SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELAYNE DA SILVA MOREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Importância, riscos e desafios.

Aracaju - SE
2015

ELAYNE DA SILVA MOREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Importância, riscos e desafios.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. M. Sc. Mauricio Cajazeira

Aracaju - SE

2015

Moreira, Elayne
Qualidade de Vida e Ambiente de trabalho: Importância, Riscos e Desafios / Elayne Moreira. Aracaju:FAMA, 2015.

f.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Sociedade de Ensino Superior Amadeus, Faculdade Amadeus , Graduação em Administração, 2015.

1.Qualidade de Vida no Trabalho 2.Motivação 3.Satisfação no Trabalho I.Elayne Moreira II.Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) Sociedade de Ensino Superior Amadeus III.Título

CDU

ELAYNE DA SILVA MOREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Importância, riscos e desafios.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para aprovação final e obtenção do grau de bacharel em Administração.

_____

Prof. M. Sc. Paulo Sergio Melo dos Santos
Coordenador do Curso

_____

Prof. M. Sc. Maurício Cajazeira
Professor Orientador

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de _____.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos amigos e familiares pelo incentivo e apoio para elaboração desse trabalho.

“A administração é a arte de aplicar às leis sem lesar os interesses”.

HONORÉ DE BALZAC

RESUMO

Este trabalho ajuíza a proeminência da qualidade de vida no trabalho em relação a - produtividade dos colaboradores. O interesse para tal estudo surgiu a partir do momento que foi constatado elevados índices de insatisfação dos membros de equipe a respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho. O estudo foi realizado em empresa particular do estado de Sergipe. Trata-se de uma pesquisa de levantamento de dados, de caráter descritivo, quantitativo e qualitativo, baseada em referencial teórico pertinente. A coleta de dados foi realizada através de pesquisa bibliográfica sobre o tema abordado e através da aplicação de questionários com questões subjetivas e múltipla escolha, a partir das quais pôde-se observar controvérsias ou confirmações das hipóteses dessa pesquisa, assim como observar a importância, riscos e desafios da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Após a coleta dos dados, os mesmos foram contabilizados, através de análise percentual simples e organizados em gráficos e tabelas para melhor comparação com os conceitos apresentados na literatura. Com o levantamento dos dados e resultados obtidos evidenciou-se quais melhorias poderão ser realizadas na organização do ambiente de trabalho, a fim de proporcionar grande contribuição para o avanço da instituição, através do aumento da produtividade, motivação, desempenho e satisfação dos seus colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Motivação Organizacional. Colaboradores. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This paper assesses if the prominence of the quality of life at work in relation to productivity employees. The interest for this study came from the time it was found that large levels of dissatisfaction among team members about the quality of life in the workplace. The study was conducted in a private company in the state of Sergipe. In the case of a data collection survey, based on relevant theoretical, descriptive, quantitative and qualitative. Data collection was conducted through literature search on the topic and through questionnaires with subjective questions and multiple choice, from which we could observe disputes or confirmations of the hypotheses of this research, as well as observe the importance, risks and challenges of quality of life in the workplace. After collecting the data, they are recorded through simple percentage analysis and organized into graphs and tables for comparison with the concepts presented in the literature. With the lifting of the obtained data and results it became evident that improvements can be achieved in the organization of the working environment in order to provide great contribution to the advancement of the institution, by increasing productivity, motivation, performance and satisfaction of its employees.

Keywords: Quality of life. Organizational motivation. Employees. Desktop

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide da Hierarquia das Necessidades (Maslow) 15

Figura 2: Teoria de dois fatores (Herzberg) 16

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Gênero 30
GRÁFICO 2. Escolaridade 31
GRÁFICO 3. Faixa Etária 31
GRÁFICO 4. Tempo de Serviço 32
GRÁFICO 5. Programa de qualidade de vida no trabalho 32
GRÁFICO 6.Programa de QVT que gostaria que a empresa implantasse 33
GRÁFICO 7. Fatores que influenciam na insatisfação dos colaboradores 34
GRÁFICO 8. Fatores que geram desmotivação no trabalho 34
GRÁFICO 9. Organização X Motivação dos funcionários 35
GRÁFICO 10. Fator financeiro x Necessidades 35
GRÁFICO 11. Motivação na prestação de serviço 36
GRÁFICO 12. Equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal 37
GRÁFICO 13. Sugestões para tornar a empresa um lugar melhor para trabalhar 38
GRÁFICO 14. Ação que melhora a Qualidade de Vida no trabalho 39
GRÁFICO 15. Fator que estimula a Motivação 39

SUMÁRIO

1INTRODUÇÃO 12

2 REFERENCIAL TEÓRICO 14

2.1 ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS 14

2.2 O AMBIENTE DE TRABALHO 15

2.2.1 MOTIVAÇÃO 15

2.2.1.1. Teorias motivacionais de Maslow e Herzberg 16

2.2.1.2. Motivação profissional como estratégia empresarial 18

2.2.1.3. Processos para atingir a motivação 19

2.2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL 20

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 21

2.3.1. Breve histórico da Qualidade de Vida no Trabalho 21

2.3.2. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho 23

2.3.3. Variáveis que interferem na qualidade de vida no trabalho 24

2.3.4. Importância e abordagens do Programa de qualidade de vida no trabalho(PQVT) 26

3 METODOLOGIA 27

3.1 Objeto do Estudo 27

3.2 Tipo de pesquisa 27

3.3 Sujeitos da pesquisa 28

3.4 Universo/ População 28

3.5 Plano amostral da pesquisa 29

3.6 Técnicas de coleta de dados 29

3.7 Pré-teste 29

3.8 Variáveis de estudo 30

3.9 Técnicas estatísticas utilizadas 30

3.10 Caracterização da amostra 30

4 ANALISE DOS RESULTADOS 31

4.1 Apresentação 31

4.1.1 Gênero 31

4.1.2 Escolaridade 31

4.1.3 Faixa Etária 32

4.1.4 Tempo de serviço 32

4.1.5Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 33

4.1.6Programa de QVT que gostaria que a empresa implantasse 33

4.1.7.Fatores que influenciam na insatisfação dos colaboradores 34

4.1.8.Fatores que geram desmotivação no trabalho 34

4.1.9.Organização X motivação dos funcionários 35

4.1.10. Fator Financeiro x Necessidades 35

4.1.11.Motivação na prestação de serviço 36

4.1.12.Equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal 37

4.1.13.Sugestões para tornar a empresa um lugar melhor para trabalhar 37

4.1.14.Ação que melhora a Qualidade de Vida no trabalho 38

4.1.15.Fator que Estimula a Motivação 38

4.2 Questões Norteadoras e Resultado 39

4.3 Análise 39

4.4 Resultados 40

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS. 41

6 CONSIDERAÇOES FINAIS 44

REFERÊNCIAS 47

APÊNDICES 50

APÊNDICE A 51

APÊNDICE B 54

1 INTRODUÇÃO

A nova era econômica exige cada vez mais dos empregados e a pressão nas empresas atinge não só a qualidade de vida como a motivação dos seus colaboradores, entretanto, administrar essa situação é fundamental para conseguir conciliar o objetivo e se chegar a um resultado desejável para ambos os lados, empresa e funcionários. Na correria do dia-a-dia, ter qualidade de vida e motivação profissional tem sido um grande desafio para as pessoas que cada vez mais, necessitam descobrir o que as motiva para enfrentar os novos desafios do mercado de trabalho. Muitas vezes os colaboradores não sabem quais as suas reais atividades diárias e o que o seu gestor espera deles, resultando em problemas fisiológicos e psicológicos (LIMONGI, 2005).

Os gestores têm a responsabilidade de zelar pela saúde dos seus colaboradores, proporcionando um ambiente agradável. Ferreira (2013) afirma que qualidade de vida no trabalho (QVT) representa a medida pelo qual os membros da organizações se satisfazem na vida pessoal através das atividades exercidas nas organizações.

Nesse contexto, questiona-se quais os métodos adequados para que os colaboradores tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, e sintam-se importantes dentro da empresa (CHIAVENATO, 2004).

As empresas estão cada vez mais exigindo de seus colaboradores produtividade e agilidade no processo produtivo, mas para que isso ocorra é preciso que haja motivação e qualidade de vida no trabalho. A discussão sobre este último tem crescido no cenário organizacional, com grande relevância nesse estudo, a partir do momento que tenta sugerir melhorias nas empresas.

O papel dos profissionais nos dias atuais é mais abrangente. Os gestores procuram funcionários que consigam desenvolver várias atividades simultaneamente. A falha na gestão faz com o que o ambiente de trabalho não seja propício para realizar suas atividades com eficácia, já que não há qualidade no ambiente organizacional para que possam ser executadas.

Analisando tais situações, podemos tecer alguns indagações, tais como: Será que a empresa disponibiliza programas ou ações para melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho? Qual a visão que o colaborador tem da empresa em relação a qualidade de vida no ambiente de trabalho? Será que os clientes

percebem a qualidade no ambiente de trabalho da empresa? Será que a empresa reconhece a importância da valorização do ambiente de trabalho?

Diante de tais questionamentos, o objetivo deste trabalho foi analisar, entender e caracterizar a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho; analisando quais fatores contribuem para que haja qualidade organizacional; identificando a existência de programa de melhoria direcionada ao ambiente de trabalho, os meios para tornar o ambiente de trabalho mais agradável; e tentando entender como os colaboradores percebem a qualidade de vida nesse ambiente.

Dessa forma, este trabalho está estruturado em 7 capítulos. O primeiro refere-se à introdução e o segundo à revisão bibliográfica sobre o tema. O terceiro, por sua vez, contém a metodologia de pesquisa. O quarto refere-se a apresentação dos resultados e o quinto, à discussão dos mesmos. O sexto capítulo corresponde às considerações finais, às limitações, à contribuição dos estudos e as sugestões de melhoria à organização e para estudos futuros. Finalizando, o sétimo capítulo refere-se à bibliografia consultada, seguida dos Apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo fazer uma revisão crítica da literatura existente sobre a qualidade de vida no ambiente organizacional. Para tanto, os seguintes tópicos serão abordados:

1. Administração e gestão de pessoas
2. O ambiente de Trabalho
3. Motivação
4. Teorias motivacionais de Maslow e Herzberg
5. Motivação profissional como estratégia empresarial
6. Processos para atingir a motivação
7. Clima Organizacional
8. Qualidade de Vida no Trabalho
9. Breve histórico da Qualidade de Vida no Trabalho
10. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho
11. Variáveis que interferem na qualidade de vida no trabalho
12. Importância e abordagens do Programa de qualidade de vida no trabalho(PQVT)

2.1 Administração e Gestão de Pessoas

A Administração envolve planejar, organizar, coordenar e controlar, e para isso é preciso conhecimentos essenciais às técnicas de administração, para buscar soluções e obter os resultados desejados. O estudo administrativo demonstra que a essência de uma organização ocorre quando, pessoas e recursos trabalham juntos dentro de um ambiente para determinado fim, ali estabelecido, e o administrador é aquele que irá conduz as pessoas ao resultado, portanto o mesmo deve ter condições de liderar, sendo capaz de tomar decisões em nome de sua equipe (LACOMBE, 2009).

A gestão de recursos humanos trata a gestão das pessoas no ambiente organizacional; e administrar pessoas é sem dúvidas o elemento central do trabalho de qualquer gerente já que gerenciar significa fazer algo com base nas pessoas (CHIAVENATO, 2008).

A gestão de pessoas eficiente é aquela que está sempre atenta às mudanças e turbulências de um mercado em constante movimento e se preocupa em entender as aspirações e objetivos individuais das pessoas. Ela é capaz de atrair e manter bons profissionais trabalhando motivados e com boa produtividade. Devendo sempre atuar com clareza, honestidade, respeito ao capital humano e aos princípios éticos.

2.2 O Ambiente de Trabalho

2.2.1 Motivação

A motivação é um assunto que vem chamando a atenção de vários estudiosos desde o século XX quando iniciou as primeiras pesquisas e estudos relacionadas sobre o assunto. A expressão “motivo” e “emoção” têm a mesma ligação do latim: *movere* são as emoções que impulsionam e estimulam as pessoas para atingir determinados objetivos e que também influenciam nas maneiras de compreender os fatos (MACÊDO, 2010).

Para Ferreira (2013), a motivação não é um produto acabado. Pode ser compreendida como uma força, energia, que impulsiona na direção de alguma coisa. É algo intrínseco, isto é, nasce das necessidades interiores de cada um, e revela também que é possível ainda que, em alguma situação, a necessidade não seja satisfeita nem frustrada, mas transferida ou compensada. No entanto, Chiavenato (2006) afirma que a motivação pode ser considerada como fator capaz de conduzir alguém para determinado comportamento.

Para Maslow, motivação são necessidades humanas que estão organizadas em forma de pirâmide de importâncias e influência do comportamento humano (CHIAVENATO, 2004).

Diante desse contexto vale ressaltar que o colaborador assimilará com mais firmeza e interesse as atividades que lhe são transmitidas, se houver uma boa motivação (RIBEIRO, 2005).

Para Kwasnicka (2004), motivação é uma filosofia que deve ser emanada de cima e espalhada para toda a organização. Essa filosofia parte do princípio de que o indivíduo responsável tem mais criatividade sem sofrer pressão e administra bem seu tempo.

Várias teorias procuram explicar o que motiva o homem no seu trabalho ou como o homem é motivado a trabalhar de forma satisfatória ou insatisfatória. A seguir, algumas dessas teorias serão apresentadas.

2.2.1.1. Teorias motivacionais de Maslow e Herzberg

As pessoas são motivadas por necessidades básicas, que podem ser organizadas em forma de uma escada, nesta hierarquia as necessidades aparecem quando uma ordem inferior é satisfeita ou alcançada. A teoria de Abraham Maslow é estruturada em cinco níveis: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades do ego e por fim necessidades de auto realização (CARAVANTES, 2003), conforme retrata a Figura 1:

Figura 1. Pirâmide da Hierarquia das necessidades (Maslow)
Fonte: Maximiano (2007)

Normalmente, a maioria das pessoas satisfaz, em primeiro lugar, suas necessidades fisiológicas, e somente posteriormente, procuram satisfazer as demais, respeitando a ordem da pirâmide. Nas necessidades fisiológicas estão inseridas: alimento, abrigo, repouso, exercício, sexo, e outras necessidades básicas. Enquanto as necessidades de segurança estão relacionadas com proteção, como perigo de perder o emprego ou lesão física(FERREIRA, 2013).

Já a necessidade social está voltada para afeto, carinho, aceitação em grupo ou sociedade. Além disso, teremos a necessidade de estima por parte de outros. Por fim, a de auto realização, onde as pessoas sentem necessidade de

utilizar o potencial de aptidões e habilidades, que é a realização pessoal (LACOMBE e HEILBORN, 2008).

As realizações para cada necessidade são diferentes de sociedade para sociedade. Nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, as necessidades fisiológicas e de segurança predominam sobre as demais, o que não ocorre em países menos favorecidos (ANDRADE e AMBONI, 2009).

Na teoria de Maslow fica claro que nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide de necessidades. Algumas pessoas, devido às circunstâncias de vida, chegam a se preocupar fortemente com necessidades de auto realização; outras estacionam nas necessidades de estima; outras ainda nas necessidades sociais; enquanto muitas outras ficam ocupadas exclusivamente com necessidades de segurança e fisiológicas, sem que consigam satisfazê-las adequadamente.

Outro autor que também contribuiu para o estudo da motivação foi Herzberg, que desenvolveu a teoria dos dois fatores, na qual alicerçou sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Entretanto, Frederick Herzberg oferece pontos diferentes. Enquanto na teoria de Maslow a motivação são necessidades humanas, na teoria de Herzberg, o comportamento humano é influenciado pelo ambiente de trabalho e considera as necessidades fisiológicas e de segurança como fatores higiênicos (MAXIMIANO, 2009), conforme mostra a figura 2:

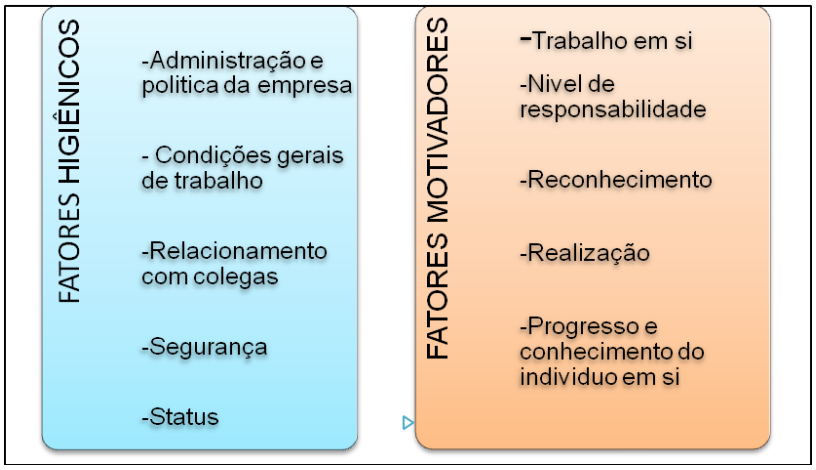

Figura 2. Teoria de dois fatores (Herzberg)

Fonte: Maximiano, 2007. Adaptada pela autora. 2015

Para Herzberg os fatores relacionados ao próprio trabalho eram considerados como fatores motivacionais intrínsecos e quando se tratava de condições de trabalho considerava como fatores higiênicos extrínsecos. Desta forma os funcionários mostravam-se satisfeitos com fatores intrínsecos e insatisfeitos com fatores extrínsecos (MAXIMIANO, 2007).

Um bom empreendedor deve saber manter e estimular a satisfação dos seus liderados, de forma que eles sejam capazes de realizar tarefas incríveis (CHIAVENATO, 2012).

2.2.1.2. Motivação profissional como estratégia empresarial

Motivar pessoas é a técnica de fazer com que elas sigam o caminho desejado pelos gestores. A empresa pode proporcionar para os seus colaboradores alto nível de motivação por meio de um sistema de recompensa e de oferta de oportunidades. Os gestores têm um papel fundamental para fazer com que seus empregados deem o melhor de si e aproveitem bem os processos motivacionais ofertados pela organização (ARMSTRONG, 2008).

Diante deste contexto, é essencial que a motivação da equipe esteja em sinergia com o objetivo esperado pela organização. Por meio da educação podem-se realizar condições para motivação do trabalho que ocasionem satisfação e possa atingir objetivos coletivos (MACÊDO, 2010).

Segundo Chiavenato (2006) a influência gerencial sobre o subordinado exige liderança eficaz e uma continua motivação da equipe. A motivação funciona como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano. De acordo com Kwasnicka (2004. P.66):

> Maslow propôs que a teoria motivacional perfeita deverá presumir que as pessoas estão em um estado motivacional permanente, mas a natureza da motivação pode ser diferente de grupo ou de pessoa para pessoa, em determinadas situações. As pessoas dificilmente atingem o estado de total satisfação, a não ser por certo período de tempo.(KWASNICKA,2004. P.66)

O mau desempenho dos empregados está ligado com a carência de motivação. Ferreira (2013) ressalta que as pessoas vão alocar mais tempo para atividade, deveres e trabalho para os quais estão mais motivadas. Conhecer o que agrada cada um é muito importante nesse contexto.

Vergara (2003) revela que líderes devem mostrar-se hábeis para conduzir

processos multidisciplinares e deles participar visto que demandam poder de abstração, análise e síntese.

2.2.1.3. Processos para atingir a motivação

Os funcionários por terem comportamentos diferentes entre si, interagem com sua própria individualidade e motivação de maneiras diferentes. Portanto, oferecer meios para estimular e incentivar pessoas no ambiente de trabalho torna-se tarefas difíceis (FERREIRA 2013).

Como definiu Armstrong (2008):

> É preciso alguns passos para atingir altos níveis de motivações: 1-Fixe metas exigentes, mas atingíveis. 2-Forneça informações dobrem o desempenho. 3-Crie expectativas de que determinados comportamentos e resultados produzirão recompensas de valor quando as pessoas têm sucesso, mas resultaram em penalidades caso elas falhem. 4-Crie cargos que permita as pessoas ter senso de realização. 5-Ofereça incentivos financeiros apropriados por realizações. 6-Ofereça recompensas não financeiras apropriadas, como reconhecimento e elogios pelo trabalho bem feito. 7-Comunique às pessoas e divulgue de modo geral a ligação entre desempenho e recompensa- ampliando assim as expectativas. 8-Selecione líderes que exerça uma liderança efetiva e possuam habilidades motivadoras.

As pessoas quando motivadas realizam trabalhos incríveis, mas é preciso de uma liderança participativa e motivadora. O gestor deve ter habilidades para motivar os colaboradores que trabalham com ele, elaborando processo e oferecendo meios para que eles satisfaçam suas necessidades insatisfeitas (CHIAVENATO, 2012).

O que justifica alguns trabalhadores dedicarem longas horas às atividades, mesmo quando não estão sendo diretamente recompensados, enquanto outros se atrasam, fazem o mínimo necessário das atividades e ainda saem mais cedo quando o chefe não está observando? Isso pode estar relacionado as diferentes personalidades e a motivação no qual os empregados exercem seus cargos.

Existem teorias desenvolvidas por psicólogos sobre o que motiva os trabalhadores, entre elas: a Teoria da Fixação de Metas, que sugere que impondo

metas específicas e difíceis leva um melhor desempenho, pois a partir do momento que uma meta é estabelecida, o empregador irá se desempenhar mais para que o seu objetivo seja alcançado; a Teoria da Equidade, que relata que o equilíbrio é muito importante para os trabalhadores, ao comparar as contribuições e as recompensas pelo trabalho e detectar-se um desequilíbrio (dar mais do que receber em retorno), pode-se interromper ou reduzir os esforços para tentar restaurar o equilíbrio; e a Teoria da Expectativa, que é considerada como a mais popular da motivação do trabalhador, é a ideia de que os empregados mostram desempenho compatível com a sua expectativa de resultados, com a aspiração desses resultados e com o esforço necessário para atingi-los (LOCKE e LATHAM,1990).

Além disso, é possível motivar os clientes internos por meio da comunicação, conhecendo suas aspirações, diferenças individuais, opiniões e sentimentos (MATOS, 2009).

2.2.2 Clima organizacional

O clima organizacional está relacionado à influência que a cultura organizacional tem no ambiente interno. Está ligada às regras, condutas e a satisfação das necessidades dos colaboradores. Além disso, o clima pode ser satisfatório ou insatisfatório, depende de como os empregados se sente em relação à organização (ANDRADE e AMBONI, 2009).

Conforme Chiavenato (2010), o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação da moral interna. É desfavorável, quando proporciona desmotivação daquelas necessidades.

A relação entre clima organizacional e motivação é notória, já que o ambiente qualificado influencia na motivação e comportamento dos integrantes da organização. Se o empregado não estiver motivado ou feliz em pertencer a organização, seu ambiente deverá ser avaliado, pois a identificação do clima organizacional pode ajudar a aumentar a eficiência da organização, pois contribui para a criação de um ambiente que satisfaça as necessidades dos integrantes de seu quadro funcional (FERREIRA, 2013).

Uma pessoa que esteja altamente motivada para praticar estilo de vida saudável e tenha conhecimentos bem desenvolvidos para integrar essas práticas à

sua vida pode criar as oportunidades para tornar isso uma realidade. Entretanto, algumas vezes, a situação de determinados indivíduos é tão complicada, com tantas demandas, que criar as oportunidades necessárias pode ser difícil, mesmo para uma pessoa altamente motivada e informada, necessitando de suporte maior para uma mudança comportamental (OGATA e SIMURRO,2009).

Para tanto, as empresas necessitam estar preparadas para criar processos em que as pessoas não alcancem um clima de desmotivação. Lembrando que, quando o colaborador está insatisfeito, sente-se frustrado, com baixa autoestima, gerando perda para a organização (BERGAMINI e TASSINARI, 2008). Entretanto, Marchiori (2008) afirma que:

> Se a organização é uma instituição social, constituída de pessoas e definida pelos seus papéis e relacionamentos, é fundamental a existência de ambientes de trabalho que preservem a satisfação do funcionário e respeitem o ser humano. Assim, quanto maior for o envolvimento do funcionário com a organização maior será o seu comprometimento com suas tarefas.

Funcionários ficam satisfeitos, não apenas com os fatores higiênicos ou motivacionais, para eles uma oportunidade de desfrutar de atividades culturais em companhia da família, ter uma vida social e tempo para uma educação formal, é essencial para a saúde psicológica e melhoria no desempenho de suas tarefas (MAXIMIANO, 2009).

Rocha-Pinto e Pereira et. al. (2010) afirmam que as empresas deverão alinhar suas expectativas às dos candidatos. Caso contrário, terão pessoas frustradas, insatisfeitas e desmotivadas e desperdiçarão tempo e dinheiro.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

2.3.1. Breve histórico da Qualidade de Vida no Trabalho

O histórico de qualidade de vida no trabalho inicia-se na década de 50, com Eric Trist, que com ajuda de seus colaboradores, analisou um grande modelo que integrasse indivíduo-trabalho-organização. Essa técnica recebeu o nome de qualidade de vida no trabalho – QVT (RODRIGUES, 2001).

Nessa mesma década, Louis Davis junto com alguns parceiros e colaboradores, desenvolvia pesquisas a fim de modificar as linhas de montagem para que a vida dos operários se tornasse melhor e mais agradável (RODRIGUES,2001).

Na época, os trabalhadores vivenciaram uma conturbada fase de questionamentos com relação ao funcionamento de suas estruturas e tarefas. Movimentos reivindicatórios e manifestos de estudantes franceses e trabalhadores americanos marcaram essa fase. Como consequência, houve uma mudança nas organizações onde o funcionário/indivíduo tornou-se consciente de seus direitos, favorecendo assim, o surgimento de uma nova mentalidade sobre a importância da qualidade de vida no trabalho.

Gerou-se, a partir deste momento, uma mudança interna nas organizações e no direcionamento do gerenciamento organizacional. Para que isso se tornasse possível, o gerente passou a se tornar peça fundamental na implantação do programa de qualidade de vida no trabalho dentro das empresas, uma vez que este é o responsável direto pela influência no andamento comportamental e na eficácia organizacional (MACCOBY *apud* RODRIGUES, 2001).

Já na década de 60, houve uma grande preocupação por parte dos cientistas e líderes da época em como influenciar a qualidade das experiências do trabalhador em uma determinada função (NADLER & LAWLER *apud* RODRIGUES, 2001). Ou seja, seriam medidas as consequências das experiências dos trabalhadores em função de sua qualidade.

Foi nessa década, nos EUA, que surgiu maior preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Houve uma tentativa de se analisar as causas da baixa-produtividade nas empresas americanas, com a realização de estudos que servissem de laboratórios experimentais para a implantação de projetos de qualidade de vida no trabalho (SUCESSO, 1997).

Owen (*apud* RODRIGUES, 2001), pioneiro de métodos para humanizar as condições de trabalho em suas empresas, diz que “a melhor qualidade de vida na fábrica foi correlacionada com o melhor desempenho produtivo”.

Para House e Cummings (*apud* SUCESSO, 1997) foi na década de 70 que surgiu uma maior preocupação por parte dos trabalhadores, relativo ao termo QVT devido ao aumento de suas responsabilidades adquiridas. Assim, reivindicaram melhorias de suas condições de trabalho e de suas recompensas salariais, bem como outros fatores que afetavam diretamente o ambiente produtivo.

O trabalhador passou, então, a ser motivo de preocupação e estudos. A motivação ergonômica, melhoria do ambiente de trabalho e a monotonia afetavam diretamente a vida do trabalhador (RODRIGUES, 2001).

Dessa forma, esses estudos contribuiriam para que os funcionários fossem enxergados como reais indivíduos para a empresa e não somente como geradores de lucros. Passariam a ter direitos e serem respeitados pelas atividades exercidas. A real preocupação com a QVT renasceu em 1979, com a perda da competitividade das empresas norte-americanas, ocasionada pela concorrência japonesa, o que ocasionou uma revisão dos estilos gerenciais na época (MEDEIROS, 2005).

Percebe-se que a QVT passou a ser questionada e tratada de forma especial pelos trabalhadores. Com o aumento da carga de trabalho, da concorrência e da modernização o trabalho passa a ser, além de uma forma de sobrevivência, um ambiente de satisfação e motivação. O funcionário, quanto mais seguro estiver, melhor adaptado, participando de alguns processos decisórios e com recompensas proporcionais à quantidade de trabalho, mais motivado estará, aumentando sua produtividade e gerando maiores lucro às empresas.

Nos séculos XVIII e XIX as preocupações com as condições de trabalho e sua influência na produção passaram a ser estudadas de forma científica, inicialmente pelos economistas liberais, passando pela administração científica e escolas das relações humanas (RODRIGUES, 2001).

Na década de 90, o termo QVT passou a compor currículos acadêmicos, programas de qualidade total, temas de conversas entre os funcionários e uma parteda mídia. Passou a se tornar mais frequente a abordagem desse termo em razão do cotidiano das pessoas e da preocupação com o indivíduo (SUCESSO, 1997).

Abraham Maslow foi o primeiro a relacionar sua teoria da motivação humana com as necessidades humanas. Sua teoria diz que os indivíduos possuem necessidades primárias e secundárias que devem ser saciadas em uma ordem. É a seguinte a hierarquia de Maslow: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto realização. No princípio, foi abordada nessa sequência mostrada (RODRIGUES,2001).

Posteriormente, ele afirmou que não necessariamente, uma pessoa necessita estar 100% satisfeita em uma necessidade, para que a outra possa surgir. Algumas pessoas não se encontram totalmente satisfeitas em todas as suas necessidades fundamentais.

2.3.2. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

França e Albuquerque (1998) definem a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de ações que uma empresa desenvolve na procura por melhorias e inovações dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar boas condições de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

Segundo Ferreira (2013) qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhoria e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Já Chiavenato (2008) mostra que QVT implica em profundo respeito às pessoas. A QVT consiste em uma visão absoluta dos funcionários, que é denominado de biopsicossocial.

Davis e Newstrom (1992) entendem que a qualidade de vida no trabalho significa os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, onde a proposta básica da qualidade de vida no trabalho é desenvolver um ambiente de trabalho que seja bom tanto para os trabalhadores como também propiciem a organização atingir seus resultados.

A qualidade de vida no trabalho está relacionada com o comprometimento e participação com o bem-estar dos funcionários, visando um ambiente organizacional onde exista uma gestão dinâmica, tornando a vida de todos mais saudáveis, sendo mais propício a melhorar e aumentar a produtividade.

Portanto, qualidade de vida no trabalho engloba condições de vida como segurança física, mental e social que inclui ausência de risco e capacidade para realizar as atividades com segurança e motivação (LIMONGI e RODRIGUES, 2005).

2.3.3. Variáveis que interferem na qualidade de vida no trabalho

Existem diversas variáveis capazes de determinar a qualidade de vida no trabalho, que são influenciadas tanto por fatores internos quanto externos. E para que a empresa alcance a qualidade de vida dos seus funcionários, ela deve buscar atingir suas necessidades, respeitando seus direitos e proporcionando condições justas de trabalho e estimulando a autoestima e a motivação de todos que compõem seu quadro funcional.

Walton (1973, apud FERNANDES; GUTIERREZ, 1988) apresenta oito critérios para a qualidade de vida no trabalho:

1) Compensação justa e adequada, ou seja, remuneração pelo trabalho executado;

2) Condições de trabalho, isto é, condições satisfatórias que existem no local de trabalho, como o ambiente físico, equipamentos e a jornada de trabalho;

3) Uso e desenvolvimento de capacidade, que envolve autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retroinformação;

4) Oportunidade de crescimento e segurança, que envolve a possibilidade de carreira, crescimento profissional e o grau de segurança do emprego;

5) Integração social na organização, isto é, o grau de oportunidades, relacionamento e senso comunitário promovido na empresa;

6) Constitucionalismo, que resume os direitos dos empregados previstos em lei;

7) Trabalho e espaço total de vida, que abrange o equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional, podendo participar de ambas;

8) Relevância social da vida no trabalho, ou seja, a percepção dos funcionários quanto à imagem da instituição e a responsabilidade social dela, de seus serviços e de seus empregados.

Por outro lado, Chiavenato (1998) mostra que os fatores de que dependem a QVT são: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

Sucesso (1998, apud KARPINSKI; STEFANO, 2008) confirma, relatando que a qualidade de vida no trabalho abrange: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condiçõesdetrabalhos sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; e justiça nas recompensas.

Outro aspecto levantado por Chiavenato (1998) é o ambiente de trabalho que engloba a higiene e a segurança no trabalho, ou seja, as garantias de condições adequadas à saúde e bem-estar de todos os trabalhadores, onde se procura protegê-los de doenças ocupacionais, protegendo assim sua integridade física e mental, repercutindo diretamente sobre a continuidade da produção e sobre o moral dos empregados.

Diante do que os autores expõem, percebe-se que tanto os fatores individuais quanto organizacionais são fundamentais para a qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, o ambiente de trabalho deve ser estável e capaz de satisfazer as necessidades físicas e psicológicas de todo o grupo organizacional.

2.3.4. Importância e abordagens do Programa de qualidade de vida no trabalho(PQVT)

A qualidade de vida no trabalho envolve todo um processo, desde segurança do ambiente físico, até o controle do corpo e da alma (MAXIMIANO, 2009).

Para lidar com problemas como esses, as soluções seriam que as organizações implantassem ações preventivas, além de programas de gestão em qualidade de vida no trabalho, desta forma tanto o trabalhador ganha, como a empresa (ALVES, 2011).

Por isso, as organizações que querem atrair e reter capital humano devem investir em programas de Qualidade de vida no trabalho que possibilite a seus colaboradores uma qualidade de vida e valorização profissional. Diante disso os gestores podem fazer um diagnóstico do clima organizacional, consultar grupos de trabalhos e mapear a vida familiar dos colaboradores (FERREIRA, 2013).

Um programa de QVT tem o objetivo de ajudar os empregados com os perigos potenciais de saúde, incentivando os trabalhadores a melhorar os estilos de vida com boa alimentação e acompanhamento da saúde física e mental das pessoas. Há vários programas de qualidade de vida no trabalho, entretanto ele depende de vários aspectos, entre eles a estratégias adotadas pelas empresas na promoção de saúde, segurança e prevenções. O programa não precisa ser o mais caro, basta oferecer resultado para melhorias na organização e para as pessoas (CHIAVENATO, 2004).

3 METODOLOGIA

3.1 Escolha do objeto de estudo

A empresa escolhida como objeto de estudo, foi a empresa SERVDONTO, fundada em 18 de junho de 2003, pelo diretor Marcos Silveira, localizada na rua Cedro, nº 178 no bairro São José, em Aracaju, que chegou em Sergipe com uma gestão inovadora tendo como principal objetivo oferecer uma assistência odontológicas de excelência. Composta por 55 funcionários, sendo 47 na Matriz em Sergipe.

A empresa conta com aproximadamente 400 consultórios odontológicos credenciados que estão disponibilizados nos estados de Sergipe, Bahia, Alagoas, Pernambuco, Manaus, Espirito Santo, Rio Grande do Norte, São Paulo, Minas Gerais e Piauí. E aproximadamente 300.000 usuários desde a fundação da empresa. Sua missão é garantir melhor saúde bucal para seus beneficiários com uma gestão moderna, voltada sempre para qualidade de vida. E seus valores são: ética, transparência, comprometimento e valorização pessoal.

3.2 Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de levantamento de dados, de caráter descritivo, quantitativo e qualitativo, baseada em referencial teórico pertinente.

O método descritivo permite uma maior cobertura sobre um fenômeno, no que poderia obter através de uma pesquisa de campo. (GIL, 1991). Já quanto ao método quantitativo, Ramos et al.(2003) afirma que: “Tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificar e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas.”

A coleta de dados foi realizada através de pesquisa bibliográfica sobre o tema abordado e através da aplicação de questionários **(Apêndice A)**, a partir dos quais pôde-se observar controvérsias ou confirmações das hipóteses dessa pesquisa.

A pesquisa bibliográfica tem por finalidade “conhecer as diferentes formas de contribuição cientifica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno.” (OLIVEIRA, 1997).

3.3 Sujeito de pesquisa

Foram aplicados questionários a dez membros da matriz da organização, sendo eles caracterizados da seguinte forma:

E-1 do sexo feminino, auxiliar administrativo, 24 anos e graduanda em administração, possui 3 anos de serviço;

E-2 do sexo feminino, auxiliar administrativo, 24 anos e graduada em administração, cursando pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos, possui 3 anos de serviço;

E-3 do sexo feminino, auxiliar administrativo, 27 anos, graduada em recursos humanos, cursando pós-graduação, possui 4 anos de serviço;

E-4 do sexo feminino, Coordenadora do setor de Contas Odontológicas, 29 anos e graduada em História, possui 10 anos de serviço;

E-5 do sexo masculino, auxiliar administrativo, 23 anos e graduando em Direito, possui 1 anos de serviço;

E-6 do sexo masculino, Coordenador da Central de atendimento ao cliente, 28 anos e graduando em administração, possui 3 anos de serviço;

E-7 do sexo feminino, Coordenadora do Setor de Credenciamento, 23 anos e graduanda em administração, possui 5 anos de serviço;

E-8 do sexo feminino, auxiliar financeiro, 24 anos e graduanda em administração, possui 1 anos de serviço;

E-9 do sexo feminino, auxiliar comercial, 24 anos e graduanda em administração, possui 5 anos de serviço;

E-10 do sexo masculino, Técnico de Informação, 39 anos e graduado em Sistema de Informação, possui 12 anos de serviço.

3.4 Universo ou população

A empresa escolhida para o referido estudo foi a SERVDONTO, em Aracaju, por ter sido observado índices de insatisfação nos membros de sua equipe em relação a qualidade de vida no ambiente de trabalho. A pesquisa foi aplicada em homens e mulheres que trabalham na instituição. A quantidade de participantes envolvidos na pesquisa foi realizada de forma aleatória entre os colaboradores.

Inicialmente houve uma abordagem explicativa, para informar ao entrevistado a finalidade da pesquisa, e sequentemente uma breve explicação sobre o tema abordado e a importância de tal pesquisa, alertando que a identificação do entrevistado não seria necessária, caso houvesse um desconforto em estar expondo seu nome e suas opiniões para os gestores.

3.5 Plano amostral da pesquisa

A partir da análise da rotina e do cenário da empresa-alvo, percebeu-se que para efetivação desse estudo seria conveniente a aplicação de questionário, com objetivo de traçar o perfil dos colaboradores. Inicialmente, foi exposto aos funcionários o objetivo da pesquisa, explicando-os de forma sucinta sobre o tema abordado e forma de preenchimento do questionário, reforçando a não obrigatoriedade da identificação do entrevistado.

Os dados levantados através do questionário de 15 questões, serviram de aparate para confirmar ou divergir das informações expostas no referencial teórico. Tal questionário baseou-se nas questões norteadoras e objetivos da pesquisa, levando-se em consideração os aspectos relacionados a motivação, satisfação e qualidade de vida no trabalho.

3.6 Técnicas de coleta de dados

A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação de questionários **(Apêndice A)** com questões subjetivas e múltipla escolha, as quais abordaram a existência e/ou efetivação de programas, a importância, riscos e desafios sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

3.7 Pré-teste

Visando levantar dados para a pesquisa, foi realizada visita inicial ao local de estudo, anteriormente à aplicação do questionário, para observar a organização estrutural e funcional da instituição, assim como conhecer a abrangência de sua gestão, missão e valores.

Observou-se que não houve dificuldade no preenchimento do questionário, por parte dos colaboradores, mas que reduzida quantidade aceitou participar do estudo, representando apenas 21% do total de funcionários da matriz.

3.8 Variáveis de estudo

As variáveis abordadas nesse estudo referem-se ao gênero, escolaridade, faixa etária e tempo de trabalho dos colaboradores que aceitaram responder ao questionário aplicado, assim como as variáveis que envolvem dados quanto a existência de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, abordando sobre as necessidades, motivações, insatisfações e sugestões individuais relacionadas aos fatores organizacionais, que podem estar interferindo no desempenho e produtividade dos mesmos.

3.9 Técnicas estatísticas utilizadas

As técnicas estatísticas utilizadas após a coleta dos dados, foram análise descritiva e análise percentual simples, com auxílio do Excel, com dados organizados em gráficos e tabelas para melhor comparação com os conceitos apresentados na literatura.

3.10 Caracterização da amostra

A amostra do estudo, após levantamento dos dados e resultados obtidos, caracterizou-se por evidenciar as possíveis melhorias que poderão ser realizadas na organização do ambiente de trabalho, a fim de proporcionar grande contribuição para o avanço da instituição, através do aumento da produtividade, motivação, desempenho e satisfação dos seus colaboradores.

Os 21% dos colaboradores que compõem a amostra, e que aceitaram responder ao questionário, os responderam individualmente, sem a interferência da pesquisadora, levando em consideração seus próprios conhecimentos. Em sua maioria, eram auxiliares administrativos/financeiro/ comercial, coordenadores e técnico de informação.

4 Análise dos resultados

A análise dos dados da pesquisa foi feita de forma descritiva, qualitativa e quantitativa, através do uso de gráficos e tabelas elaborados pela autora.

4.1 Apresentação

4.1.1 Gênero

Dentre os 10 questionários aplicados na empresa-alvo, observou-se que 7 deles foram respondidos por funcionários do gênero feminino, representando 70% do total, e os 30% restantes por funcionários do sexo masculino **(Gráfico 1)**.

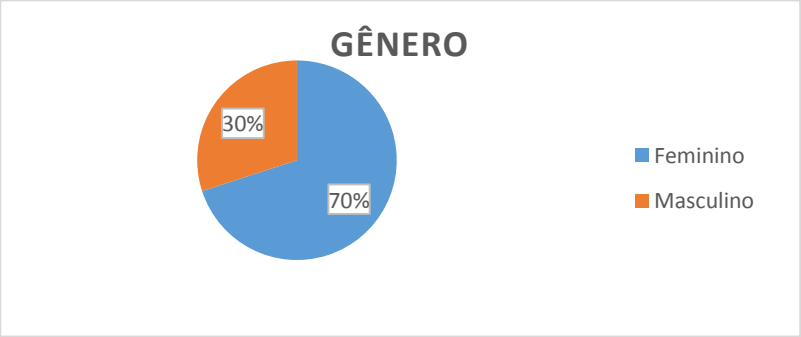

Gráfico 1. Gênero(Fonte: Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.2 Escolaridade

Quanto a escolaridade, a maioria, 60%, apresentou nível superior incompleto, 40% ensino superior completo e nenhum deles se encontrava nos níveis médio e fundamental. Desta forma, supõe-se que a empresa exige maior nível educacional **(Gráfico 2)**.

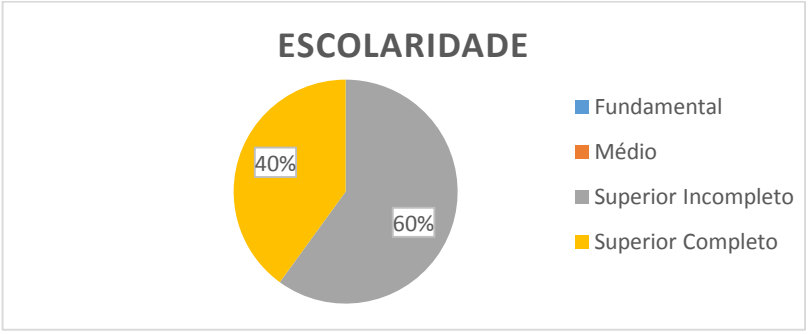

Gráfico 2. Escolaridade(**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.3 Faixa Etária

Ao serem questionados sobre a faixa etária, observou-se que 50% apresentavam idade entre 20 a 24 anos, 40% entre 25 a 35 anos, 10% entre 36 a 45 anos e nenhum deles estavam entre os 46 e 58 anos. Pode-se notar que o índice de grande relevância predomina-se entre a população mais jovem, isto é, entre 20 a 24 anos **(Gráfico 3)**.

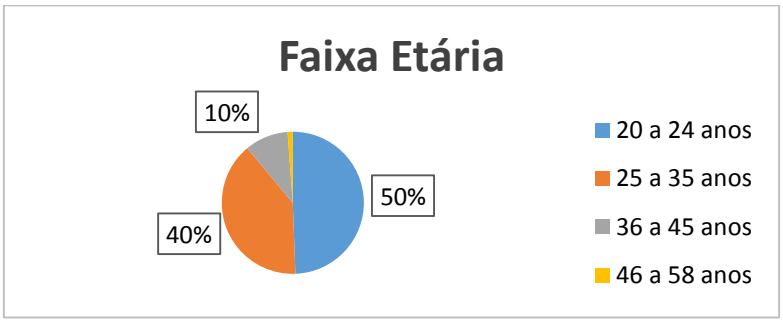

Gráfico 3. Faixa Etária(**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.4Tempo de serviço

Quanto ao tempo de serviço pode-se observar que 10% apresenta de 1 a 2 anos de serviços prestados a empresa, 60% de 3 a 5 anos, 10% de 6 a 8 anos e 20% de 9 a 12 anos. Mostrando que a maioria tem pouco tempo de serviço na instituição **(Gráfico 4)**.

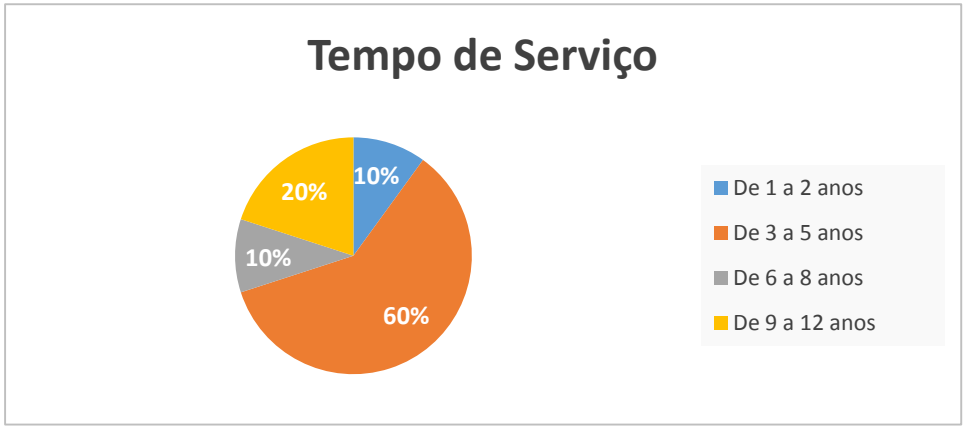

Gráfico 4. Tempo de Serviço (**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.5Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao serem questionados se a empresa oferece algum programa de qualidade de vida no trabalho, a maioria, 80%, afirma que a empresa não oferece esse tipo de programa, entretanto 20% responderam que a empresa oferece este programa **(Gráfico 5)**. Vale ressaltar que os 20% que responderam positivamente foram os colaboradores mais antigos da empresa.

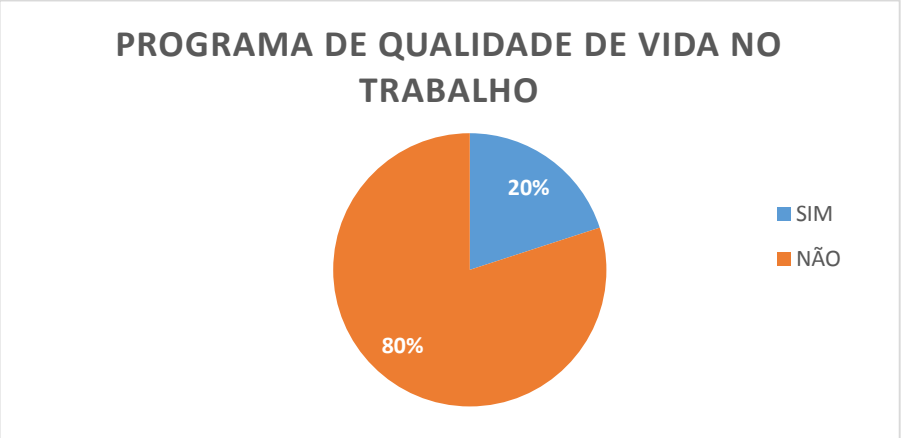

Gráfico 5. Programa de qualidade de vida no trabalho (**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.6Programa de QVT que gostaria que a empresa implantasse

Quando indagados sobre quais os programas de qualidade de vida no trabalho gostariam que a empresa implantasse,10% dos entrevistados sugeriu ginastica laboral,10% Yoga,80% sala de descanso e nenhum deles sugeriu palestras educativas **(Gráfico 6)**.

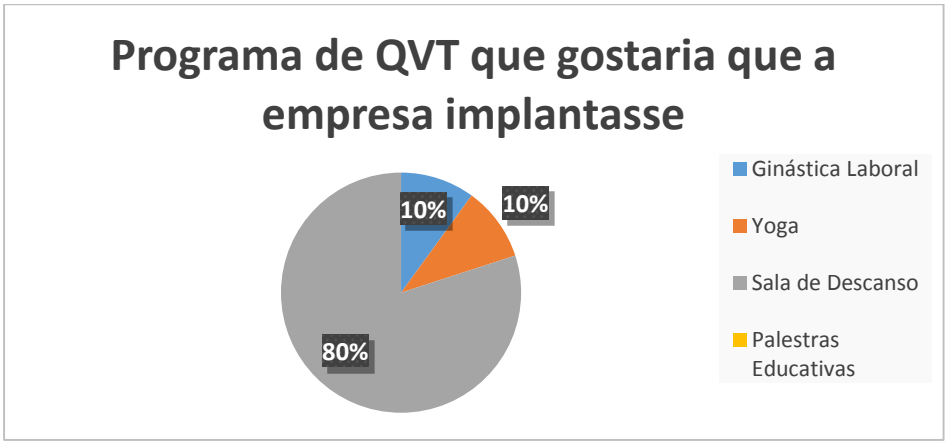

Gráfico 6. Programa de QVT que gostaria que a empresa implantasse **(Fonte:**Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.7.Fatores que influenciam na insatisfação dos colaboradores

Quanto ao questionamento de quais fatores organizacionais influenciam na insatisfação dos colaboradores da empresa, 10% relatou presença de relacionamentos interpessoais ruins, 60% sobre a ocorrência de salario incompatível com a função, 30% sobre a falta de igualdade e oportunidade, e ninguém relatou falha na comunicação entre colaborador e gestores, ou outras situações **(Gráfico 7)**.

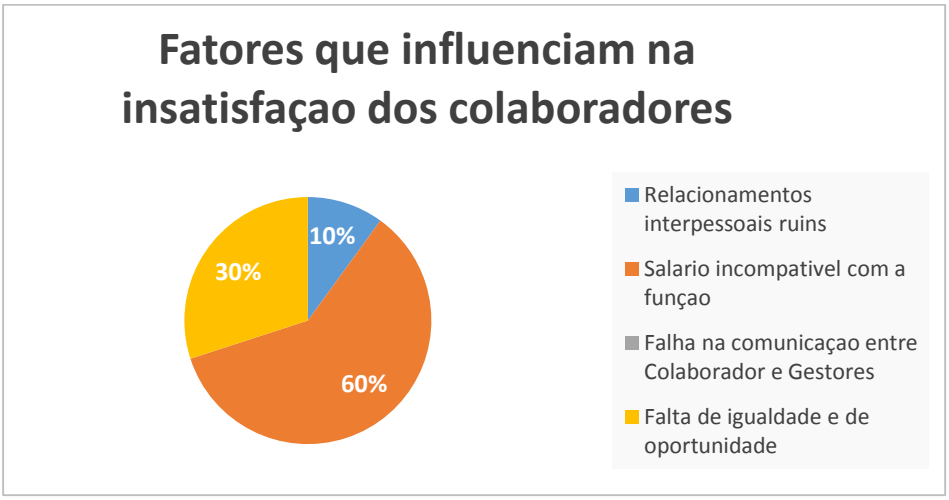

Gráfico 7. Fatores que influenciam na insatisfação dos colaboradores **(Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.8.Fatores que geram desmotivação no trabalho

Em uma das questões pesquisadas, foi solicitado que o funcionário indicasse quais os fatores que mais geram desmotivação em seu trabalho, sendo que 70% indicou a falta de reconhecimento por parte da empresa, 30% apontou a impossibilidade de crescimento profissional, não havendo nenhum relato de ser o relacionamento com a chefia, falta de recursos, sobrecarga de trabalho que impeça vida social e familiar ou outras questões **(Gráfico 8)**.

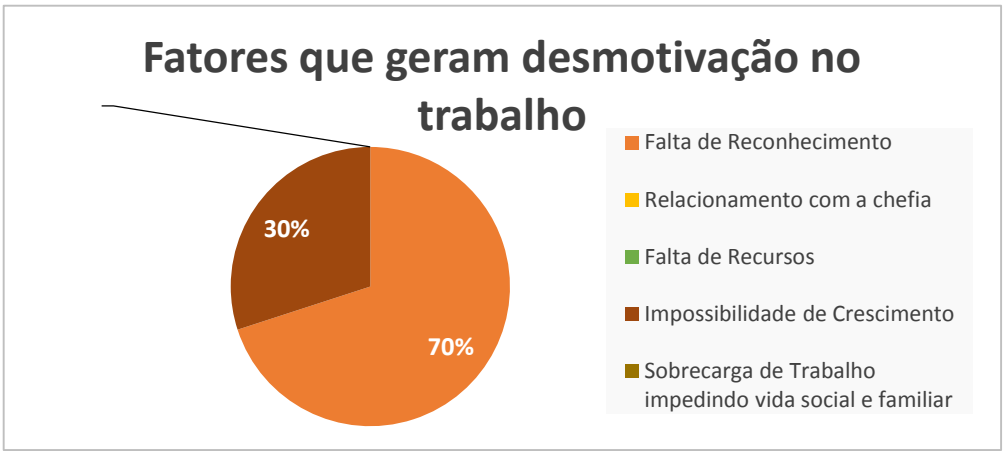

Gráfico 8. Fatores que geram desmotivação no trabalho **(Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.9.Organização X motivação dos funcionários

Outra questão pesquisada foi saber se a organização se preocupa com a motivação dos funcionários, na qual evidenciou-se que 70% afirma que não e 30% que sim **(Gráfico 9)**.

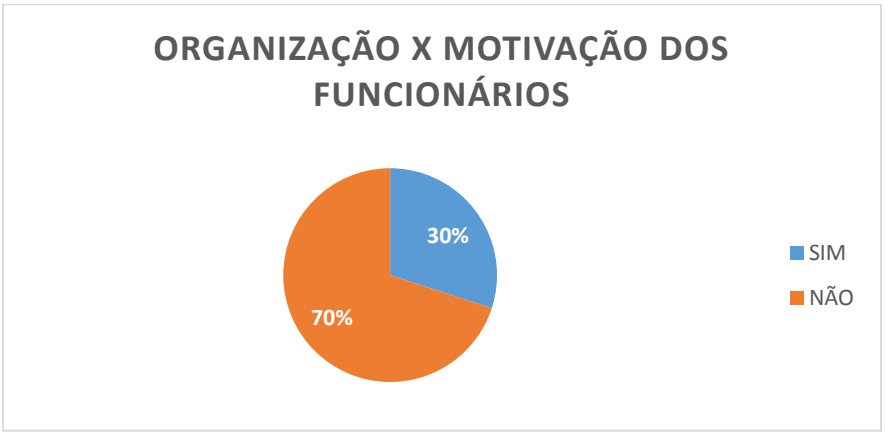

Gráfico 9. Organização X motivação dos funcionários(**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.10. Fator Financeiro x Necessidades

Ao serem questionados se a remuneração oferecida pela empresa atende às suas necessidades, 70% dos colaboradores afirmaram que a instituição oferece salário abaixo do mercado, enquanto 30% acreditam que a empresa oferece salário

e benefício compatíveis com o mercado e que este é suficiente para atender suas necessidades **(Gráfico 10)**.

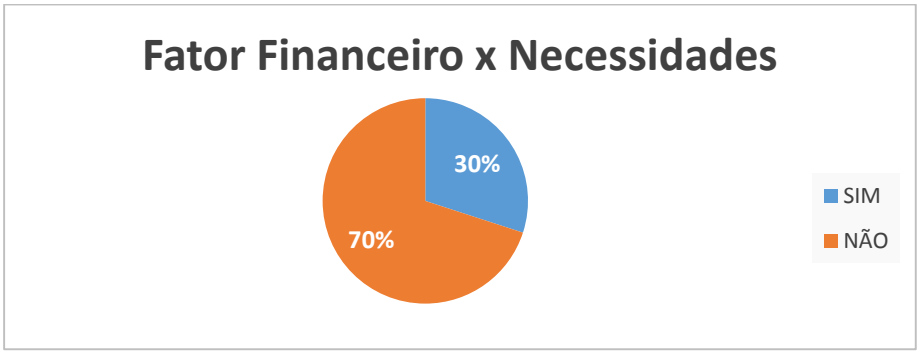

Gráfico 10. Fator Financeiro x Necessidades(**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.11.Motivação na prestação de serviço

Identificou-se no estudo que 40% dos pesquisados sentem-se motivados na prestação de serviço. Em controvérsia, 60% dos funcionários não se sentem motivados durante a prestação do serviço. Este resultado deduz que a empresa, mesmo que parcialmente, valoriza sua equipe e investe nos estímulos da motivação dos mesmos **(Gráfico 11)**.

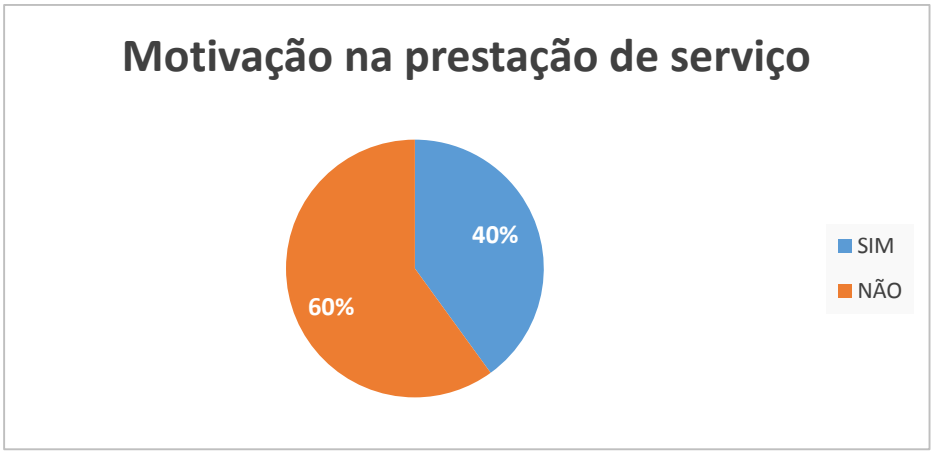

Gráfico 11. Motivação na prestação de serviço(**Fonte:** Dados do trabalho - Elaborado pela autora)

4.1.12.Equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal

Após serem questionados sobre como se sentem em relação ao equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal, observa-se que 60% dos pesquisados estão satisfeitos, enquanto que 40% consideram-se insatisfeitos **(Gráfico 12)**.

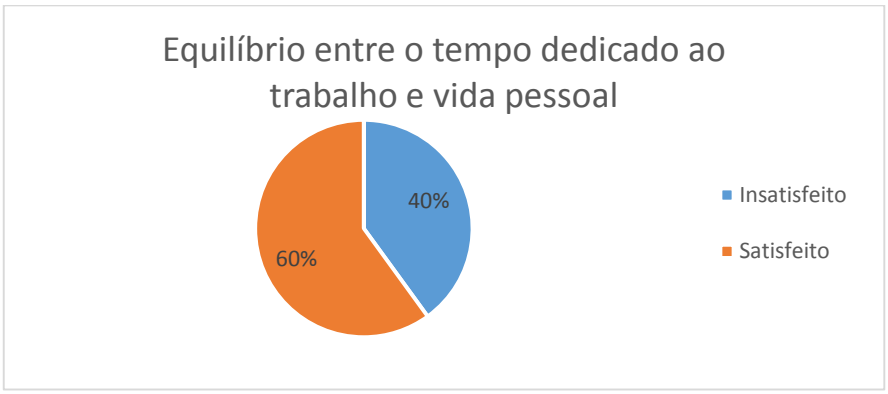

Gráfico 12. Equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal
Fonte: Dados do trabalho - Elaborado pela autora

4.1.13.Sugestões para tornar a empresa um lugar melhor para trabalhar

Observa-se que 50% dos pesquisados gostariam que o gestor investisse em programa de treinamentos técnicos, propiciando um desenvolvimento profissional e pessoal, 10% sugerem assistência frequente aos colaboradores, 10% segurança e saúde no trabalho, 20% distribuição de lucros, 10% sala de descanso, e nenhum deles sugere melhoria no aspecto físico do ambiente, ou outros **(Gráfico 13)**.

Gráfico 13. Sugestões para tornar a empresa um lugar melhor para trabalhar

Fonte: Dados do trabalho - Elaborado pela autora

4.1.14.Ação que melhora a Qualidade de Vida no trabalho

Ao serem questionados qual a ação propicia uma melhor qualidade de vida no trabalho, 20% responderam bolsas de estudo, 20% ginástica laboral, 20% comunicação interna entre funcionários e gestores, 30% reconhecimento profissional e 10% equilíbrio entre trabalho e lazer **(Gráfico 14)**.

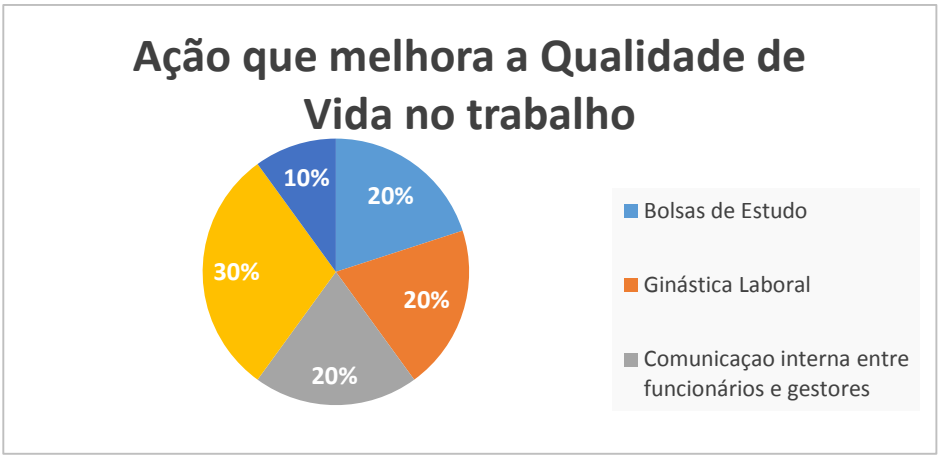

Gráfico 14. Ação que melhora a Qualidade de Vida no trabalho

Fonte: Dados do trabalho - Elaborado pela autora

4.1.15.Fator que estimula a motivação

Quando questionados qual o fator que estimula a motivação individual, 40% dos colaboradores responderam ter possibilidade de crescimento profissional, 20% relacionamento com a chefia, 30% remuneração compatível com a função e 10% horários de trabalho flexíveis **(Gráfico 15)**.

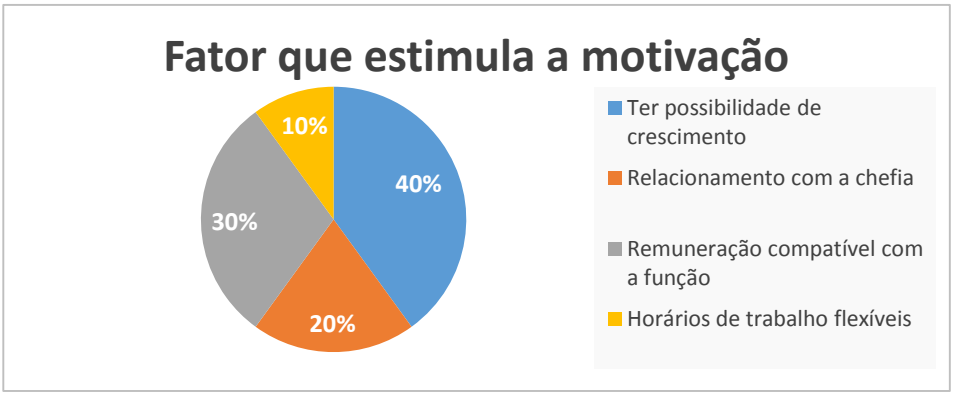

Gráfico 15. Fator que estimula a motivação

Fonte: Dados do trabalho - Elaborado pela autora

4.2 Questões norteadoras e resultados

As questões que nortearam a investigação deste estudo foram:

a) Será que a empresa disponibiliza programas ou ação para melhoria da qualidade no ambiente de trabalho?;

b) Qual a visão que o colaborador tem da empresa em relação a qualidade no ambiente de trabalho? ;

c) Será que os clientes percebem a qualidade no ambiente de trabalho da empresa?;

d) Será que a empresa reconhece a importância da valorização do ambiente de trabalho?

No decorrer da pesquisa com a busca em dados bibliográficos e dados resultantes do questionário aplicado aos servidores foi possível concluir que:

a) A empresa não disponibiliza programas ou ação para melhorias da qualidade do ambiente do trabalho, como a realização de treinamento e desenvolvimento que melhoram as competências individuais do servidor, a melhoria nas condições de trabalho, e a melhoria das relações interpessoais.

b) Segundo eles as suas opiniões e necessidades não têm importância para a gestão e que sequer são ouvidas com atenção.

c) Esporadicamente os clientes percebem a qualidade no ambiente de trabalho da empresa.

d) A empresa não tem reconhecido a importância da valorização do ambiente de trabalho. Pois as principais medidas que a gestão pode tomar para solucionar o problema da desmotivação dos servidores é em primeiro lugar investir em treinamento e desenvolvimento de pessoal.

4.3 Análise

Os dados tabelados evidenciam que existe alguma dificuldade na área de gestão de pessoas, que possivelmente tem prejudicado a motivação e o desempenho dos colaboradores e consequentemente tem impedido o alcance de maior eficiência do serviço na empresa-alvo. Portanto, a estatística descritiva mostra que os problemas principais são: falta de programa de qualidade de vida na

organização (80%), desmotivação pela falta de reconhecimento (70%), //salário incompatível com a função (60%). As modalidades que menos indivíduos indicaram foi: Implantação de palestras educativas como PQVT (00%), Falha na comunicação entre gestores e colaboradores (00%), sobrecarga de trabalho impedindo vida social e familiar (00%).

Dessa forma, os colaboradores da empresa-alvo tendem a apresentar conduta de insatisfação e desmotivação. Logo, o resultado destaca a necessidade de profissional capacitado para Gestão de pessoas, com objetivo de potencializar e incentivar a motivação, produtividade e o desempenho dos colaboradores.

4.4 Resultados

Cabe ressaltar que dos 10 funcionários que foram entrevistados, 8 afirmam que seria essencial que houvesse sala de descanso com um dos programas essenciais para a qualidade de vida na organização, pois, como o empregado exerce suas atividades no período de 10 horas sendo incluída as 2 horas de intervalo para refeição, seria de grande importância existir um local onde ele pudesse repousar no período de descanso, e assim, não sendo necessário se deslocar da empresa.

> “[...] seria perfeito se tivéssemos uma sala para descansarmos no nosso intervalo, assim eu não teria que ir para casa no meu horário de almoço, e não perderia tempo no deslocamento trabalho-casa-trabalho” (E2, mulher, 24 anos, graduada em administração).

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Visto que 80% dos colaboradores informam que a empresa não oferece PQVT, pode-se dizer que a organização precisa elaborar processos que melhore a qualidade de vida de sua equipe de trabalho.

Segundo Ferreira (2013) “um caminho possível para obter maior produtividade e competitividade empresarial é realizar esforços para promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados, visando aumentar sua satisfação no trabalho e elevar sua motivação”.

Pode-se observar que 60% dos funcionários relataram que um dos fatores que influencia na insatisfação é o salário incompatível com a função. Diante desse resultado fica evidente que a organização deve ter um cuidado especial com relação a satisfação dos seu colaboradores, um empregado satisfeito com sua remuneração tem motivo para agir. Com relação a salário Chiavenato (2012, p.194) diz:

> Se a idéia é meramente fazer com que a equipe faça o seu trabalho de maneira rotineira e sempre igual, um salário fixo é necessário e suficiente, mas se a idéia é alcança e ultrapassar metas e objetivos ele é necessário, mas não suficiente. É preciso estimular e incentivar as pessoas para o trabalho.

Considerando que 70% dos funcionários não se sentem valorizados dentro da organização, sugere-se que o administrador precisa criar oportunidade para que os funcionários cresçam dentro da empresa. Neste caso, Ribeiro (2005) afirma que:”Se um empregado sabe que pode avançar dentro da empresa, sente-se encorajado para buscar o autodesenvolvimento”.

Levando em consideração que 70% afirmam que a empresa não se preocupa com a motivação de sua equipe de trabalho, pode-se concluir que a organização precisa elaborar processos que diminua o impacto da desmotivação entre eles e promover um ambiente onde todos se sintam motivados. Diante disso, Ferreira (2013) afirma que “conhecer o que agrada cada um é muito importante nesse contexto”.

Ao serem questionados se a remuneração (salário + Benefício) oferecida pela empresa, atende às suas necessidades, revela-se que 70% dos colaboradores

afirmam que a empresa oferece salário abaixo do mercado e não atinge suas necessidades, enquanto 30% acreditam que a empresa oferece salário e benefício compatíveis com o mercado e é suficiente para atender suas necessidades. Esse resultado pode ser preocupante para empresa, partindo do princípio que as pessoas necessitam satisfazer suas necessidades básicas e isso inclui alimentação e abrigo. Segundo Maximiano (2006) “quanto mais contente as pessoas estiverem com seu salário, menor será sua disposição para reclamar (...) consequentemente, maior a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho”.

Desta forma, o gestor pode elaborar estratégia de salário compatível com a função e oferecer incentivos financeiros apropriados para realização de suas atividades, permitindo que seus empregados tenham condições de suprir suas necessidades básicas, assim como implantar programas para manter e estimular a motivação de seus funcionários.

No estudo, identificou-se que 40% dos pesquisados sentem-se motivados na prestação de serviço. Porém, é preciso atentar para os 60% dos funcionários que responderam não sentir-se motivados durante a prestação do serviço. Assim sendo, a empresa poderia conhecer seus funcionários e implantar práticas que os motive. Neste sentido Ferreira (2013) afirma que “uma das formas de melhor conhecer os empregados e os motivos que o movem é por meio da realização de pesquisas, como por exemplo a de clima organizacional”.

Levando em conta que 60% sentem-se satisfeitos com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal, pode-se dizer que a empresa está caminhando para oferecer uma qualidade de vida no trabalho a seus colaboradores, visto que mais da metade dos questionados encontram-se satisfeitos, pois conforme Maximiano (2005) “o equilíbrio produz bem-estar, sem equilíbrio, resultam diferentes graus de incerteza, conflito e sensação de desamparo”.

Considerando-se que 50% dos pesquisados sugeriram programa de treinamento técnico, propiciando um desenvolvimento profissional e pessoal, com relação a treinamento, Armstrong (2008), diz que: “Sempre que possível, o treinamento deve ter lugar dentro da estrutura de um plano geral das áreas e da direção, na qual as pessoas irão se beneficiar com seu desenvolvimento”.

No estudo realizado, percebe-se que 30% dos funcionários consideram como fator de qualidade de vida no trabalho o reconhecimento profissional. De acordo Ferreira, (2013) “As empresas que querem reter talentos têm de investir em

programas de qualidade de vida no trabalho, que representa hoje a necessidade da valorização de trabalho em uma ampla gama de aspectos”.

Pode-se notar que 40% dos colaboradores consideram que uma das ações que estimula a motivação é a possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa. Diante disto,Rocha-Pinto e Pereira (2010) afirmam que; “quanto mais as organização puder atender ás expectativas de seus funcionários, maior será o nível de satisfação destes, e vice-versa; assim todos ganham”.

6 CONSIDERAÇOES FINAIS

A hipótese que guiou este trabalho foi que os membros de equipe estavam insatisfeitos a respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os resultados desse trabalho demonstraram que o comportamento dos profissionais da empresa, quanto a produtividade, motivação, satisfação e desempenho está diretamente relacionado a qualidade de vida nesse ambiente.

O objetivo geral do trabalho foi analisar, entender e caracterizar a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Para alcançar esse objetivo foi imprescindível que, em primeiro momento, a literatura fosse analisada e, em um segundo momento, dados primários fossem levantados e analisados. Assim, as conquistas deste trabalho podem ser assim resumidas:

- Resumiu e analisou a literatura sobre o tema;

- Descreveu o comportamento dos funcionários da empresa-alvo;

- Constatou-se em relação às variáveis: satisfação e motivação que são motivos para o alcance da eficiência, originando na amostra um comportamento específico;

- Obteve um quadro descritivo sobre semelhanças e diferenças dos posicionamentos relativos à motivação entre o grupo de servidores;

- Comprovou que a maior parte dos comportamentos, conceitos e posicionamentos descritos no referencial teórico foi semelhante aqueles realizados pelos elementos da amostra.

De modo geral, a literatura apresentada neste trabalho estava estruturada nos seguintes eixos: a descrição do comportamento da direção (administradores) e a comparação deste comportamento com o comportamento das pessoas das áreas operacionais e clientes/usuários, terminando por concluir que tais comportamentos apresentavam semelhanças e diferenças, mas que o comportamento dos membros da direção destacava-se com um comportamento a ser seguido, influenciando o comportamento dos membros das demais áreas.

A amostra não é representativa da população da cidade de Aracaju, nem do Estado de Sergipe, nem do Brasil. Uma das principais diferenças refere-se as classes sociais a que pertence os membros desta amostra. De modo geral, eles são

originados das classes média e baixa. As proporções do estado civil, raça ou origem nacional da população da cidade ou do pais também não foram levadas em consideração neste estudo. Tendo em mente tais limitações, em nenhum momento se pretendeu generalizar os resultados desta pesquisa para a população brasileira. Contudo, apesar das limitações acima citadas, um dos principais fatores que revelam o rigor cientifico utilizado no estudo em questão é o claro conhecimento das restrições que os resultados apresentam. Ciente das limitações, em todas as análises realizadas, elas foram consideradas.

O objetivo desta investigação era analisar quais fatores contribuem para que haja qualidade organizacional; identificar a existência de programa de melhoria direcionada ao ambiente de trabalho e os meios para tornar amigável e agradável o ambiente de trabalho; e entender como os colaboradores percebem a qualidade de vida nesse ambiente. Ao se dar voz aos entrevistados, foi possível apreender o fenômeno em análise. Assim, identificou-se que os entrevistados compreendem a importância da necessidade de implementação de um programa de Qualidade de Vida no trabalho. Verificou-se também que os participantes da pesquisa reportam entender que existem fatores que contribuem para qualidade organizacional no ambiente de trabalho e que existem meios para tornar amigável e agradável esse ambiente. A literatura em administração de empresas no Brasil está repleta de estudos sobre como as organizações atualmente se preocupam com a qualidade de vida no trabalho. Entretanto, este estudo tem certas limitações e, dessa forma, os resultados e conclusões devem ser analisados segundo as opções de pesquisa realizadas. Existem várias oportunidades de pesquisas a serem realizadas sobre esse tema. Sugere-se para estudos futuros a investigação sobre a percepção dos membros da direção, clientes e pessoal da área operacional de empresas concorrentes para fortalecer os resultados alcançados.

Este estudo pretendeu contribuir para investigação dequais melhorias podem ser realizadas na organização do ambiente de trabalho, a fim de proporcionar grande contribuição para o avanço da instituição, através do aumento da produtividade, motivação, desempenho e satisfação dos seus colaboradores.

Apesar da perceptível necessidade da aplicação de programas de qualidade de vida no trabalho, parece raro estudos mais aprofundados sobre esse tema especifico. Logo, este estudo procurou contribuir para o conhecimento nesta área por meio de referencial teórico sobre o tema e pela pesquisa empírica

desenvolvida no Brasil, trazendo subsídios tanto para o meio acadêmico como para o setor empresarial. A análise crítica de pesquisas e artigos sobre Qualidade de Vida no trabalho e produtividade reunidos em um único trabalho representa um referencial teórico importante para o estado da arte.

Por outro lado, no que tange as implicações de ordem prática, os administradores da área de recursos humanos, gerencia e direção terão informações, por meio deste trabalho, sobre o comportamento e expectativas dos colaboradores e dos usuários dos serviços relacionados a empresa. Estas informações serão úteis para a formulação de estratégias de gerenciamento mais eficientes, possibilitando assim, que os administradores da empresa em questão possam contribuir para as mais acertadas decisões de gestão, garantindo o desenvolvimento organizacional de maneira sustentável.

REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho.** Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes, AMBONI Nério**. Teoria geral da Administração.** Rio de janeiro**:** Elsevier, 2009.

ARMSTRONG**,** Michael**. Como ser um gerente Melhor.** 3. ed. São Paulo: Clio, 2008.

BERGAMINI, Cecília Whitaker, TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do comportamento organizacional:** organizações Desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. **Teoria geral da administração:** pensando & fazendo. 4. ed. Porto Alegre : Age, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campos, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo:** dando asa ao espírito empreendedor. 4 ed.Barueri,SP.Manoe.2012

CHIAVENATO. Idalberto**. Gestão de Pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campos, 2006.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho:** uma abordagem organizacional.São Paulo: Pioneira TL, 1992.

FEREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Ltc, 2013.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira.** Revista de Administração, São Paulo, 23(4): 29-38, out./dez., 1988.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi e ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho:** o stress e a expansão do conceito de qualidade total.Revista de Administração, São Paulo, Vol. 33, n.2, abr./jun., 1998. p. 40-51.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas,1999.

GOMES, Oswaldo. **Qualidade de vida no Trabalho.** Disponível em <http://www.nead.unama.br/site/bibdigital/pdf/artigos_revistas/150.pdf>>>>. Acesso em 21 de março .2015.

KARPINSKI, David e STEFANO, Silvio Roberto. **Qualidade de vida no trabalho e satisfação** - um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. Revista Eletrônica Lato Sensu - Ano 3, nº1, 2008.

KRUMM,Diane J. **Psicologia do trabalho: uma introdução a psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

KWASNICKA, Eunice Laçava. **Introdução á administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração**: Princípios e tendências. 2. ed. São Paulo :Saraiva,2008.

LACOMBE, Francisco. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMONGI, França, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática.4 ed.São Paulo: Atlas,2005.

LOCKE, E. A., & Latham, G. P. (1990) A theory of goal setting and task performance. New Jersey: Prentice-Hall.MATOS, Gustavo Gomes. **Comunicação empresarial sem complicação**. 2. ed. Barueri,SP: Manole , 2009.

MACÊDO, Ivanildo Izaias et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9 ed.Rio de Janeiro: FGV,2007.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria da administração:** da evolução urbana à revolução digita**l**. 6 ed.São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria da administração:** da evolução urbana à revolução digital. 6 ed.São Paulo: Atlas, 2007

MARCHIORI, Marlene (org.) **Facesda cultura e da comunicação organizacional**. 2 ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. **Qualidade de vida no trabalho e as melhores empresas para trabalhar no Brasil.** Revista ANGRAD, V.6, N.2, abr/mai/jun. 2005.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de Qualidade de Vida**. Ed. Elsevier, 2009.

OLIVEIRA S. **A qualidade da qualidade:** uma perspectiva em saúde do trabalha-dor.Cad Saúde Pública 1997.

OLIVEIRA, Otávio J, et. al. **Gestão da Qualidade tópicos avançados**. São Paulo: CengageLearding, 2011.

RAMOS, Paulo; RAMOS, Magda Maria; BUSNELLO, Saul José. **Manual prático de metodologia da pesquisa:** artigo, resenha, projeto, tcc, monografia, dissertação e tese. Blumenau, SC: Acadêmica Publicações, 2003.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas** São Paulo: Saraiva, 2005.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da; PEREIRA, Claudia de Souza. etal.**Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial**.** 8ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SUCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

VERGARA Sylvia. **Gestão de Pesssoas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa de campo

QUESTIONÁRIO RESPONDIDO PELOS FUNCIONÁRIOS

Identificação:

Nome:_____

Cargo:_____

1- Sexo:

Masculino ( ) Feminino ( )

2 - Nível de escolaridade:

Fundamental ( ) Médio ( )
Superior Incompleto ( ) Superior Completo ( )

3 - Em que faixa etária você se enquadra?

Entre 20 a 24 anos ( ) Entre 25 a 35 anos ( )

Entre 36 a 45 anos ( ) Entre 46 a 58 anos ( )

4 - Há quantos anos você trabalhar na empresa?

De 1 a 2 anos ( ) De 3 a 5 anos ( )

De 6 a 8 anos ( ) De 9 a 12 anos ( )

5 - A empresa oferece algum programa de qualidade de vida no trabalho?

Não ( ) Sim ( )

6 - Marquem quais são os programas de qualidade de vida no trabalho, gostaria que a empresa implantasse na organização?

Ginástica laboral ( ) Sala de Descanso ( )

Yoga ( ) Palestras Educativas ( )

Outro (Informar) _____ ( )

7 - Em sua opinião quais os fatores organizacionais influencia na Insatisfação dos colaboradores da empresa?

Relacionamento interpessoais ruins ( )

Salário incompatível com a função( )

Falha na comunicação entre colaborador e Gestores ( )

Falta de igualdade de oportunidade ( )

Outro_____ ( )

8 - Indique qual fator mais gera a desmotivação em seu trabalho.

Falta de reconhecimento ( ) Falta de recursos ( )

Relacionamento com a chefia ( ) Impossibilidade de crescimento ( )

Sobrecarga de trabalho impedindo vida social e familiar ( )

( ) Outro (Informar)_____

9 - A organização se preocupa com a motivação dos funcionários?

( ) Sim ( ) Não

10 - A remuneração (Salário +Beneficio) oferecida pela empresa atende às suas necessidades?

( ) Sim - a empresa oferece salário e benefícios compatíveis com o mercado.

( ) Não – a empresa oferece um salário baixo do mercado

11- Você se sente motivado (a) durante os serviços prestados na empresa?

( ) Sim ( ) Não

12 - Como você se sente em relação ao equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal?

( ) Insatisfeito ( ) Satisfeito

13 - Quais sugestões a baixo você daria para tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar, oferecendo para os colaboradores meios que proporciona se qualidade de vida no trabalho e motivação?

( ) Investir em programa de treinamento técnicos, propiciando um desenvolvimento profissional e pessoal

( ) Assistência freqüente aos seus colaboradores porque somente visitando os cliente freqüentemente como eles é que vai entender porque as coisas não estão acontecendo ou porque está dando certo.

( ) Segurança e saúde no Trabalho ( ) Melhoria no aspecto físicos

( ) Distribuição de lucros ( ) Sala de Descanso

( ) Outro (Informar) _____

14 - Em sua opinião qual a ação propicia uma melhor qualidade de vida no trabalho?

( ) Bolsas de estudos ( ) Ginástica laboral

( ) Comunicação interna entre Funcionários e gestores

( ) Reconhecimento profissional ( ) Equilíbrio entre trabalho e lazer

15 - Qual Fator ajuda a estimular sua motivação?

( ) Ter possibilidade de crescimento profissional

( ) Relacionamento com a chefia

( ) Remuneração compatível com a função

( ) Horários de trabalho Flexíveis

APÊNDICE B - Tabulação dos dados

Tabela 1- GÊNERO

Gênero	FA	FR %
Feminino	7	70%
Masculino	3	30%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 2 – ESCOLARIDADE

Escolaridade	FA	FR %
Fundamental	0	00%
Médio	0	00%
Superior Incompleto	6	60%
Superior Completo	4	40%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 3- FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	FA	FR %
20 a 24 anos	5	50%
25 a 35 anos	4	40%
36 a 45 anos	1	10%
46 a 58 anos	0	00%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 4 - TEMPO DE SERVIÇO

Tempo de serviço	FA	FR %
De 1 a 2 anos	1	10%
De 3 a 5 anos	6	60%
De 6 a 8 anos	1	10%
De 9 a 12 anos	2	20%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 5 - A empresa oferece algum programa de qualidade de vida no trabalho?

Programa de qualidade de vida no trabalho ofertado pela empresa.	FA	FR %
Não	8	80%
Sim	2	20%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 6 - Quais os programas de qualidade de vida que gostaria que a empresa implantasse na organização?

Programa QVT que gostaria que a empresa implantasse	FA	FR %
Ginástica Laboral	1	10%
Yoga	1	10%
Sala de Descanso	8	80%
Palestras Educativas	0	00%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 7 - Quais os fatores organizacionais influenciam na Insatisfação dos Colaboradores da empresa?

Fatores que influencia na insatisfação	FA	FR %
Relacionamentos interpessoais Ruins	1	10%
Salário incompatível com a função	6	60%
Falha na comunicação entre colaborador e Gestores	0	00%
Falta de Igualdade e de oportunidade	3	30%
Outro	0	00%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 8-- Indique quais os fatores mais geram a desmotivação em seu trabalho

Fatores que geram insatisfação no trabalho	FA	FR %
Falta de reconhecimento	7	70%
Relacionamento com a chefia	0	00%
Falta de Recursos	0	00%
Impossibilidade de crescimento	3	30%
Sobre carga de Trabalho Impedindo vida social e familiar	0	00%
Outro	0	00%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 9 - Em sua opinião a empresa se preocupa com a motivação dos funcionários ?

Organização X motivação dos funcionários	FA	FR %
SIM	3	30%
NÃO	7	70%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 10 - Remuneração (Salário e Benefício) Atende as necessidades?

Remuneração (Salário e Beneficio) Atende as necessidades?	FA	FR %
SIM - a empresa oferece salário e benefício compatível com o mercado	3	30%
NÃO - a empresa oferece salário a baixo do mercado	7	70%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 11- Você se sente motivado durante os serviços prestados na empresa?

Motivação na prestação de serviço	FA	FR %
Sim	4	40%
Não	6	60%
Total	10	100 %

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 12 - Como se sente entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal?

Equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e vida pessoal	FA	FR %
Insatisfeito	4	40%
Satisfeito	6	60%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 13-Sugestões para tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar.

Sugestões Como tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar	FA	FR %
Investir em programa de treinamento técnico, propiciando um desenvolvimento profissional e pessoal	5	50%
Assistência freqüente aos seus colaboradores	1	10%
Melhoria no aspecto físico	0	00%
Segurança e saúde no trabalho	1	10%
Distribuição de lucros	2	20%
Sala de descanso	1	10%
Outro	0	0%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 14- Em sua opinião qual a ação propicia uma melhor qualidade de vida no trabalho

Ação que Melhora a Qualidade de vida no trabalho	FA	FR %
Bolsas de estudo	**2**	**20%**
Ginástica laboral	**2**	**20%**
Comunicação interna entre funcionários e gestores	**2**	**20%**
Reconhecimento profissional	**3**	**30%**
Equilíbrio entre trabalho e lazer	**1**	**10%**
Total	**10**	**100%**

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 15- Qual Fator estimular sua motivação	FA	FR %
Ter possibilidade de crescimento profissional	4	40%
Relacionamento com a chefia	2	20%
Remuneração compatível com a função	3	30%
Horários de trabalho Flexíveis	1	10%
Total	10	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.