gil (1996) nos esclarece que a pesquisa exploratória tem como escopo proporcionar maior familiaridade com o problema, de modo a torná-lo mais explícito ou possibilitar a construção de hipóteses. Também foi realizada uma pesquisa descritiva que segundo Gil (1996) é aquela que tem como objetivo básico descrever as características de determinada população e estabelecer relações entre elas.

Quanto à natureza da pesquisa, esta terá uma abordagem qualitativa e quantitativa. O método quantitativo permite fazer o tratamento quantitativo da informação, que é organizada e descrita estatisticamente. Já o método qualitativo Richardson (1999, p. 80 *apud* Beuren 2006, p. 91) menciona: “Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.”

O procedimento técnico adotado foi um estudo de caso, que conforme Gil (2006, p.7273) é o “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos para conhecimento amplo e detalhado, fato que não seria possível através de outros delineamentos de pesquisa”.

Para a coleta de dados, optou-se por utilizar um questionário. Acredita-se que ele tenha capacidade de atingir um grande número de pessoas com um menor tempo. Além do questionário utilizou-se a observação, que de acordo com Lakatos (2007, p.192) “é uma técnica de coleta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste em apenas ver e ouvir, mas também em examinar fatos e fenômenos que se deseja estudar.”

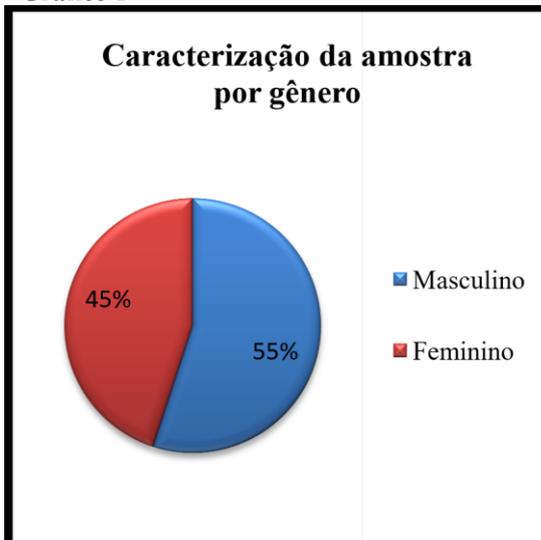
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Como já citado foi utilizado como técnica de coleta de dados um questionário, composto por dez perguntas fechadas nas quais “pede-se aos respondentes para que escolham uma alternativa dentre as que estão apresentadas numa lista” (GIL 2008, p. 22). O questionário foi respondido entre os meses de abril 2017 e maio de 2017. Foram encaminhados e-mails com o questionário para os colaboradores, que procedeu de maneira voluntária. Sendo assim, obteve-se um retorno de 27 questionários preenchidos, de uma população de 119, ou seja, 22% da população, configurando assim a amostra não aleatória (não probabilística). Este tipo de amostra é mais simples, usado quando não se tem uma amostra bem definida. Segundo Mattar (1996, p. 132) “é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo”. Como a amostragem é pequena, este estudo de caso caracteriza-se melhor como uma tendência.

É importante ressaltar que foi assegurado o anonimato aos respondentes, para que os mesmos não ficassem constrangidos e isto não impactasse nos resultados da pesquisa.

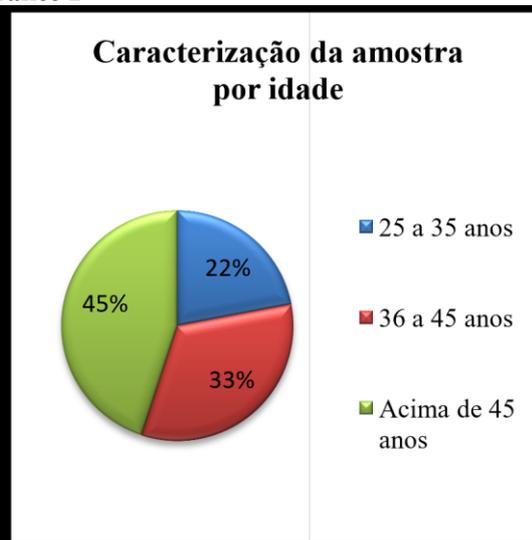
Neste questionário foram analisados aspectos como ambiente de trabalho, recursos oferecidos pela empresa, distribuição de trabalho, satisfação salarial, motivação, os motivos das faltas e reconhecimento profissional. Com o questionário foi possível também caracterizar a amostra por critérios de idade e gênero.

Gráfico 1



Fonte: Dados Primários (2017)

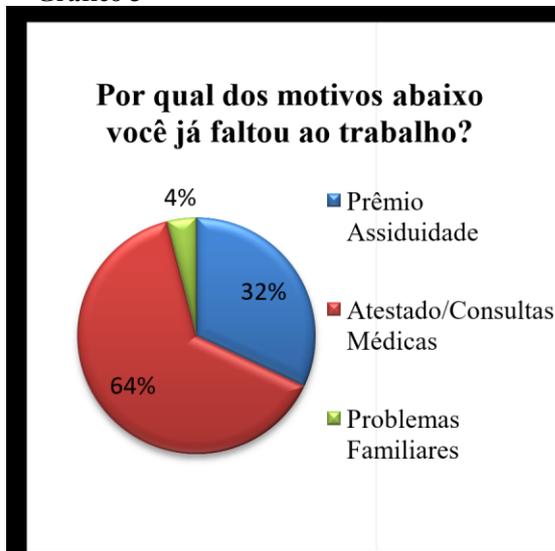
Gráfico 2



Fonte: Dados Primários (2017)

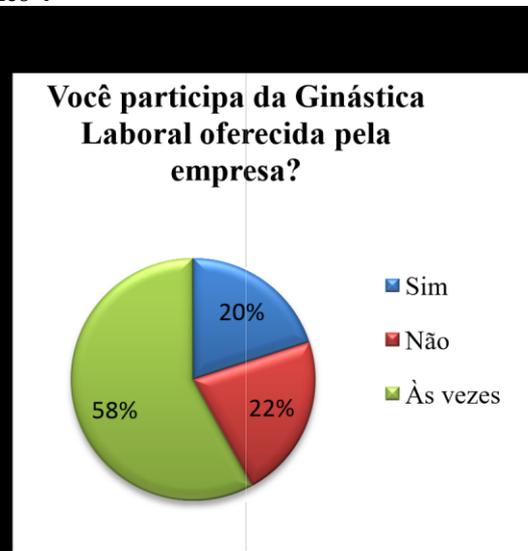
Quanto ao gênero dos respondentes estes são 15 homens e 12 mulheres, uma amostra proporcional, 55% e 45 % respectivamente. No que se refere a idade fica nítido que quase metade dos respondentes possuem 45 anos ou mais , 33% possuem de 36 a 45 anos e apenas 6 pessoas dos respondentes possuem de 25 a 35 anos, um índice de 22%.

Gráfico 3



Fonte: Dados Primários (2017)

Gráfico 4



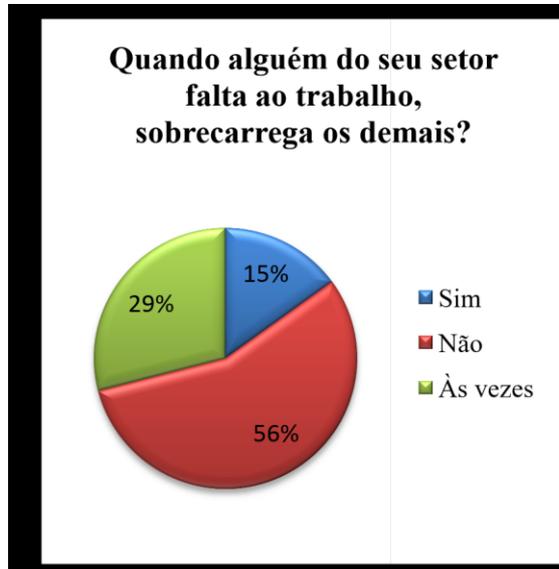
Fonte: Dados Primários (2017)

Nota-se que o motivo mais acentuado em relação às faltas com 17 colaboradores tem relação com atestado/consultas médicas, um índice de 64%. Depois com 9 colaboradores prêmio assiduidade, totalizando 32 % e por fim com apenas 4% os problemas familiares.

Em relação à ginástica laboral oferecida pela empresa 58% responderam que participam apenas às vezes. Depois com 22%, cerca de 6 pessoas responderam que não

participam da ginástica laboral. Por fim com 20%, totalizando 5 colaboradores responderam sim.

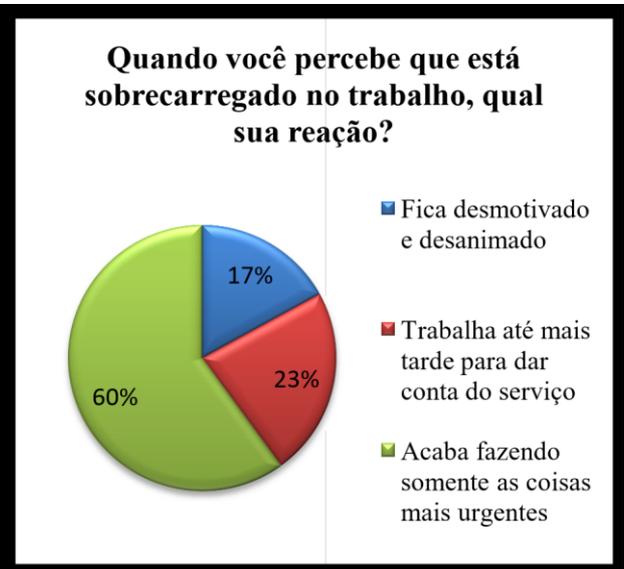
Gráfico 5



Fonte: Dados Primários (2017)

Em relação ao gráfico 5, 15 funcionários responderam que quando alguém do setor falta ao trabalho não sobrecarrega os demais, 29% responderam que às vezes e com 15 %, totalizando 4 colaboradores responderam que sim.

Gráfico 6



Fonte: Dados Primários (2017)

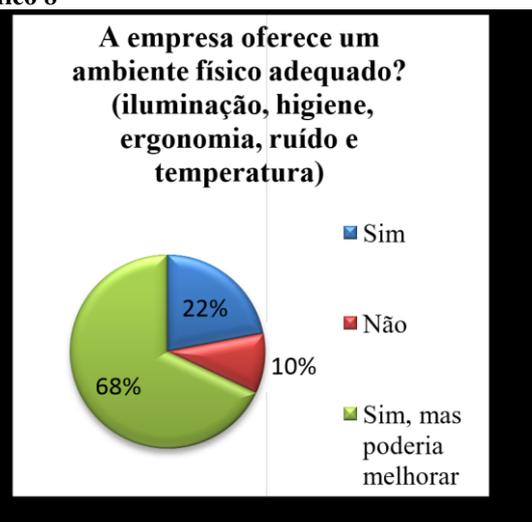
Verificaram-se no item sobre a reação do colaborador quando está sobrecarregado que 60% acabam fazendo somente as coisas mais urgentes. Responderam que trabalham até mais tarde para dar conta do serviço 23% e por fim 17 % responderam que ficam desmotivados e desanimados.

Gráfico 7



Fonte: Dados Primários (2017)

Gráfico 8



Fonte: Dados Primários (2017)

No Gráfico 7 tem-se 23 pessoas que acreditam que trabalhadores desmotivados e insatisfeitos podem prejudicar a empresa como um todo, um índice de 85% e 4 colaboradores acham que Não, com 15%.

Em relação ao ambiente físico adequado foi observado que o motivo mais acentuado com 18 pessoas, responderam que a empresa oferece um ambiente físico adequado mais poderia melhorar, cerca de 70%. Depois 6 colaboradores responderam sim, totalizando 22% e por fim 3 pessoas responderam que a empresa não oferece um ambiente físico adequado, cerca de 10%.

Gráfico 9



Fonte: Dados Primários (2017)

Gráfico 10



Fonte: Dados primários (2017)

Fica nítido no Gráfico 9 que 72% dos colaboradores respondentes estão satisfeitos com a remuneração que recebem, 20% responderam que Sim, mais poderia melhorar e apenas 8 % não estão satisfeitos com a remuneração.

Em relação a realização profissional, 16 pessoas responderam que não se sentem realizados, um índice de 58% e 11 colaboradores responderam que Sim se sentem realizados com o trabalho exercido, com um índice de 42%.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um dos maiores desafios das empresas nos dias atuais. As organizações que oferecem qualidade de vida no trabalho a seus colaboradores tendem a ter melhores resultados, pois qualidade e resultado estão diretamente ligados.

A problemática deste artigo foi verificar se os colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina estão satisfeitos com alguns aspectos que envolvem a qualidade de vida no trabalho, e se a organização oferece recursos suficientes para a melhoria. Antes de realizar a pesquisa com os colaboradores, foram analisadas as obras de Walton (1973), Nadler e Lawler (1983) e Hackman e Oldham (1975). Percebeu-se que estes autores em seus modelos demonstram as necessidades dos colaboradores em relação a qualidade de vida, cada um em um determinado período.

A pesquisa realizada em uma IES de Santa Catarina mostra claramente o grau de satisfação relacionado aos fatores que são essenciais para se ter qualidade de vida no trabalho.

Lembrando que as constatações presentes nesta conclusão se aplicam apenas para a empresa estudada, não podendo ser generalizada para outras empresas.

Com base na análise dos resultados, tem-se: em relação ao motivo das faltas constatou-se que uma grande parte dos colaboradores, totalizando 64% responderam atestado/consultas médicas; em relação à ginástica laboral o resultado foi preocupante, pois somente 20% dos entrevistados responderam que sim, participam; no que diz respeito a sobrecarga de trabalho mais da metade, totalizando 56 % responderam que a quantidade de trabalho não aumenta quando seus colegas de setor faltam. Em relação a atitude que tomam quando se sentem sobrecarregados 60% dos entrevistados responderam que acabam fazendo somente as coisas mais urgentes; 85% dos entrevistados acreditam que pessoas desmotivadas e insatisfeitas podem prejudicar a empresa como um todo; Pode-se concluir que referente ao ambiente físico a maioria dos colaboradores se mostrou satisfeito, porém questionam que poderia melhorar.

Através da pesquisa foi possível verificar que na sua maioria os colaboradores entrevistados estão satisfeitos com a remuneração que recebem, totalizando 72%. Porém 58% dos entrevistados não se sentem realizados com o trabalho que exercem, ou seja, “ganham bem” mais não se sentem satisfeitos com o trabalho exercido.

De modo geral constatou-se que os entrevistados estão satisfeitos com qualidade de vida no trabalho, e a empresa oferece recursos para melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, mais ainda é necessário investir e melhorar alguns aspectos.

As recomendações para uma melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho: para diminuir às faltas por atestado/consultas médicas seria interessante para a empresa informar a seus colaboradores através de murais e palestras a importância da prevenção das doenças e incentivar realização de exames periódicos; fazer um levantamento de riscos de saúde dos funcionários periodicamente; incentivar os colaboradores a participarem da ginástica laboral, mostrando todos os benefícios que ela proporciona a saúde física e mental; respeitar o horário de trabalho.

Em relação à sobrecarga de trabalho, mesmo o resultado sendo favorável seria interessante para a empresa analisar as tarefas executadas pelos colaboradores e distribuir as tarefas da melhor maneira, sem sobrecarregar ninguém. Os colaboradores já estão cientes que pessoas motivadas e satisfeitas trabalham melhor e ajudam a empresa como um todo. A empresa deve continuar investindo em ações que motivem os colaboradores.

Levantar em cada setor quais equipamentos/recursos não estão adequados e propor melhorias no ambiente físico. Manter instalações limpas e adequadas à rotina dos profissionais. Desenvolver um plano de carreira, para os colaboradores não ficarem desanimados e se sentirem realizados com o trabalho que exercem.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G. ; FRANÇA, A.C.L . **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. São Paulo: Revista de Administração de empresas, 1998.

BEUREN, I.M. et al. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**: teoria e prática. In: BEUREN, I.M. (Org.). 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. e ARELLANO B., Eliete. **Qualidade Vida no Trabalho**: o comportamento das pessoas na organização. 2.ed. São Paulo: Editora Gente,2002.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. Ed. Atlas. 1996.

OGATA, A.J.N. **Por que investir em programas de Qualidade de vida?**. ABVQ, 2010.

RODRIGUES, M.V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 6.ed. Brasília: Editora Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.