

QUALIDADE DE VIDA DOS ESTUDANTES NO TRABALHO: UM ESTUDO EM FORMATO SURVEY NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MINAS GERAIS - UNIDADE DE CLÁUDIO

QUALITY OF LIFE OF STUDENTS AT WORK: A CASE STUDY IN STATE UNIVERSITY OF MINAS GERAIS - CLÁUDIO UNIT

André Siqueira Rennó¹

Carla Eduarda Espírito Santo Pimenta²

Cíntia Silva Couto³

Luana da Silva Alves⁴

RESUMO

O objetivo principal deste artigo foi identificar e analisar o nível de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos alunos da Unidade Cláudio da Universidade Estadual de Minas Gerais, considerando tanto residentes da cidade de Cláudio-MG quanto de municípios vizinhos a região. Esta abordagem de pesquisa é qualificada como descritiva e quantitativa e teve como universo 615 alunos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Pedagogia e Serviço Social. Desse universo obteve-se 120 respostas ao questionário online de pesquisa. A pesquisa diagnosticou que grande parte dos acadêmicos da UEMG de Cláudio, já estavam inseridos no mercado de trabalho e que os alunos que estavam em equilíbrio quanto aos fatores relativos a QVT eram aqueles possuíam fatores geradores satisfação como: tarefas diárias, habilidades e competência individuais adequadas ao cargo e satisfação com seus resultado obtido no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho; Indicadores; Satisfação, Motivação, Bem-estar.

ABSTRACT

The main objective of this article was to identify and analyze the level of quality of life at work (QWL) of students at the Cláudio Unit of the State University of Minas Gerais, considering both residents of the city of Cláudio-MG and neighboring municipalities in the region. This research approach is qualified as descriptive and quantitative and had 615 students from the Administration, Accounting, Pedagogy and Social Work courses. From this universe, 120 responses were obtained to the online survey questionnaire. The research diagnosed that most of the academics at UEMG in Cláudio, were already inserted in the job market and that the students who were in balance regarding the factors related to QWL were those who had satisfaction generating factors such as: daily tasks, appropriate individual skills and competence position and satisfaction with their results obtained at work.

¹ Graduado e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras, Professor na Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Cláudio

² Graduada em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Cláudio

³ Graduada em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Cláudio

⁴ Graduada em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Cláudio

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

KEY-WORDS: Quality of life at work; Indicators; Satisfaction, Motivation, Well-being.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de empresas é complexa e depende de muitos fatores, por se tratar de um organismo vivo e formado por diferentes indivíduos, buscar formas de gerir e motivar sua equipe passa a ser fator preponderante. Para alcançar melhores resultado é necessário uma observação constante de vários aspectos, um desses aspectos muito relevantes é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Com a grande mudança vivida pela sociedade contemporânea, as velhas práticas de gestão não surtem mais o efeito desejado, portanto, novas estratégias precisam ser pensadas e executadas. Neste contexto, está a qualidade de vida no trabalho, que é objeto deste estudo. Os investimentos em gestão de pessoas se fazem cada vez mais necessários, pois o capital humano é fonte de diferenciação das organizações. Promover a qualidade de vida no trabalho se torna importante, não somente para o aumento da produtividade, mas também para retenção de talentos.

A QVT visa promover aos colaboradores um modo de vida corporativo, buscando a melhoria dentro das organizações. É uma forma de incentivar os trabalhadores a se empenharem nas suas atividades, melhorando, assim, o seu desempenho e a produtividade da empresa. Algumas empresas já entenderam a importância dessa estratégia de gestão, porém muitas organizações ainda negligenciam o investimento em capital humano, e ainda consideram despesas qualquer gasto desse tipo.

Nesse sentido, este trabalho traz como problema de pesquisa: Qual é o nível da Qualidade de Vida no local de trabalho dos estudantes da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) da unidade de Cláudio? A hipótese levantada foi que o nível de qualidade de vida no local de trabalho dos estudantes da UEMG, unidade de Cláudio, é baixo. Definiu-se como objetivo geral identificar e analisar o nível de qualidade de vida no local de trabalho dos estudantes da Universidade Estadual de Minas Gerais, unidade de Cláudio. Os objetivos específicos definidos foram avaliar o nível de satisfação dos estudantes em relação aos fatores que impulsionam a Qualidade de Vida no Trabalho, identificar as práticas adotadas pelas

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

organizações e sua eficácia, sob a ótica dos estudantes e apontar os fatores que necessitam de melhoria para aumento da qualidade de vida no trabalho.

Esta pesquisa se justifica, pois, os resultados poderão proporcionar as organizações uma visão mais realista do que pensam os colaboradores das estratégias utilizadas pelas empresas para proporcionar qualidade vida no trabalho aos seus colaboradores e, se necessário, implementar ações que visam promover a satisfação e motivação dos seus colaboradores trazendo aumento do nível da QVT no local de trabalho. Desse modo, os colaboradores terão mais empenho para realizar suas atividades com eficiência, evitando assim os retrabalhos e a fadiga. Assim, as empresas obterão resultados melhores com aumento da produtividade e conseqüentemente dos lucros, além de uma visão positiva em relação a imagem social da organização perante a comunidade na qual está inserida.

Para melhor compreensão, este texto está assim organizado: a seção 1 trata desta introdução; a seção 2 apresenta a revisão teórica; a seção 3 define a metodologia da pesquisa; a seção 4 mostra os resultados e discussões, a seção 5 trata das considerações finais e por fim as referências.

2 DESENVOLVIMENTO

A expansão do mercado de trabalho fez com que as empresas se tornassem cada vez mais competitivas. E o capital humano é o grande responsável por esse diferencial, sendo assim, as empresas devem investir para o aprimoramento de suas práticas de trabalho.

Para Limongi-França (2001), a QVT tem como objetivo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos funcionários, dentro do contexto organizacional, por meio de ações que refletem em um aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto interna como externamente, levando a um crescimento pessoal e organizacional. As ações de QVT podem ser classificadas em: biológicas (de promoção da saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento as necessidades físicas em geral); psicológicas (de promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais); sociais (de oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

de lazer, esporte e cultura; organizacionais (de valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os funcionários).

Rodrigues (2001) em sua contribuição adota um modelo de análise a QVT mais amplo, observando os critérios de avaliação desde as condições físicas e financeiras, como também as condições de realização pessoal e motivação dos funcionários. Segundo ele, a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Ainda nos indicadores e valores organizacionais, as estratégias relacionadas a rigor de comportamento e resultado apresentam relação com os comprometimentos Instrumental – linha consistente de atividade e normativo – obrigação pelo desempenho. Sant’Anna, Kiliminik e Moraes (2011) defendem que a qualidade de vida tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores.

No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho. No Brasil, Mônaco e Guimarães (2000), bem como percebem-se que a falta de debate da participação como o começo para a implantação de programas e práticas de QVT.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) afirmam que o bem-estar do empregado que tem dois sentidos: uma linha mais fatorial, que foca mais em práticas que promove a saúde e bem-estar, e outra linha com o significado do trabalho. No primeiro sentido, conforme o Richard Walton está associada a remuneração adequada, condições de saúde e segurança, desenvolvimento e crescimento profissional, respeito às leis e normas da empresa. O segundo, é representado por trabalho significativo, ou seja, o que o funcionário busca no trabalho; qual suas expectativas; e o valor do seu trabalho.

A Gestão de Pessoas tem papel fundamental na implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações. O objetivo é

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

que os gestores busquem aprimorar as ações para a melhoria do nível das relações no ambiente de trabalho. Essa gestão permite a colaboração eficaz dos colaboradores. As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças de uma organização, dependendo da forma que elas são tratadas, ou seja, elas podem trazer sucesso ou o fracasso (RODRIGUES, 2001).

Dallosto (2011) ressalta que sem dar o devido valor ao elemento humano nenhuma empresa terá sucesso, nem atingirá metas e objetivos, e, por consequência, não alcançará os resultados esperados. Desse modo, torna-se inevitável que gestores, líderes, empregadores, que desejam o melhor para suas organizações, procurem valorizar o seu Capital Humano proporcionando-lhe melhor qualidade de vida, pois só ele pode impulsionar uma empresa para o sucesso. Entretanto, ainda existem muitas empresas que não tem como foco a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores e isso acarreta a desmotivação dos mesmos para o trabalho. Desse modo, este estudo pretende abrir espaços para discussões e debates dentro do tema qualidade de vida no trabalho, tanto no mundo acadêmico, como no mundo do trabalho, ou seja, no contexto das organizações

Segundo Chiavenato (2004) capital intelectual é um dos conceitos mais discutidos recentemente. Ao contrário de capital financeiro, que é basicamente quantitativo, numérico e baseado em ativos tangíveis e contábeis. Com a globalização é necessário que as empresas adotem as práticas de qualidade de vida no trabalho, visando a adequação do ambiente interno e externo de forma sustentável implantando as tecnologias serão usadas de forma a proporcionar a segurança aos colaboradores e também com a população no que tange a Qualidade de Vida sustentável.

Diante da situação organizacional em que vivemos, para que as empresas se destaquem no mercado, é imprescindível a gestão estratégica de todo o planejamento. A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade para o bem-estar das pessoas da organização. (LIMONGI-FRANÇA, 2001).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

O gestor é o principal responsável pelos resultados obtidos na empresa. Cada setor na empresa precisa de um líder, pois são eles que gerenciam as atividades a serem realizadas pelos respectivos colaboradores. As diretrizes e práticas adotadas para a eficiência na execução das tarefas, dependem de um bom planejamento liderado pelos melhores líderes. Segundo Von Sperling (2002), o gestor possui uma função estratégica fundamental para que a empresa alcance suas metas, já que ele é o responsável pela implementação dos processos de modernização e reestruturação organizacional.

Rodrigues (2001) afirma que o gestor precisa ser extremamente dinâmico, preparado para grandes desafios, “ser especulador, jogador, filósofo, competitivo, cooperativo, jovial, desprovido de preconceitos. Já Garcia (2010), destaca a importância do foco da QVT estar relacionada no modo de execução das tarefas bem como a melhoria pessoal do colaborador, dessa forma eles são considerados parceiros no planejamento da empresa, participando das decisões e contribuindo com seus feedbacks.

Chiavenato (2004) critica o fato de o homem até então ser configurado como um aperta botões, considerado moldável aos interesses da organização e facilmente manipulável, uma vez que se acreditava que fosse motivado exclusivamente por objetivos salariais e econômicos. No que tange o gerenciamento do pessoas para que os funcionários mantenham o nível de Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário que a empresa esteja ciente das suas necessidades biológicas, psicológicas e sociais.

Segundo Chiavenato (2004) as pessoas podem ser visualizadas como parceiros da organização, a partir do momento que elas fornecem conhecimento, habilidades, capacidade e principalmente inteligência que proporciona decisões racionais e imprime o capital intelectual das organizações. O novo paradigma para as organizações pressupõe troca, participação, rede de relacionamentos, aprendizagem individual e coletiva, favorecendo a conexão afetiva e intelectual entre as pessoas, tudo isso, é claro, de forma absolutamente ética (MELO, 2008).

A Gestão de Pessoas tem como influência direta na estratégia de evolução que a empresa. Afinal são as pessoas responsáveis pela a execução das atividades

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

com o objetivo de alcançar os melhores resultados. A valorização do pessoal é de extrema importância para que o capital humano seja responsável pelo bom desempenho da organização como um todo.

Portanto a eficiência do processo só pode ser alcançada por meio da aplicação das diretrizes impostas pelo líder, que deve ter um relacionamento interpessoal favorável com os colaboradores de cada setor, para a eficácia dos resultados finais.

Nas últimas décadas, o relacionamento entre cultura organizacional e inovação tem sido bastante estudado, entretanto, os resultados destes estudos mostram um cenário heterogêneo no que se refere a como deveria ser a cultura mais adequada para a inovação. Enquanto alguns estudos defendem uma cultura baseada em múltiplas características culturais (PRAJOGO; McDERMOTT, 2011).

A qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional. A QVT surge como uma estratégia para ajudar as empresas a se adaptarem ao ambiente dinâmico na qual estão inseridas (TIMOSSI *et al.*, 2010).

Com um modelo de gestão, baseado na qualidade de vida no trabalho, onde todas as tarefas são voltadas a contemplar requisitos que tragam satisfação em se trabalhar, um ambiente propício ao desenvolvimento de tarefas, enfim, um profissional motivado e integrado, relacionando-se bem com todos da equipe de trabalho, sendo que uma boa aplicação da QVT pode propiciar à empresa uma maior produtividade. De acordo com França e Rodrigues (1997), a produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Em geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos.

Segundo França e Rodrigues (1997) o desafio é reconstruir, com bem-estar, o ambiente competitivo, altamente tecnológico, de alta produtividade do trabalho, e garantir ritmos e situações ecologicamente corretas. O bem-estar considera, no referente à qualidade de vida no trabalho, as dimensões biológica,

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

psicológica, social e organizacional de cada pessoa e não, simplesmente, o atendimento a doenças e outros sintomas de stress que emergem ou potencializam-se no trabalho. Trata-se do bem-estar no sentido de manter-se íntegra como pessoa, cidadão e profissional.

Para Costa, Medeiros e Nunes (2013), ter produtos e serviços com qualidade requer a aqueles que o produzem tenha uma boa qualidade de vida no trabalho. A QVT está diretamente relacionada não só com a chamada responsabilidade social das empresas, mas também com o nível de conscientização dos trabalhadores pela relevância do seu papel dentro delas, sobretudo considerando-se atuais exigências por qualificação impostas pelo mercado de trabalho.

Segundo Padilha (2010) políticas de QVT, em organizações públicas e privadas, que se resumem a aulas de ioga, ginástica laboral, massagens, salas de descanso, dança, artesanato ou coral, antes durante ou depois do expediente de trabalho, não só têm um ‘caráter assistencial’, como também são ‘meios’ para (supostamente) se alcançar ganhos de produtividade. Nesse sentido, QVT, na perspectiva da empresa, é ‘meio’ para melhorar produtividade e para causar imagem positiva da empresa tanto para os funcionários quanto para o público em geral, por meio de propagandas.

Mesmo com as críticas, Padilha (2010, p.560) acredita que desenvolver políticas de QVT é melhor que não desenvolver política alguma nesse sentido. A implementação de estratégias de qualidade de vida no trabalho, além de envolver as pessoas da organização, também é afetada pelo ambiente. Por isso é preciso saber quais equipamentos e espaços disponível no local.

Portanto a qualidade é primordial para a competitividade, pois funcionários satisfeitos geram clientes satisfeitos, o que conseqüentemente causa na empresa com impacto positivo na lucratividade e na receita. A importância da gestão estratégica para contratar pessoas que agregam, desenvolvem competências e com foco nos resultados e metas. (MINTZBERG, 2000)

O marketing tornou-se essencial na contemporaneidade, pois as empresas disputam acirradamente o mercado. Desta forma, o marketing tornou-se essencial para a conquista dos consumidores. Kotler e Armstrong (1998, p. 30), “marketing é

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

um processo social por meio do qual pessoas e grupos de pessoas obtêm aquilo de que necessitam e o que desejam com a criação, oferta e livre negociação de produtos e serviços de valor com outros”.

Segundo Gronroos (2013, p. 406) no endomarketing “o foco é dirigido aos bons relacionamentos internos entre as pessoas em todos os níveis da organização, de modo a criar entre os funcionários (...) um estado de espírito orientado para o serviço e para o cliente”. Além disso, o endomarketing é uma importante ferramenta de motivação aos colaboradores. Para Las Casas (2012, p. 41) “o objetivo desta prática mercadológica é procurar tratar os funcionários como clientes e dar-lhes toda a atenção possível, para que fiquem satisfeitos no local de trabalho” e esta satisfação seja percebida pelo cliente externo.

De acordo com Batista (2004), pode se definir práticas de Gestão do Conhecimento (GC) como práticas de gestão organizacional voltadas para a produção, retenção, disseminação, compartilhamento e aplicação do conhecimento dentro das organizações, assim como, na relação dessas com o mundo exterior. Isto envolve a captura, absorção e retroalimentação de todo o conhecimento que possa promover o desenvolvimento organizacional. Para tanto, as práticas de GC deverão estar alinhadas a missão, a visão de futuro e as estratégias organizacionais (BATISTA, 2004).

Portanto observa-se que a gestão estratégica do conhecimento está relacionada com os fatores que mediam com a qualidade de vida no trabalho. No entanto as práticas de gestão do conhecimento e a gestão social e discursiva, preveem fatores da QVT, como forte influência no que tange ao apoio no trabalho e na motivação.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Essa pesquisa possui a seguinte classificação como: pesquisa de campo, sendo de abordagem quantitativa, se classificando como descritiva. Dessa forma foi realizada uma revisão bibliográfica dos principais autores que contribuíram para a evolução do conhecimento referente às práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, tanto internamente quanto externamente nas organizações.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

Segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010) a pesquisa quantitativa considera o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão). O autor ainda afirma que a pesquisa quantitativa lida com fatos (tudo aquilo que pode se tornar objetivo através da observação sistemática; evento bem especificado, delimitado e mensurável).

O universo de pesquisa deste estudo foram os estudantes trabalhadores dos quatro cursos (Administração, Serviço Social e Ciências Contábeis e Pedagogia) da UEMG, Unidade Cláudio, ou seja, todos aqueles que já tiveram experiência de trabalho ou já estavam inseridos no mercado de trabalho.

Foi aplicado um questionário, composto de 17 perguntas fechadas, elaboradas a partir do modelo proposto por Walton (1973), cujo objetivo foi avaliar o nível de satisfação dos estudantes em relação aos fatores que impulsionam a Qualidade de Vida no Trabalho. E também o aplicativo *Google Docs*, elaborado em uma escala likert de 1 a 5 com 17 questões afirmativas para avaliar os aspectos relevantes para as análises. O universo da pesquisa é de 615 alunos, aplicado à uma amostra de 242 através do aplicativo WhatsApp e e-mails dos discentes da UEMG Cláudio. Porém somente 120 alunos responderam ao questionário, tornando assim nossa amostra para análise de pesquisas. Os dados obtidos foram analisados por meio dos gráficos e leitura analítica das informações coletadas, disponibilizados pela própria ferramenta de aplicação.

Essa pesquisa se classifica como uma pesquisa do tipo *survey*, segundo Babbie (1999), a adoção desse tipo de pesquisa permite a elaboração clara e rigorosa de um modelo lógico, possibilitando ao pesquisador documentar processos causais mais complexos. permitindo entender a população da qual a amostra foi retirada.

Em síntese, o procedimento metodológico utilizado nessa pesquisa teve por base as estratégias de investigação, questões de pesquisa, coleta e interpretação dos dados. A técnica de investigação proposta possibilitou atingir o objetivo da pesquisa que é identificar a nível de qualidade de vida no trabalho dos estudantes da Universidade do Estado de Minas Gerais Unidade de Cláudio. Para isso utilizamos a

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

ferramenta do autor Walton no qual apresenta os critérios e indicadores para a aquisição da qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1 – Modelo de Walton para Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho

CRITÉRIOS	INDICADORES DE Q.V.T.
1. Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego
5. Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
7. O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Fonte: Walton (1973).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Unidade acadêmica pesquisada possui 615 alunos matriculados, desde total 120 participaram da pesquisa, correspondendo a 19,6% do total de alunos, sendo uma amostra relevante visto que se chegaram em resultados concisos e em meio as aulas virtuais ficaram difíceis a comunicação com os discentes.

O objetivo do primeiro bloco de perguntas do questionário foi avaliar a satisfação dos estudantes em seu ambiente de trabalho, com relação aos indicadores de QVT. Já o segundo bloco teve como avaliação os requisitos referentes às organizações, avaliando assim as adequações respectivamente para a aquisição da qualidade de vida no trabalho. E por fim o terceiro bloco tem como propósito identificar a responsabilidade da organização, quanto a preocupação da qualidade de vida no trabalho interna e externa dos estudantes do universo de pesquisa.

A remuneração e os benefícios fornecidos pela organização (APÊNDICE, Item 2), influenciam de forma a alcançar a satisfação interna dos colaboradores. Ambos não precisam ser os melhores do mercado, mas possuem a necessidade de serem ao menos equivalentes ao que a concorrência estabelece, gerando assim competitividade.

Desse modo foi identificado que cerca de 24,2% dos alunos, estão satisfeitos com seus salários em relação a sua função desempenhada, porém 30,8% se dizem insatisfeitos e 40% estão neutros quanto a essa questão. Sobre a renda em comparação com outros profissionais do mesmo mercado, 26% avaliam estarem satisfeitos, 30,5% consideram sua renda como neutra e já 36% mencionam a insatisfação perante o indicador. Já referente a carga horária foi identificada a insatisfação de 42% dos dados obtidos, enquanto 17% estão satisfeitos e 36% consideram neutra a sua jornada.

Portanto o primeiro bloco de perguntas mostrou que os indicadores de qualidade de vida relacionados ao ambiente da organização, possuem o nível de adequação e satisfação neutros conforme a média alcançada de 39,17%. Siqueira (2008) afirmar que investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoções, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos.

O ambiente profissional interfere em diversos aspectos no que tange a percepção do colaborador sobre seu trabalho. Tanto pelo clima organizacional, referente ao relacionamento com os colegas de trabalho, assédio sexual e moral, atenção da empresa às solicitações dos profissionais, dentre outros, quanto também

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

à estrutura física, que são os móveis, computadores, banheiros, iluminação e segurança. Ambos os fatores interligados ao ambiente, refletem a forma como a organização visualiza seu capital humano no trabalho. Em relação ao segundo bloco de perguntas que avalia a organização em relação a suas adequações para proporcionar melhor qualidade de vida aos seus trabalhadores, percebe-se que quanto ao ambiente físico da organização, 39% dizem estarem neutros, 35% estão adequados e 12.5% dizem estar muito adequada. A participação dos colaboradores nas decisões da empresa 40% estão neutros e 32.5% estão satisfeitos e 16.7% estão insatisfeitos. Quanto as tarefas diárias, habilidades e competências com o cargo desempenhado, 40% dizem estarem adequados, 39% estão neutros e 8.3% estão muito adequados.

A avaliação sobre os equipamentos e matérias para a execução das respectivas funções direcionadas a cada colaborador, segundo o universo de pesquisa 40% dizem estarem adequadas, 28% estão neutros e 15% estão muito adequadas. A satisfação com os resultados obtidos no trabalho, 56.7% dizem estarem satisfeito, 27% estão neutros e 11.7% estão muito satisfeitos. Em relação aos treinos e cursos capacitação promovidos pela organização 37% dizem estarem neutros, 21.7% dizem está muito adequada e 20.8% estão adequados. Sobre o nível de equidade de direitos, deveres e oportunidades aos colaboradores 39% estão neutros, 19.2% estão insatisfeitos e 17.5% estão muito insatisfeitos e 17.5% estão muito satisfeitos.

Portanto segundo De Medeiros e Ferreira (2011) a satisfação com o ambiente de trabalho interfere tanto nos aspectos comportamentais, como na saúde física e mental dos trabalhadores e a própria empresa, sendo ela um indicador que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que exercem. Sendo assim é considerada um conjunto de reações e sentimentos que causam relevância ou não para o ambiente de trabalho, na avaliação dos colaboradores, porém dependendo do grau de satisfação ou insatisfação, torna-se necessário que a empresa busque desenvolver a transformação do clima organizacional. Desse modo a análise dos dados revelou o equilíbrio da aprovação obtida na média feita nos dados

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

levantados na segunda seção, que abrange os fatores de QVT relacionados ao ambiente.

Em relação ao nível de segurança oferecida pelas empresas onde os estudantes trabalham, 40,80% dizem está satisfeito com a situação em que se encontram estabilidade no emprego, contudo 37% estão neutros e 10,80% diz está insatisfeito. A análise do nível de adequação com o cumprimento das normas e regras tem como objetivo perceber se são fornecidas aos trabalhadores todas as informações necessárias acerca das normas e rotinas da organização, para facilitar a vida profissional. De acordo a pesquisa, 35,8% acham adequado, seguido de 33% que acham normal e 21,70% consideram muito adequada. Percebe-se que os colaboradores consideram adequada as informações fornecidas pela empresa quanto às normas e rotinas da mesma.

No que tange ao nível de satisfação com a privacidade e liberdade de expressão concedidos pela empresa, foi considerada a questão satisfatória por 37,50% dos colaboradores. Mas, 14,20% não têm a liberdade de expressão que gostariam, encontrando-os insatisfeitos. A satisfação dos colaboradores quanto às ações de responsabilidade social está sendo considerada normal, com 41%, já 29,20% acham adequada, visto que é importante ter uma relação positiva com a comunidade para o crescimento da organização.

Vale ressaltar que quanto ao nível de satisfação dos colaboradores sobre o equilíbrio de tempo entre o trabalho e a família. Constatou-se que 33,30% encontram-se satisfeitos, com 28% neutros, logo seguidos de 21,70% insatisfeitos o que preocupa a relação entre vida pessoal e profissional. Constatou que a maioria dos alunos encontram neutro em relação ao nível de motivação no trabalho, em seguida com 31,70% a satisfação de motivação no trabalho. E, portanto, em relação com a QV no local de trabalho, visualiza-se o grau de satisfação dos colaboradores quanto ao ambiente e as condições oferecidas pela empresa. Os dados demonstram que 40,00%, está satisfeita com o local de trabalho, enquanto 39% estão neutros, e 13% encontram insatisfeitos.

Dessa forma com a análise da pesquisa realizada, foi possível obter os dados necessários para a avaliação do nosso problema. Constatou que para

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

promover a qualidade de vida no trabalho é importante o reconhecimento de quais fatores influenciam o colaborador em seu ambiente de trabalho, na visão dos estudantes da UEMG em seus respectivos trabalhos.

Segundo Cavassani (2006) a qualidade de vida no ambiente de trabalho não se limita apenas prevenir acidentes de trabalho; é necessário ser abrangente em relação a organização. Um estudo criterioso é necessário para apurar as causas de insatisfação dos funcionários, tanto a vida familiar como a vida social devem ser consideradas, tendo em vista que as mesmas se refletem no ambiente de trabalho, afetando a qualidade da produção e o desempenho em suas funções.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou avaliar o nível da qualidade de vida no trabalho dos estudantes da UEMG na unidade de Cláudio, com a finalidade de identificar os indicadores que tem maior influência nos fatores motivacionais, afim de mostrar como está a relação da satisfação para que e possa desenvolver melhorias de QVT dentro das organizações.

Com os dados levantados foi possível também identificar os fatores que impulsionam a maior satisfação dos acadêmicos. Ressaltando que realizou a análise em relação ao ambiente de trabalho, as adequações para aquisição da QVT e a responsabilidade da organização quanto a preocupação da mesma, tanto interna quanto externa. Respectivamente os fatores foram a adequação das tarefas diárias, as habilidades e competências com o cargo, a satisfação com o resultado obtido no trabalho e com a qualidade de vida dentro da organização.

É interessante ressaltar que entre as respostas obtidas através do questionário online, obteve-se muitas respostas no campo “neutro”, esse aspecto demonstra a coleta de dado da pesquisa pode ter sido influenciada por ter sido realizada de forma online. Nesse sentido os resultados poderiam ter sido diferentes caso a aplicação do questionário fosse de outra forma.

Os objetivos propostos foram alcançados, considerando em que a hipótese é falsa, visto que a qualidade de vida no trabalho dos discentes não é baixo, pois a pesquisa em si mostrou resultados equilibrados. Quanto a avaliação verificou-se que

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

os discentes se encontram neutros em relação aos fatores que proporcionam a satisfação da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

- BABBIE, E. R. *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte: UFMG, 1999. 519 p
- BATISTA, F. F. *Governo que aprende: gestão do conhecimento em organizações do executivo federal*, 2004. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>> Acesso em: 23/01/2021.
- CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- COSTA, J. H.; MEDEIROS, B. V.; NUNES, J. O. C. *Reflexões Contemporâneas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Limites, Perspectivas e Desafios*. Fortaleza/CE: Expressão Gráfica e Editora, 2013.
- DALLOSTO, Jordana Moraes. *A valorização do capital humano e sua relação com a motivação e o comprometimento*. Revista da Graduação. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Uruguaiana. Rio Grande do Sul. v. 4, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/graduacao/article/view/8826/6188>>. Acesso em: 23 de janeiro 2021.
- DE MEDEIROS, L. F. R., & FERREIRA, M. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009*. Gestão Contemporânea, v8, n9, p 9-34, 2011
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. *Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1997.
- GRONROOS, C. *Marketing: Gerenciamento e Serviços*. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C.H. *Metodologia da pesquisa: um guia prático*. Bahia: Via Litterarum, 2010.
- KOTLER, P.; ARMSTRONG, G. *Administração de Marketing*. Análise, planejamento, implementação e controle. São Paulo: Atlas, 1998.
- LAS CASAS, Alexandre Luzzi. *Excelência em Atendimento ao Cliente: Atendimento e serviço ao cliente como fator estratégico e diferencial competitivo*. 1. ed. São Paulo: M.books, 2012.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana C. *Identificadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000*. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

Doutorado. Treinamento e qualidade de vida. Série de working papers nº01/007. Faculdade de economia, administração e contabilidade – Departamento de administração. 2001.

MELO, P. A. A. *Aspectos comportamentais e éticos na gestão de pessoas*. Fundação Getúlio Vargas, 2008.

MINTZBERG, H. *Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico/* Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand, Joseph Lampel; trad. Nivaldo Montigelli Jr. Porto Alegre: Bookman. 2000.

MONACO, F. de F. e GUIMARÃES, V.N. *Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios*. RAC, v.4, n.3, set./dez., p.67-88, 2000.

PADILHA, Valquíria. *Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante*. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 7. n. 3, p. 549-563, nov. 2009 / fev. 2010.

PRAJOGO, D.I. and MCDERMOTT, C.M. *The relationship between multidimensional organization culture and performance*. International Journal of Operation & Production Management, Vol. 31, No. 7, pp. 712-735. 2011.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 8ª edição. Petrópolis –RJ: Ed. Vozes, 2001.

SANT'ANNA, A. S. & Kiliminik, Z. M. (Org.) *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier. 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. *Medidas do comportamento organizacional*. Editora Bookman, 2008.

TIMOSSI, L. S.; Francisco, A. C.; Santos Junior et al. *Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações*. Produção, Vol. 20, No. 3, pp. 471-480. 2010.

VON SPERLING, L. *Expectativas e estratégias de auto-regulação dos gerentes frente a processos de reestruturação e modernização: um estudo em organizações da administração pública indireta*. Dissertação (Mestrado em Administração) — Belo Horizonte, UFMG. 2002.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* Sloan Management Review, v.15, n. 1, 1973.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO TCC – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ESTUDANTES DA UEMG DE CLÁUDIO

1. Em relação ao seu salário e a função que você desenvolve na sua organização, você avalia estar: *

muito insatisfeito insatisfeito neutro/satisfeito muito satisfeito

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XXI Jan-dez 2020	Trabalho 04 Páginas 01-19 periodicoscesg@gmail.com
---	----------------------------	--

2. Em relação a sua renda e a outros profissionais do mesmo mercado, você avalia estar:*
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito
3. Em relação a sua carga horária para a execução das suas atividades e tarefas no trabalho, você considera: *
- muito inadequada pouco adequada normal adequada muito adequada
4. Em relação ao ambiente físico da organização para desempenho de suas funções, você avalia:*
- muito inadequada pouco adequada normal adequada muito adequada
5. Em relação ao poder de participação e decisão do colaborador nas decisões da empresa, você avaliar estar: *
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito
6. Em relação a suas tarefas diárias e suas atuais habilidades e competências, você avalia que seu cargo é: *
- muito inadequado pouco adequado normal adequado muito adequado
7. Em relação a disponibilidade de equipamentos e materiais necessários para execução de suas atividades, você avalia ser: *
- muito inadequada pouco adequada normal adequada muito adequada
8. Em relação ao seu nível de satisfação com os resultados obtidos no seu trabalho, você se considera:*
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito
9. Em relação aos treinamentos e cursos de capacitação promovidos pela sua organização, você considera serem: *
- muito inadequados pouco adequados normal adequados muito adequados
10. Em relação a equidade dentro do local de trabalho, ou seja, oportunidades de crescimento iguais e adequadas aos colaboradores, você avalia estar: *
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito
11. Em relação ao sentimento de segurança e estabilidade de trabalho dentro da sua organização, você avalia estar: *
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito
12. Em relação ao cumprimento das normas e regras na legislação trabalhista pela sua organização, você avaliar ser:*
- muito inadequada pouco adequada normal adequada muito adequada
13. Em relação a privacidade e liberdade de expressão dos colaboradores, você avalia estar:*
- muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito

14. Em relação ao papel de responsabilidade social, ambiental e econômica que a empresa desempenha na comunidade local, você avalia ser: *

muito inadequado pouco adequado normal adequado muito adequado

15. Em relação a disponibilidade de tempo fora do horário de trabalho para atividades de lazer, descanso e socialização, você avalia estar: *

muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito

16. Em relação ao seu nível de motivação e satisfação com seu trabalho, você avalia estar:*

muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito

17. Em relação a qualidade de vida no seu local de trabalho, você avalia estar: *

muito insatisfeito insatisfeito neutrosatisfeito muito satisfeito