



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CLARYSSA ANDREOTTI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO**

Assis/SP

2018



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CLARYSSA ANDREOTTI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: ClaryssaAndreotti

Orientadora: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Assis/SP

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

A559q ANDREOTTI, Claryssa
Qualidade de vida no trabalho na percepção dos estudantes
de administração / Claryssa Andreotti. – Assis, 2018.

38p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1.Qualidade de vida-trabalho 2.Trabalho 3.Estudantes

CDD 658.3

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

CLARYSSA ANDREOTTI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito ao Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora.

Orientadora: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

Analisador: José Carlos Cavassini.

Assis/SP
2018

RESUMO

O tema Qualidade de vida no Trabalho (QVT) vem sendo difundido há décadas nas organizações as quais compreendem a importância de se ter colaboradores saudáveis tanto fisicamente, como emocionalmente. Porém, a questão é se os colaboradores sentem essa preocupação, se eles percebem essa qualidade de vida no trabalho. Acreditando que é necessário um investimento das empresas em ações que gerem um ambiente melhor, mais produtivo e mais saudável, este trabalho teve o objetivo de compreender como os estudantes de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA percebem a qualidade de vida nos trabalhos atuais, verificando os fatores realizados pelas empresas e mostrando ações de melhorias que as organizações podem realizar. A pesquisa realizada foi de abordagem quantitativa com objetivos descritivos e exploratórios, com a participação de 61 estudantes dos quatro anos dos cursos de Administração de 2018, sendo 66% do sexo feminino e 44% do sexo masculino; 59% entre os 18 e 21 anos, 30% entre os 22 e 24 anos e 11% com mais de 25 anos. Para a coleta dos dados utilizou-se de uma adaptação da Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), na qual as respostas são três níveis de concordância tipo *Likert*, sendo 1 igual a insatisfeito, 2 nem insatisfeito e nem satisfeito e 3 satisfeito. Os resultados mostraram que foram satisfatórios nos requisitos; o único que não foi nem satisfatório / insatisfatório foi sobre a remuneração. Conclui-se que há uma satisfação e qualidade de vida nas empresas atuais.

Palavra-chaves: Qualidade de vida no trabalho, Empresa, Satisfação.

ABSTRACT

The theme of Quality of Life at Work (QVT) has been disseminated for decades in organizations that understand the importance of having healthy employees both physically and emotionally. However, the question is whether employees feel this concern if they perceive this quality of life at work. Believing that it is necessary an investment of the companies in actions that generate a better, more productive and healthier environment, this work had the objective to understand how the students of Administration of the Educational Foundation of the Municipality of Assis - FEMA perceive the quality of life in the works current, checking the factors performed by the companies and showing actions for improvements that organizations can perform. The research carried out was a quantitative approach with descriptive and exploratory objectives, with the participation of 61 students from the four years of the Administration courses of 2018, 66% female and 44% male; 59% between the ages of 18 and 21, 30% between 22 and 24 years, and 11% over 25 years. To collect the data, we used an adaptation of the Walton Quality of Life Work Scale (1973), in which the answers are three levels of Likert type agreement, being 1 equal to unsatisfied, 2 neither dissatisfied nor satisfied and satisfied 3. The results showed that they were satisfactory in the requirements; the only one that was neither satisfactory nor unsatisfactory was on the remuneration. It is concluded that there is satisfaction and quality of life in today's companies.

Key words: Quality of life at work, Company, Satisfaction

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Indicadores de Qualidade de vida no trabalho	14
Figura 2 – Porcentagem de participantes por sexo e ano de curso.	21
Figura 3 – Porcentagem de participantes por faixa etária.	21
Figura 4 - Frequência de respostas sobre a remuneração.....	22
Figura 5–Frequência de respostas sobre as condições no trabalho	23
Figura 6 - Frequência de respostas sobre a capacidade no trabalho.....	24
Figura 7 - Frequência de respostas sobre as oportunidades que se tem.....	24
Figura 8 - Frequência de respostas sobre a integração social.	25
Figura 9 - Frequência de respostas sobre o Constitucionalismo.....	26
Figura 10 - Frequência de respostas sobre o espaço que ocupa a vida	27
Figura 11- Frequência de respostas sobre a relevância social e importância	28
Figura 12 – Porcentagem dos resultados total apurados.	28

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
2.1 MODELO DE WALTON DE QVT	14
2.2 FATORES DO QVT	16
2.3 OS PREJUÍZOS DA FALTA DE QVT	17
3 A QVT NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO	20
4 CONCLUSÃO	30
5 REFERÊNCIAS.....	31
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	33
APÊNDICE B - ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	34

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho busca equilíbrio entre o indivíduo e a expectativa dentro da organização, entre exigências e necessidades de ambas as partes, visando melhoria na satisfação das pessoas e melhores resultados nas empresas.

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) está ganhando espaço dentro das organizações. Os gestores estão preocupados com a satisfação de seus colaboradores e clientes, sabem que a QVT melhora a produtividade da empresa que atua num mundo cada vez mais globalizado e competitivo.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391) o objetivo da QVT é antagônico, pois de um lado, busca atender as reivindicações dos empregados “quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

O ponto mais difícil de ter qualidade de vida é conciliar vida pessoal da profissional, todos têm que ter um momento de lazer e descanso para manutenção da QVT, porque se não desenvolverá problemas como, por exemplo, o estresse.

Pode-se afirmar que uma empresa com qualidade é, entre outros fatores, aquela que possui colaboradores que, após atender suas necessidades básicas, estejam satisfeitos com a empresa e seus colegas de trabalho, isto é, sua equipe de trabalho.

A vida pessoal interfere bastante também na vida profissional, as pessoas procuram estabilidade emocional, financeira, desenvolvimento pessoal e oportunidade de crescimento. Por isso há necessidade de um ambiente onde possam se sentir bem com os gestores, os colegas e consigo mesmas para se sentirem motivadas ao trabalho.

Há profissionais que tentam suprir a qualidade de vida pessoal com a profissional e se estão numa empresa que não investe nos recursos humanos, se tornarão colaboradores inúteis e frustrados.

Todos os dias há mudança em todos os setores. Hoje a tecnologia influencia bastante, às vezes há até cortes de funcionários nas empresas para serem substituídos por máquinas. Por isso no dia a dia, é necessário haver um bom relacionamento entre todos, diminuindo a rotatividade de funcionários e aumentando produção.

Nesse contexto, surge a seguinte indagação: como é a qualidade de vida no trabalho?

É necessário que as empresas invistam cada vez mais na qualidade do trabalho, pois isso gera impactos diretos, sobre a motivação, sobre a saúde mental física dos colaboradores e melhora a produtividade empresarial.

Desta forma, busca-se compreender como as pessoas percebem a qualidade de vida no trabalho, bem como identificar o grau de satisfação das pessoas com os fatores da qualidade de vida no trabalho; verificar os fatores de qualidade de vida no trabalho que as empresas realizam na visão dos participantes; e mostrar maneiras das organizações conseguirem melhorar a qualidade de vida no trabalho.

É essencial que a empresa tenha uma ótima gestão e pessoas com qualidade de vida para colocar toda a sua energia para o desenvolvimento e gerar resultados. Isso tem relevância para empresas que estão aperfeiçoando cada vez mais a qualidade de vida para se posicionar melhor no mercado.

Ocorreram muitas modificações com a globalização e a tecnologia trouxe novos equipamentos, que interferem na produção e qualidade dos produtos. Por isso as empresas devem estar preparadas para sobreviverem neste mercado competitivo.

Vem sendo estudado por bastantes administradores e gestores pela contribuição da QVT podem estar oferecendo as empresas e melhorando a satisfação de seus colaboradores assim produzindo mais.

A falta da qualidade de vida no trabalho tem grandes impactos como a baixa produtividade, alto gasto com assistência médica, alta rotatividade. A qualidade de vida envolve dimensões física, psicológicas e sociais.

A QVT está ligada à motivação que você tem funcionários motivados têm grande produtividade, mas não é fácil identificar a QVT. Ela está relacionada às atitudes comportamentais e pessoais. Mais fácil de aceitar mudanças, vontade de contribuir para empresa tem grande vontade de inovar e agregar valor a ela.

As pessoas procuram satisfação querem algo como o crescimento profissional, reconhecimento e auto realização.

Com este estudo pode-se mostrar para empresas quanto é importante investir na qualidade de vida, para manter funcionários motivados aumentando e melhorando a produtividade e competitividade da empresa no mercado de trabalho.

2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT está ligada a motivação, satisfação e produtividade dos funcionários e criar um ambiente onde possam se sentir bem com todos ao redor, estiver satisfeitos com suas necessidades e sempre trabalhar em grupo. Quando a QVT começou foi para melhorar a organização e diminuir os erros ocorridos. Segundo Rodrigues (1994, p.76):

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Condições físicas materiais, psicológicas e sociais caracteriza o ambiente de trabalho e como as pessoas passam a maior parte do tempo na organização precisa haver qualidade de vida. Os colaboradores sempre estão buscando bem estar e satisfação, do outro lado, as organizações almejam a produtividade e a qualidade.

Toda empresa deveria ter a preocupação com o bem estar de seus colaboradores, mas, nem sempre era pensado sobre isso. Segundo Davis (1981, p. 286): "QVT refere-se às condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. O objetivo básico é desenvolver cargos que sejam tão excelentes para as pessoas como para a produção".

A distribuição correta de cargos pode gerar a QVT, o colaborador fazendo o que gosta e satisfeito com requisitos que proporcionam aquele cargo ele estará satisfeito.

O conceito de QVT apresentado por Constantino (2012, p.23) é tido como "percepção individual de bem-estar, sustentada pelo equilíbrio do tripé biopsicossocial, entendendo, portanto, que os comportamentos e hábitos individuais traduzem necessidades biológicas, psicológicas e sociais".

De acordo com França (1997) para construir a QVT é preciso olhar a empresa e as pessoas que a compõe como um todo, ou seja, em todas as dimensões: biológicas,

psíquicas e sociais. Assim, se consegue um diagnóstico mais aprofundado para a preservação e desenvolvimento das pessoas.

A QVT está ligada a funcionários motivado geral e grande produtividade. Ela esta relacionada às atitudes comportamentais e pessoais. Pode contribuir para empresa tem grande vontade de inovar e agregar valor a ela.

As pessoas procuram a motivação com base sentimental querem algo que as satisfazem como crescimento profissional, reconhecimento profissional, auto realização. Segundo Pilatti (2006, p. 42):

Fatores que contribuiu para tornar o trabalho ainda mais impróprio: a fadiga causada pelo excesso de esforço requerido, a falta de higiene e inadequação do ambiente fabril, jornadas demasiadamente longas de trabalho. Com efeito, ocorre uma proliferação de doenças e um número elevado de acidentes.

Antes da revolução industrial não havia preocupação se a pessoa estava motivada ou não. Pessoas da classe médio-alta se sentiam motivadas devido aos seus próprios objetivos, já as de classe médio-baixa não. Pós-revolução industrial foram feitas pesquisas e considerados conceitos para a motivação e qual importância dela em todos os ambientes, principalmente ao do trabalho. A globalização fez com que as empresas aumentassem para atingir a necessidade do mercado e procurando praticidade no dia a dia. Para as empresas se manterem começou investir em capital humano, melhorando o resultado final. Elas também estão preocupadas com o lado emocional do colaborador que está ligada diretamente ao seu desempenho.

Chiavenato (2000, p. 76) afirma que “as pessoas não são consideradas simples recursos empresariais, mas seres humanos com capacidade, características individuais [...] aptidões diferenciadas de conhecimento e habilidades específicas”.

Organizações que investem em motivação de seus colaboradores têm-se a chave para alcançarem resultados maiores. A motivação tem sido umas das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna que fazem as pessoas agirem para alcançar seus objetivos.

Hoje os colaboradores estão bem mais exigentes em relação a sua qualidade de vida e buscam equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Isso passa a ser preocupação da empresa e do colaborador

2.1 MODELO DE WALTON DE QVT

O modelo de Walton (1973) é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores .Ele sugere oito categorias que enfatizam os fatores de influência na QVT, sendo eles apresentados na figura a seguir:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa. Proporcionalidade entre salários. Justiça na compensação. Partilha dos ganhos de produtividade.
2. Condição de Trabalho	Jornada de trabalho razoável. Ambiente físico seguro e saudável.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades.	Autonomia. Qualidade múltiplas. Informação sobre o processo total do trabalho. Autocontrole relativo.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira. Crescimento pessoal. Perspectivas de avanço salarial. Segurança de emprego.
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos. Igualdade. Mobilidade. Relacionamento. Senso comunitário.
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador. Liberdade de expressão. Direitos trabalhistas. Tratamento imparcial. Privacidade pessoal.
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho. Poucas mudanças geográficas. Tempo para lazer da família. Estabilidade de horários.
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa. Responsabilidade social da empresa. Responsabilidade pelos produtos. Práticas de emprego.

Figura 1 – Indicadores de Qualidade de vida no trabalho
(Fonte: Adaptado de Fernandes, 1996).

De acordo com Fernandes (1996) as oito dimensões apresentadas por Walton pode ajudar as empresas a compreenderem os fatores que determinam a qualidade de vida no trabalho.

A compensação justa e adequada envolve os fatores do trabalho como treinamento, pagamento e responsabilidade. A procura e oferta do mercado envolvem uma média salarial e o PRL (participação nos lucros e resultados) para representar o quanto e justo o pagamento. Dois fatores que determinam a qualidade de vida são a renda adequada e a compensação justa do pagamento.

As condições de trabalho envolvem as condições físicas e a jornada de trabalho. Os aspectos constituintes são: pagamento de hora extra, condições de trabalho que diminuam os riscos de acidentes e enfermidades, imposição de limites de idade se o trabalho for prejudicial e dependendo da atuação do colaborador, proteção sobre odores, ruídos ou poluição visual.

Depois da revolução industrial o trabalho se desenvolveu em várias atividades, há níveis diferenciados nas habilidades e conhecimentos, isso ocorreu devido ao uso e desenvolvimento de capacidades as qualidades necessárias são: autonomia; múltiplas habilidades; perspectiva e informação; trabalho como um todo; planejamento.

A oportunidade de crescimento profissional podendo ser através de um enriquecimento curricular ou promoção de cargo aborda também os quesitos de segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores influenciadores são: desenvolvimento; aplicações futuras; oportunidades de avanço.

A integração social na organização engloba o relacionamento pessoal e a autoestima no trabalho. Os fatores influenciadores são: preconceito; igualdade social; mobilidade social; companheirismo; senso comunitário; troca de informações.

As decisões tomadas afetam os membros da empresa, podendo favorecer interesses pessoais na organização, assim devendo haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos do constitucionalismo na empresa são: privacidade; liberdade de expressão; equidade; igualdade perante à lei.

O trabalho reflete em forma positiva ou negativa no convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e mudanças de residência constantes podem gerar vários conflitos familiares; se o trabalho não consumir tempo e desgaste físico, o trabalhador pode realizar mais atividades com sua família nos tempos livres.

A relevância social é percebida pelo trabalhador de forma para melhorar a sua autoestima. São atividades de responsabilidade social a minimização da emissão de

poluentes, reaproveitamento do lixo, as alianças com países desenvolvidos, a participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

2.2 FATORES DO QVT

A qualidade de vida hoje de modo geral está relacionada ao conjunto de fatores como bem-estar social, saúde, educação, habitação, família, trabalho, lazer entre outras. Todos estes fatores estão interligados. Segundo Rodrigues (1994, p.93) “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

Deve existir QVT em todos os lugares, se o colaborador não estiver satisfeito em nenhum dos lugares ele não tem produção, fica vulnerável. Se há QVT é mais fácil de haver qualidade de vida social, porém as pessoas não devem procurar o trabalho como forma de se satisfazer. Segundo Maximiano (2007, p.244):

As práticas motivacionais compreendem todos os tipos de incentivo e recompensas que as organizações oferecem a seus empregados na tentativa de conseguir o desempenho que possibilite a realização de seus objetivos. Abrangem desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes atem a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho, plano de carreira.

Matos (1980, p. 118) abordam que “humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis”.

Precisa-se ter um conjunto de necessidades para haver motivação, as fisiológicas como o sono, alimentação, segurança física contra perigos. Têm-se as psicológicas são exclusivas do homem e diz o que devem ou não fazer. Já as sociais que são convívios em grupo e que precisam estar em contato com algo ou com pessoas no meio delas, e saber o modo de se comportar para que não cause problemas.

Davis e Newstrom (1992, p. 151) colocam que “as dimensões essenciais tendem a promover a motivação, a satisfação e a qualidade do trabalho e a reduzir a rotatividade e o absenteísmo”. Segundo CHIAVENATO (1999, p. 392):

Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento. Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável. Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais. Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las.

A QVT diminui a rotatividade de funcionários e as empresas obtêm maior sucesso. Para isso, tem que haver motivação, satisfação em todos colaboradores sempre procurar evoluir e melhorar. De acordo com Rodrigues (1994, p.52):

A grande lição da teoria organizacional é a de que os indivíduos que compõem uma organização e, sobretudo os membros menos categorizados na hierarquia recusam-se a ser tratados como instrumentos e reivindicam, através de comportamentos que a elite administrativa frequentemente define como ineficientes, e ineficazes, a sua condição humana.

A QVT vem ganhando espaço e as organizações buscam melhorar a produtividade e posicionamento no mercado. O QVT surge das mudanças empresariais pensando no bem estar dos colaboradores.

2.3 OS PREJUÍZOS DA FALTA DE QVT

Entre tantas empresas e formas de gestão, não é fácil administrar todos os requisitos que elas precisam e um deles está voltado para a área dos seus colaboradores que precisam

de motivação e qualidade de vida. Pessoas não são iguais a máquinas que apertam botão de liga e desliga-a há sentimentos, personalidades diferentes. Para França (2004 p. 34):

A qualidade de vida no trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais, que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como dentre outros, variedade, identidade de tarefa e retro informação.

O comportamento do ser humano é relacionado às necessidades que se precisa, ele quer ser reconhecido indiferente do cargo ou do tamanho da empresa.

Segundo Lam (2013) existem cinco atitudes que desmotivam as pessoas no trabalho: centralizar todas as decisões; não ter uma política clara; não incentivar a profissionalização; ignorar a alta rotatividade; e não se comunicar com os colaboradores.

Dividir as tarefas faz bem, passa confiança à equipe e alivia a quantidade de atividades no dia a dia. Se não houver essa divisão, o empreendedor sempre achará que está certo e nunca haverá inovação. Por isso, aos poucos, o empresário deve incentivar a participação e evitar que todas as obrigações ou decisões tenham que ser feitas por ele (LAM, 2013).

A meritocracia é modelo de gestão que remunera de acordo com o desempenho do profissional muito usado em grandes empresas e pouco nas pequenas empresas, porém quando as metas são compartilhadas os funcionários se dedicam mais e a necessidade faz com que trabalhem em grupo para os objetivos serem atingidos (LAM, 2013).

O incentivo à capacitação dos funcionários deixa-os mais motivados além de agregar valor ao negócio e à equipe. E não é só o funcionário que deve agregar valores, o gestor também deve se capacitar. (LAM, 2013).

A grande rotatividade precisa ter atenção, pois o problema pode estar ligado à gestão da empresa, o empreendedor tem que saber o que esta acontecendo sempre. O patrimônio da empresa são os funcionários. (LAM, 2013)

A comunicação é essencial, o gestor sempre tem que dar ouvidos a equipe adotar práticas que intensifiquem o diálogo, para não ficar o clima tenso e com problemas (LAM, 2013)

Toda pessoa tem necessidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem a condições de vida. Problemas salariais, esforço físico exaustivo, atividades estúpidas e desinteressantes são grandes causas para não haver QVT Alvesson (1988) cita estudos de Bolinder e Ohlström's, em que já se estabelecia clara correlação entre experiências de *stress* mental e pressões no trabalho e sintomas psicossomáticos.. Segundo Petrone (1994, p. 29):

O distúrbio psicossomático entendido como mensagem, como comunicação, como linguagem arcaica, não verbal, é um dos meios que o homem tem para comunicar e a linguagem do corpo, e linguagem do órgão; carregados de significados indiretos, que encontram a sua simplificação na interpretação simbólica, analógica ou metafórica do sintoma. Entender o que quer dizer um determinado sintoma significa aumentar o conhecimento de si mesmo e a consciência do que se é

Os distúrbios psicossomáticos estão ligados com estresse (conjunto das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por vários estímulos ou agentes agressores). Conclui-se que não há qualidade de vida quando se tem um alto nível de estresse.

Samulsket al. (1996, p.64) aborda sobre o estresse como a "transação que envolve risco, perda ou situação, na qual capacidades a mais devem ser mobilizadas, e quanto maior é o esforço, mais duvidoso se torna o acontecimento".

A adaptação envolve o equilíbrio entre exigência e capacidade, se obtém resultado positivo gera bem-estar, se negativo gera conflitos.

3 A QVT NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO

Trata-se de uma pesquisa de natureza básica com abordagem quantitativa e objetiva descritiva e exploratória.

Para pesquisa será utilizado o modelo de Walton (1973) que está relacionado à satisfação dos colaboradores. Aborda que deve haver uma organização mais humanizada, cada um com sua responsabilidade e autonomia de cargo, recebendo *feedback* sobre desempenho. Walton tenta abranger todo ambiente como a pessoal é conduzida e que interfere na profissional.

A população a ser estudada são estudantes da FEMA, que estão trabalhando há mais de três meses.

Para a coleta de dados será utilizado a Escala de Avaliação de QVT adaptada de Walton (1973). Essa escala é tipo *Likert*¹, na qual os participantes devem apresentar seu grau de satisfação com o item de 1 a 3, sendo que 1 é insatisfeito e 3 satisfeito.

A interpretação dos resultados será por estatística simples, frequência das respostas apresentadas por fator. Considerando que os itens 1 da escala correspondem a insatisfação com a QVT, o 2 corresponde a indiferença com o fator e os itens 3 mostram a satisfação do participantes.

Foram apurados os quatro anos de administração da FEMA, com idades variáveis de 18 a 40 anos, contendo sexo feminino e masculino e cada ano de curso foi apurado em torno de 15 estudantes participantes, num total de 61 pessoas.

Os resultados do questionário são apresentados à seguir por gráficos e frequência de resposta.

O primeiro gráfico ilustra quantos participantes pertence ao sexo masculino e quantas pertencem ao sexo feminino:

¹Likert é uma escala de grau de concordância em relação a afirmações sobre o assunto abordado. Disponível em: , <http://sbfisica.org.br/bjp/download/v06e/v06a06.pdf>> Acesso em: 14/10/2017.

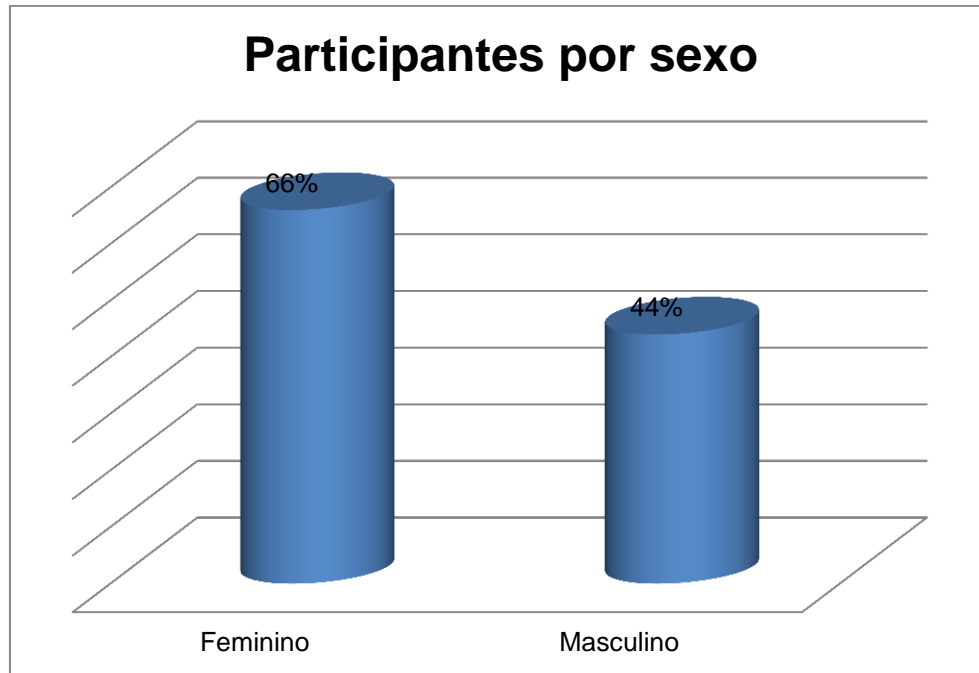


Figura 2 – Porcentagem de participantes por sexo e ano de curso.

A figura 2 mostra que 66% dos estudantes pesquisados são do sexo feminino e 44% do sexo masculino.

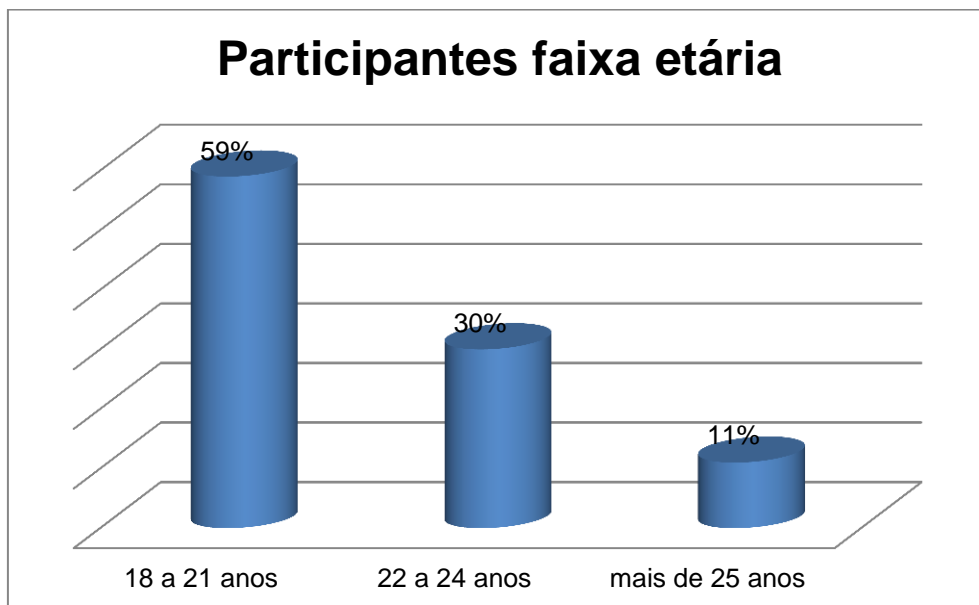


Figura 3 – Porcentagem de participantes por faixa etária.

De acordo com a figura 3, a maior porcentagem de participantes da pesquisa, 59%, se encontra na faixa etária de menor idade, de 18 a 21 anos. A menor porcentagem de participantes, 11% deles, está com mais de 25 anos.

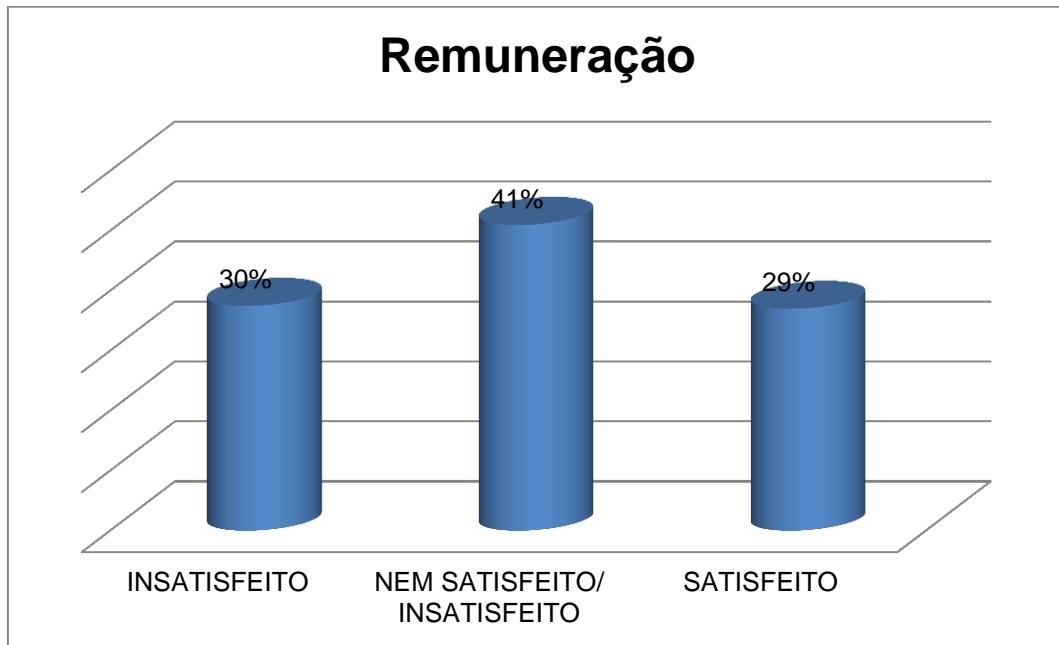


Figura 4 - Frequência de respostas sobre a remuneração.

A figura 4 mostra que em relação à remuneração a maioria não está nem satisfeito/insatisfeito que representa 41%. E a menor porcentagem está no satisfeito que representa 29%. Segundo Chiavenato (2004, p. 235):

Destaca que a remuneração variável (salário flexível, participação nos resultados) seria uma forma de motivação para que as pessoas aumentassem a produção e assim a sua remuneração de acordo com o alcance de metas e objetivos atingidos individualmente ou em grupos.

A remuneração é uma grande motivação para funcionário, porém a maior parte dos entrevistados não está nem satisfeito/insatisfeito, mas estão buscando o aperfeiçoamento para alcançar os objetivos e para as empresas os reconhecerem aumentando produção e alcançando os objetivos.

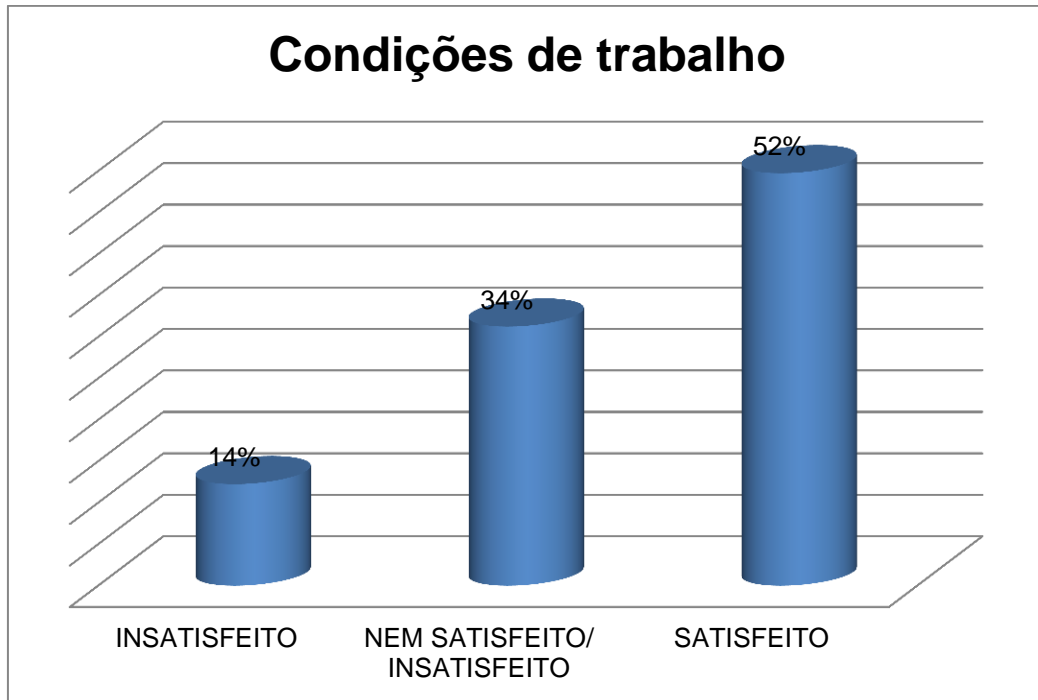


Figura 5—Frequência de respostas sobre as condições no trabalho

Em relação às condições de trabalho a maioria está satisfeito com 52%. E a minoria está insatisfeita com 14%. As condições de trabalho representam, também, a interação e o inter-relacionamento das circunstâncias material, psíquica, biológica e social, que por sua vez são influenciadas pelos fatores econômico, técnico e organizacional do trabalho, constituem o ambiente e proporcionam os determinantes da atividade laboral (DELAY; PICHOT, 1972 apud SILVEIRA, 2003)

A satisfação com condições de trabalho é alta ela representa a jornada de trabalho, o cansaço que causa e o uso de equipamentos e tecnologias que interagem totalmente com o ambiente de trabalho e o rendimento das atividades organizacionais.

Na figura 6, a seguir, sobre a capacidade no trabalho, a satisfação também é grande com 58%,e com pouca insatisfação porém a nem satisfação/ insatisfação representa 33%.

Para Beltrame (2009, p. 11), a capacidade para o trabalho é definida como “recursos humanos relacionados às demandas física, mental e social do trabalho, administração, cultura organizacional e ambiente de trabalho”.

A capacidade no trabalho é definida como bem estar do trabalhador para curto, médio e longo prazo, ao equilíbrio nas diversas variáveis do dia adia tendo a satisfação e a QVT.

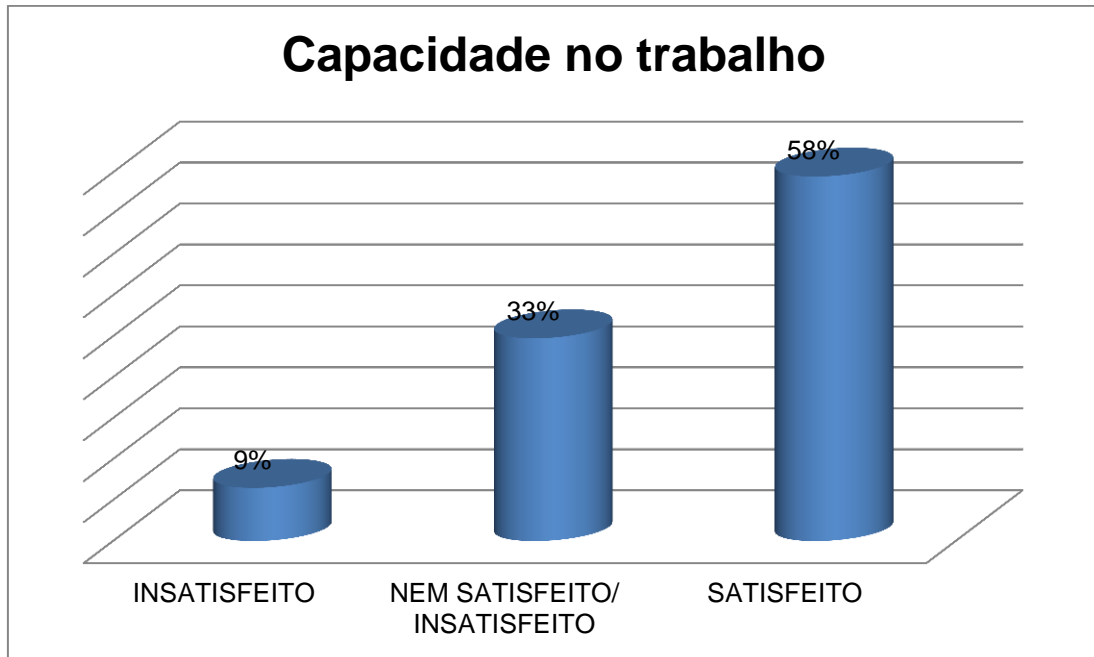


Figura 6 - Frequência de respostas sobre a capacidade no trabalho.

Como mostra a figura 7 a seguir, a um grande numero satisfatório em relação às oportunidades relacionadas ao estudo, ou rotatividade da empresa e crescimento profissional, que representa 40%, porém a insatisfação com 27% e nem satisfação/insatisfação representa 33% é uma grande porcentagem.



Figura 7 - Frequência de respostas sobre as oportunidades que se tem.

Lacombe (2011, p.445) para proporcionar segurança ao pessoal umas das condições é manter a equipe comprometida. “A segurança no emprego sinaliza um compromisso de longo prazo da organização com seu pessoal. Lealdade e confiança tendem a ser ruas de duas mãos”

O emprego é um compromisso que se tem todos os dias e de acordo com a pesquisa há grande satisfação. Isso faz com que a lealdade e a confiança do funcionário andem com a empresa que terá uma equipe comprometida e eficaz.

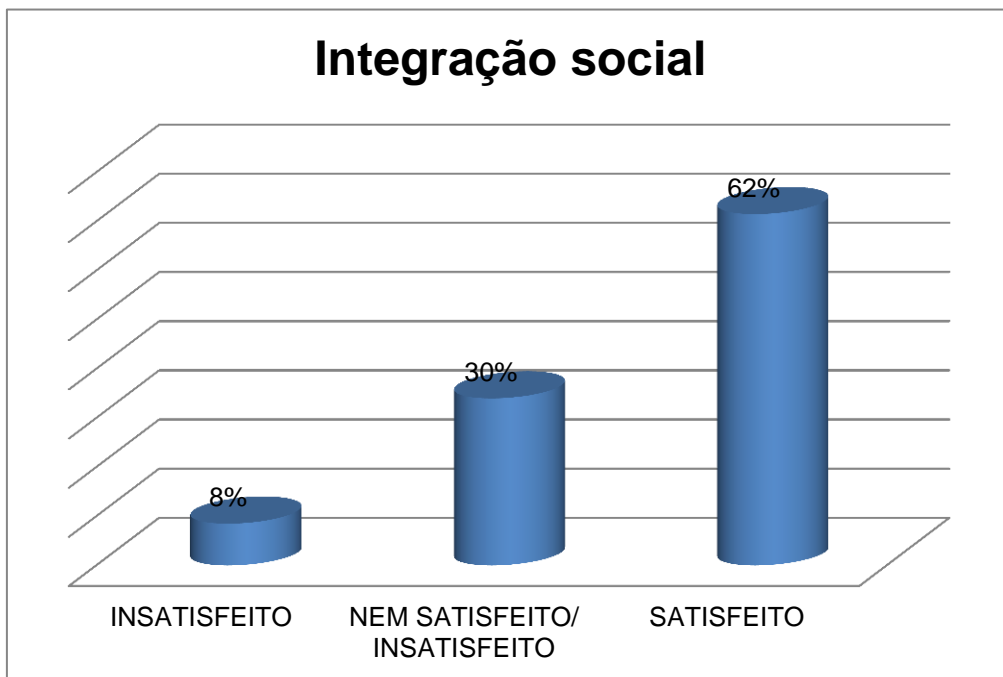


Figura 8 - Frequência de respostas sobre a integração social.

De acordo com a figura 8, o relacionamento e diferenças social, racial e religiosa são satisfatórios com 62% mais da metade dos entrevistados já o insatisfeito é a menor parte com 8%. Snyder e Lopez (2009) apontam que o trabalho dá às pessoas uma oportunidade de interagir com outras, compartilhando experiências, obstáculos e triunfos, assim, acabam estabelecendo laços entre os colegas.

A diferença social, racial, religiosas e etc. são grandes. O trabalho faz com que tenha essa interação entre vários tipos de pessoas e os resultados da pesquisa são satisfatórios mais da metade dos entrevistados tem essa interação e aceitação entre diferentes tipos de pessoas.

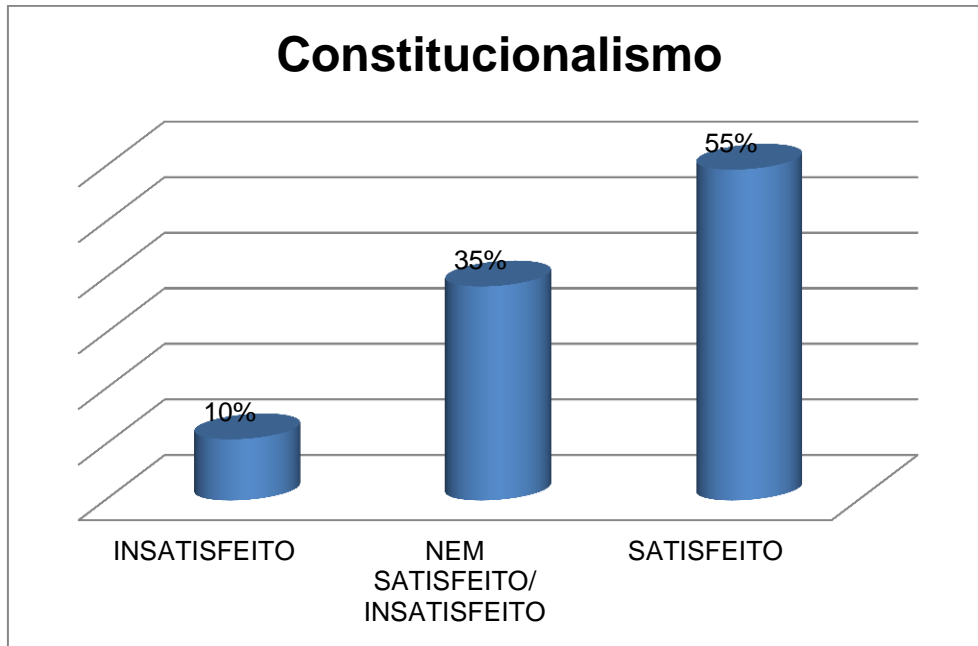


Figura 9 - Frequência de respostas sobre o Constitucionalismo.

De acordo com a figura 9 as insatisfações são mínimas em relação ao constitucionalismo. Todos respeitam regras e são respeitados com a 55 % da satisfação e 10% somente insatisfeito.

Os resultados revelam que a liberdade de expressão e o respeito à individualidade e diversidade são respeitadas pelas empresas. Com a QVT, surge o conceito de trabalho humanizado, que se caracteriza como vantajoso quando promove o “melhor ajustamento” entre os empregados, tarefas, tecnologia e meio ambiente (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Todos têm hábitos e criação diferentes, porém tem-se que respeitar as pessoas do nosso convívio. Na pesquisa a satisfação é grande, mas a nem satisfação/ insatisfação também é um pouco alta isso é porque precisamos ter mais respeito pelo próximo e dar maior liberdade aos colaboradores da empresa para a expressão.

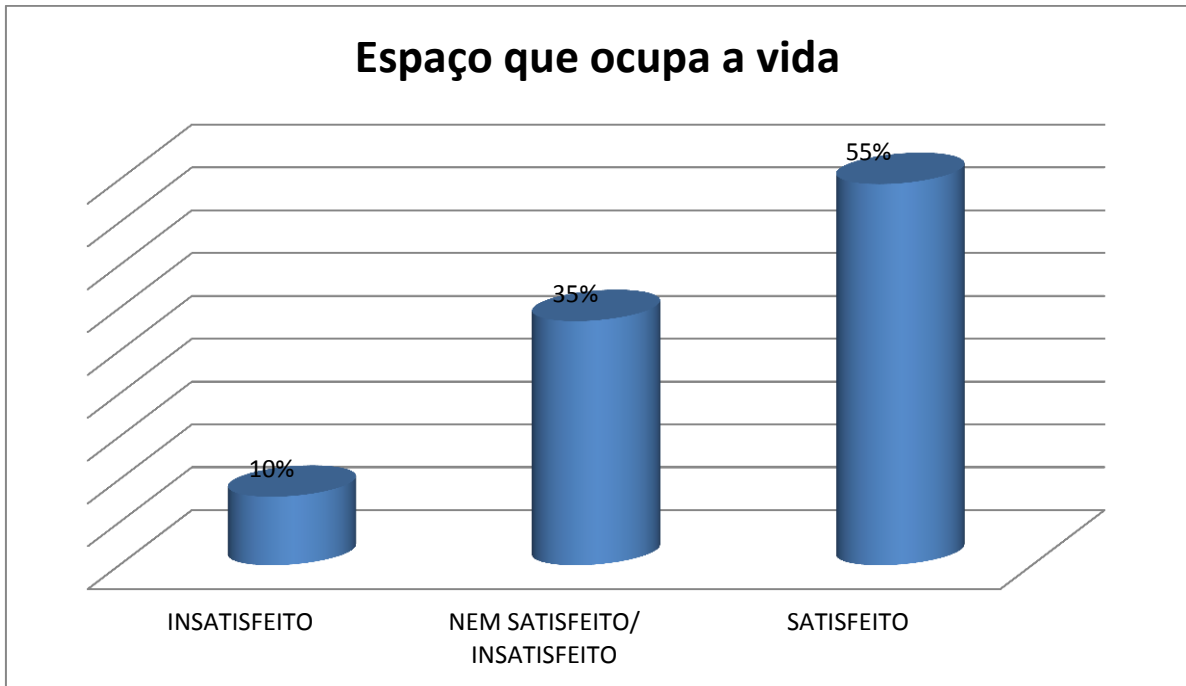


Figura 10 - Frequência de respostas sobre o espaço que ocupa a vida

De acordo com a figura 10 os resultados são satisfatórios sem relação aos horários e influências sobre vida social / familiar com 55% satisfeitos e 10% insatisfeitos.

Embora o tempo gasto com trabalho na sociedade industrializada represente aproximadamente um terço do dia da pessoa (e adicionalmente soma-se todo o tempo em que o indivíduo gasta preocupando-se, planejando, em treinamento e em outras situações relacionadas com o trabalho) (KUBO et al., 2012). Maior parte do dia é com a ocupação ao trabalho. Mesmo com toda a industrialização e tecnologia ele participa da maior parte do nosso dia, a pesquisa mostra com 55% satisfação sobre o tempo gasto com o trabalho e descanso e lazer que se tem fora dali, além de ter grande influencia na vida familiar e social.

Na figura 11, a seguir, a relevância social, serviços prestados perante sociedade e sobre vestir a “camisa da empresa” representa 60%, e a insatisfação é mínima com 8%. Limongi-França (2011, p.35):

Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste.

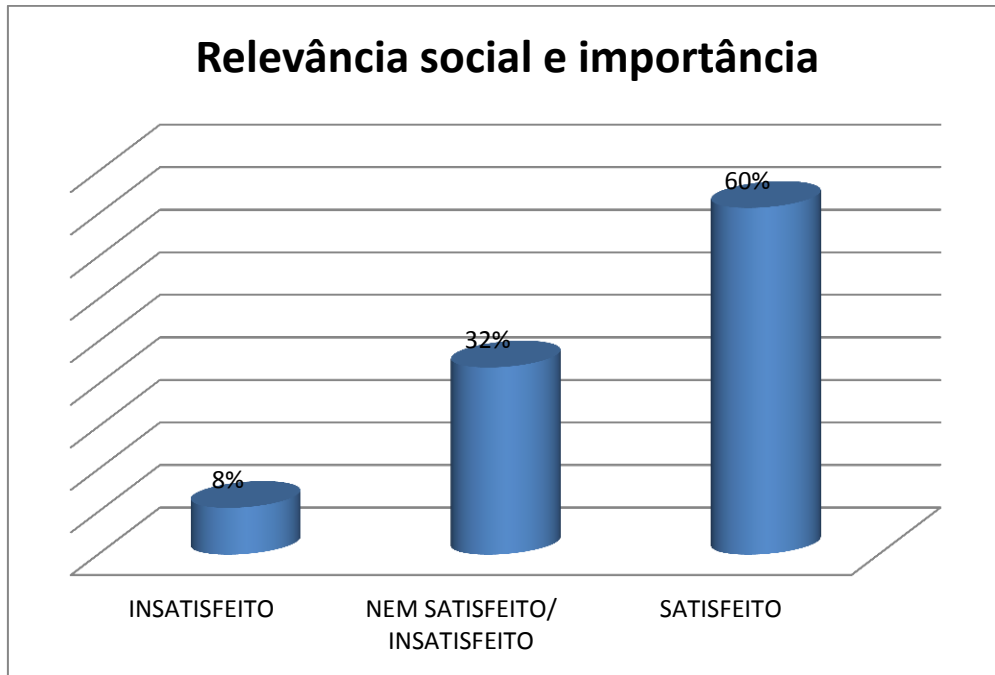


Figura 11- Frequência de respostas sobre a relevância social e importância

A figura 11, também é satisfatória com 60% de satisfação sobre o vestir a “camisa da empresa” ele causa impacto na vida social e no bem estar do individuo e qual imagem a empresa transmite perante a sociedade assim influenciando no rendimento do colaborador dentro dela.

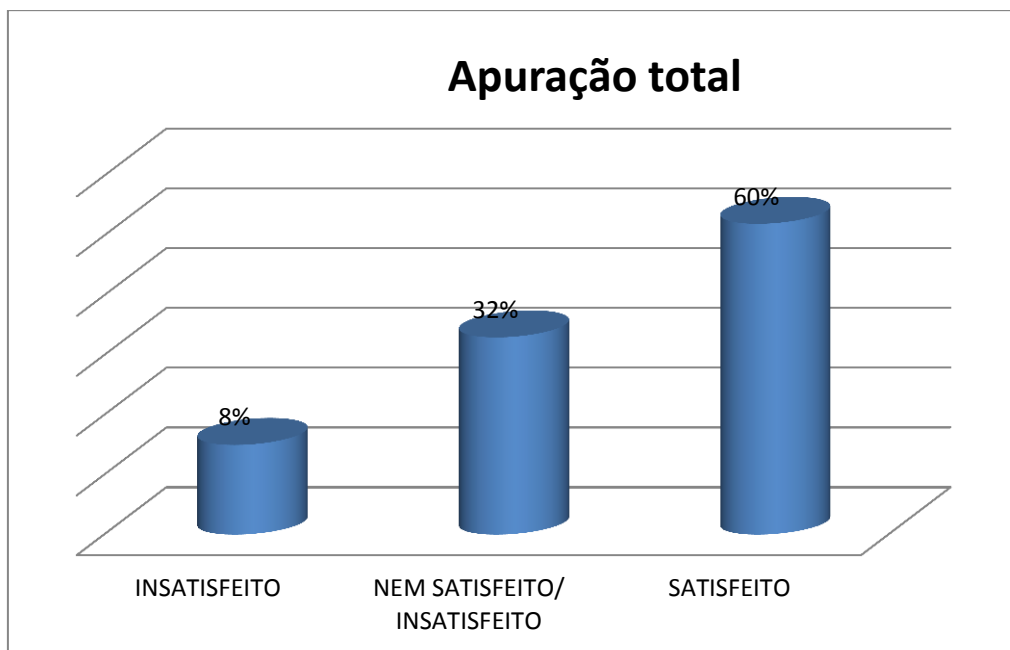


Figura 12 – Porcentagem dos resultados total apurados.

Na figura 12, a seguir, representa uma media da pesquisa em geral em todos os requisitos apurados em pesquisa.

Analisando os gráficos, foi possível entender o grau de satisfação dos participantes da pesquisa. Observou-se que a insatisfação é um fator alto no requisito remuneração e oportunidades que se têm já os demais estão em grande escala de satisfação. Na seguinte situação precisam-se melhorar esses requisitos porque são estudantes e colaboradores que necessitam de maior reconhecimento e estão em busca disso, através do estudo como base.

A qualidade de vida está ligada a satisfação das pessoas. Se não há QVT não há motivação, pró-atividade e bons retornos ligados à empresa. A figura 12 que representa a media geral da pesquisa mostra que 52% estão satisfeitos, porém a nem satisfação/insatisfação é tão baixa assim o índice mostra que 33% dos pesquisados estão satisfeitos, mas poderia estar melhor, já a insatisfação é baixa com 15% dos resultados.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo mostrar se existe ou não qualidade de vida no trabalho para os estudantes de administração e qual importância e impactos isso trás e quais investimentos fazer, e a quanto afeta a sociedade. O QVT é essencial, para o alcance dos objetivos organizacionais.

A QVT deve ser usada como estratégica de gestão de pessoas dentro da empresa, porque é onde as pessoas passam o maior tempo do seu dia. Os gestores devem incluir táticas voltadas aos colaboradores para melhoria na gestão e assim tendo uma equipe saudável e eficaz. A falta de estratégias normalmente afeta também sobre a QVT porque não se percebe se há algo de errado em determinado requisito e talvez esteja tratando do problema errado, assim afetando a QVT do profissional.

Resultados apurados mostram que na maioria dos requisitos são satisfatórios, sendo que nos que houve, os gestores de empresas deverão estar preocupados e atentos no desenvolvimento na empresa observando o problema, por talvez não houver a QVT.

Conclui-se que há qualidade de vida de pessoas que estudam e trabalham, porém a maior parte está com insatisfação à remuneração pelo fato de estudar é ser pouco remunerado, mas as oportunidades que se tem são alta isso está relacionado à rotatividade e crescimento profissional. Observa-se também que a maior parte do público é do sexo feminino e a maior faixa etária é dos 18 a 21 anos. A relevância social, a ocupação e as oportunidades que se tem são com grandes resultados satisfatórios. .

5 REFERÊNCIAS

COGO, Lucila. **Qualidade de vida no trabalho**: Um diferencial dentro das organizações. Artigo científico-Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC

FRANÇA, A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicosomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 78-83. Abr-jun 1997.

FERNANDES, Eda. Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MORRET, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x Auto Realização Humana**. Artigo científico-Instituto Catarinense de Pós- Graduação-ICPG, 2003.

SANTOS, Djenifer. **Qualidade de vida no trabalho**: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, Nov/2012.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

FERNANDES, Cíntia Heloisa; SANTOS ROCHA Simone ; VENDRAME ,Francisco César; SARRACENI, Jovira Maria Ribeiro; VENDRAME, Máris de Cássia. **Qualidade de vida no trabalho: Uma vantagem competitiva**. Disponível em:<<http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC27924656898.pdf>>. Acessado em: 07 out. 2017

LIBOA, Joase. Qualidade de vida no trabalho segundo modelo de walton (1973). Disponível em:< <https://prezi.com/wpr8uwollegc/qualidade-de-vida-no-trabaho-segundo-modelo-de-walton-1973/>>. Acesso em: 17 out. 2017

NASCIMENTO, Wilmar; PEREIRA, Maurício Fernandes; PEREIRA, Juliana. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica**. Disponível em:<<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf> .> Acessado em: 05 mar. 2018

ROBERTO, Rúbia Fonseca. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/qualidade-de-vida-no-trabalho/95585/>>. Acesso em 5 mar. 2018

LEITE ,Rayane Chagas; FRASNELLI ,Renata da Silva; ALCALDE, Elisângela de Aguiar; LOGIUDICE , Rafael Furlan. **Motivação e qualidade de vida nas organizações.** Disponível em: <<http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf>>. Acesso em 5 mar. 2018

LAM, Camila. Cinco atitudes que desmotivam seus funcionários. Revista exame, janeiro , 2013. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/pme/5-atitudes-que-desmotivam-seus-funcionarios/>>.

CARVALHO, Maiara L. **Qualidade de Vida no Trabalho Versus Condições Psicossomáticas Advindas do Mercado de Trabalho.** REGRAD, UNIVEM/Marília-SP, v. 9, n. 1, p 67-84, agosto de 2016.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação iso 9000.**1996.87p.Tese (doutorado) Universidade de São Paulo faculdade de economia, administração e contabilidade.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é **qualidade de vida no trabalho**.

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 35 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

Atenciosamente,

Claryssa Andreotti
Pesquisador

Danielle Cristina Ferrarezi Barboza
Orientadora

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido todas as orientações necessárias do conteúdo.

Data: ____/____. 2018.

Assinatura: _____

Nome Completo: _____

APÊNDICE B - ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas e coloque um X no número que melhor represente a sua opinião.

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2. Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho) como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

4.3 Em relação às situações e a freqüência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

5. Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
	Nem insatisfeito	
1	2	3

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1	2		3

8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Insatisfeito	Nem insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito
1		2	3